

Presencia del Síndrome de Burnout en académicos de la Universidad Austral de Chile- Valdivia

Resumen

El estudio, de tipo descriptivo y correlacional, tuvo por objetivos identificar la presencia del síndrome de burnout y posteriormente determinar las razones o variables sociodemográficas que influyen en la presencia del mismo. La población de estudio, de carácter analítico, estuvo conformada por 522 académicos jornada completa de distintas áreas de especialidad pertenecientes a cada una de las diez facultades que existen en los Campus Isla Teja y Campus Miraflores de Valdivia. Se aplicaron, en un único momento del segundo semestre de 2016, dos instrumentos de recopilación de datos, un cuestionario de variables sociodemográficas y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) a una muestra de 104 académicos. El análisis de confiabilidad por consistencia interna nos indica coeficientes Alfa razonables en las tres escalas del inventario del Burnout. De los docentes que participaron del estudio un 43 % de ellos presenta un nivel alto de Burnout, el 56% medio y solo un 1 % bajo. Con respecto a las tres dimensiones que mide el MBI, el nivel de agotamiento emocional ha sido medio (0.26) al límite de subir a alto (>27), la despersonalización también presentó un nivel medio y por último la realización personal ha sido muy baja. En cuanto al síndrome de burnout, la Facultad que se encuentra con la mejor salud respecto al tema estudiado es la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas con el puntaje más bajo de burnout, y en el otro extremo la Facultad de Arquitectura y Artes es la Facultad más afectada por el síndrome.

Palabras claves: Burnout, estrés laboral, Maslach Burnout Inventory

Introducción

El mercado laboral se desarrolla cada día de manera más vertiginosa imponiendo nuevas necesidades económicas y procesos organizativos, los que podrían repercutir directamente en la salud física y mental del individuo. El ejercicio continuado de la función académica y docente en ciertas condiciones, va creando una acumulación de sensaciones, así como un desgaste personal, que puede conducir al estrés y cansancio emocional y, finalmente en caso de no ser diagnosticado a tiempo, pasar a un estado de agotado o quemado, denominado Síndrome de Burnout o de desgaste profesional.

Conforme avanzan los tiempos, los profesores universitarios deben asumir no solamente la docencia, sino otras actividades como extensión y vinculación con el medio, gestión, participar de investigaciones, publicar investigaciones de manera periódica, participar en seminarios, creación de material de clases y un largo etcétera en donde el tiempo laboral es corto frente a tantas responsabilidades y obligaciones, y por tanto en muchos casos se resta tiempo familiar y de ocio en actividades laborales. Todo esto puede propiciar que los académicos se puedan sentir, personal y profesionalmente, abrumados y desconcertados, con fuertes contradicciones entre sus derechos y deberes.

Esta investigación examina si existe la presencia del Síndrome de Burnout en una muestra de académicos de la Universidad Austral de Chile (UACH). Para ello se ha utilizado el instrumento de evaluación MBI (Maslach burnout inventory). Este instrumento consta de 22 ítems los cuales están redactados en forma de afirmaciones referidas a las actitudes, emociones y sentimientos que las personas muestran hacia el trabajo y hacia los receptores de sus servicios, en una escala tipo Likert de siete puntos, significando el 0 que lo expuesto no sucede nunca y el 6 que sucede todos los días. En cuanto a las propiedades psicométricas del inventario, la consistencia interna de las tres escalas tiene unos valores comprendidos entre .71 y .90 (Latorre y Sáez, 2009). Adicionalmente, y para realizar distintas correlaciones se ha elaborado un cuestionario de antecedentes sociodemográficos que abarcan distintas dimensiones como: sexo, edad, años de experiencia, tipo de contrato, cantidad de alumnos, estado civil, número de hijos, facultad y categoría académica.

Marco Teórico

El Síndrome de Burnout fue descrito en 1974 por el psicólogo neoyorquino Herbert Freudenberger, que trabajaba con grupos de voluntariado que manifestaban un conjunto de síntomas físicos y psíquicos bien diferenciados: percepción de un estado de agotamiento, como consecuencia de trabajar intensamente, hasta el límite de no tomar en consideración las propias necesidades personales y “quemarse”. Representa una perspectiva psicológica estrictamente individual, entendiéndose que se trata de una respuesta a una interacción inadecuada entre profesionales excesivamente celosos de su trabajo y las necesidades y exigencias de los clientes.

Paralelamente la psicóloga Cristina Maslach se interesó por las implicancias de los estresores emocionales en trabajadores de diversos servicios sociales, además de investigar sobre las estrategias de afrontamiento utilizadas por los profesionales y sus consecuencias (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

Maslach, producto de estas investigaciones, elaboró una conceptualización de Burnout que permitió la aceptación por parte de casi la totalidad de la comunidad científica de la época, produciéndose una proliferación considerable de las publicaciones en torno a esta temática durante la década de los ochenta (Moriana y Herruzo, 2004).

Desde la conceptualización establecida por Maslach (1982) en la que define el burnout como una respuesta de estrés crónico formada por tres factores fundamentales: Agotamiento o cansancio emocional (CE), definido como el cansancio y fatiga que puede manifestarse física y/o psíquicamente, es la sensación descrita como no poder dar más de sí mismo a los demás, sus elementos describen los sentimientos de una persona exhausta por el propio trabajo; Despersonalización (DP), en donde se desarrollan de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo, los profesionales con puntuaciones altas revelan grados elevados de vivencia del síndrome del estrés laboral asistencial; Realización personal (RP), que se caracteriza por una dolorosa desilusión para dar sentido a la propia vida y hacia los logros personales con sentimientos de fracaso y baja autoestima, en contraste con las anteriores, las puntuaciones bajas son indicativas del síndrome. (Álvarez Gallego y Fernández Ríos, 1991).

Por otro lado, también se encuentran otras conceptualizaciones del síndrome, tales como la realizada por Moreno (2008) que define el desgaste profesional o burnout como un sufrimiento prevalente de estar quemado profesionalmente, de no soportar la tarea que se tiene que realizar. De aquí se desprende que este proceso es fundamentalmente profesional, laboral y organizacional teniendo, no obstante, como componentes moduladores variables personales.

En la literatura se pueden observar distintas conceptualizaciones de este síndrome, donde es posible apreciar que su origen se encuentra en la clínica y posteriormente se expande al área laboral, asociándose fundamentalmente con ocupaciones basadas en relaciones de ayuda entre los profesionales y los usuarios de sus servicios (Gil-monte, 2002).

El padecimiento de burnout es más que el cansancio habitual que puede ser reparado con unos días de descanso, y envuelve una serie de padecimientos a nivel psicológico, físico y social, lo que le da su connotación de síndrome. A nivel psicosocial, genera deterioro en las relaciones interpersonales, depresión, cinismo, ansiedad, irritabilidad y dificultad de concentración. Dentro de los daños físicos que pueden padecerse debido al síndrome, se incluyen: insomnio, deterioro cardiovascular, úlceras, pérdida de peso, dolores musculares, migrañas, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales, alergias, asma, fatiga crónica, problemas con los ciclos menstruales o incluso daños a nivel cerebral. El abuso de sustancias (drogas, fármacos, etc.) y la presencia de enfermedades psicosomáticas son también signos característicos del síndrome. En el entorno laboral, la condición afecta, por cuanto es de esperar una disminución en la calidad o productividad del trabajo, actitud negativa hacia las personas a las que se les da servicio, deterioro de las relaciones con compañeros, aumento del ausentismo, disminución del sentido de realización, bajo umbral para soportar la presión y conflictos de todo tipo, entre otros factores.

Como un primer agente de riesgo, el síndrome de burnout está relacionado con actividades laborales que vinculan al trabajador y sus servicios directamente con clientes, en condiciones en las cuales el contacto con estos es parte de la naturaleza del trabajo. Esto no significa que no pueda

presentarse en otro tipo de labores, pero en general médicos, enfermeras, consultores, trabajadores sociales, profesores, vendedores puerta a puerta, encuestadores, oficiales de cobro y otros muchos oficios y profesiones tienen mayor riesgo de desarrollar, con el tiempo, la condición. Adicionalmente, suele caracterizarse por horarios de trabajo excesivos, altos niveles de exigencia (muchas veces valorados positivamente desde la óptica laboral) y donde tales características se han convertido en un hábito, generalmente inconsciente, en aras de cumplir las labores asignadas o los objetivos irreales impuestos. El síndrome puede presentarse normalmente cuando se dan condiciones tanto a nivel de la persona (referentes a su tolerancia al estrés y a la frustración, etc.), como organizacionales (deficiencias en la definición del puesto, ambiente laboral, otros). En general, las condiciones anteriores se confabulan y pueden llegar a generar burnout en situaciones de exceso de trabajo, desvalorización del puesto o del trabajo hecho, trabajos en los cuales prevalece confusión entre las expectativas y las prioridades, falta de seguridad laboral, así como exceso de compromiso en relación con las responsabilidades del trabajo (Albee, 2000).

Frente al estrés general, se considera el burnout como una de las posibles respuestas al impacto acumulativo del estrés laboral crónico, pudiendo constituir la fase final de este. También se sugiere que el burnout está asociado con actitudes negativas hacia los clientes, el trabajo y la organización, situación que no ocurre en el estrés y mientras el estrés puede tener efectos positivos y negativos, el burnout tiene siempre efectos negativos. El burnout se entiende como un proceso que supone una interacción de variables emocionales (cansancio emocional y despersonalización), cognitivas (falta de realización en el trabajo) y actitudinales. Estas variables se articulan entre sí en un episodio secuencial, con una relación antecedentes-consecuentes, dentro del proceso más amplio de estrés laboral (Buendía, 2003).

En relación al burnout en docentes existen distintos estudios dirigido tanto a docentes no universitarios y universitarios. A continuación, se describen cuatro estudios que relacionan el síndrome de burnout con el desarrollo de la actividad docente. Los dos primeros están enfocados a docentes no universitarios y los dos siguientes a docentes universitarios.

El estudio de Guerrero y Rubio (2008), dirigido orientadores de distintos institutos de enseñanza secundaria, buscaba conocer las causas más frecuentes de estrés laboral entre la población encuestada, recoger la valoración de su profesión y evaluar la incidencia de síndrome de burnout y analizar su relación con variables sociodemográficas, laborales y relacionadas con la motivación. La población de este estudio estuvo integrada por 94 docentes de los cuales 59 fueron mujeres y 35 hombres. La muestra estuvo formada por 65 docentes, 24 hombres y 41 mujeres, lo que se traduce en una participación del 70 % de la población. Un 89,2 % de la muestra tiene edades inferiores a 50 años, el 63,1% está casado o viviendo en pareja y el 53,8 % no tiene hijos. En cuanto a la situación laboral, el 30,8 % de los participantes son interinos y el 80 % tiene menos de seis años de experiencia como docente. Se utilizó el inventario de Burnout de Maslach, además de un cuestionario sociodemográfico y laboral de elaboración propia y que constaba de 11 ítems y un cuestionario de valoración de elaboración propia que engloba seis ítems que tratan de medir, globalmente, la satisfacción laboral, la realización de las expectativas iniciales, la propensión al abandono del puesto y la intensidad de estrés. Los resultados indican que el origen del estrés está relacionado con la sobrecarga de funciones y ambigüedad de éstas, la formación, la escasa conciencia del profesorado acerca de asumir las necesidades educativas especiales, la resistencia

de los profesores a la hora de colaborar, etc. Sin embargo, el 69,23 % de los participantes está satisfecho con su trabajo. En relación con el síndrome de burnout, se obtuvieron puntuaciones bajas en despersonalización, y altas en cansancio emocional y realización personal. El 24,6% de los docentes presenta un nivel medio de burnout y solo las variables motivacionales influyen significativamente en la vulnerabilidad a padecer burnout.

La investigación de Gómez, Guerrero y González-Rico (2014), dirigida a docentes no universitarios de distintas localidades de Extremadura-España, buscaba relacionar y predecir el síndrome de burnout a partir de los desencadenantes de estrés laboral (fuentes de estrés), las variables sociodemográficas, laborales y de autovaloración, la salud mental y las actitudes cognitivas disfuncionales. La muestra estuvo formada por 152 docentes no universitarios. Se consultaron distintos datos sociodemográficos, laborales y de autovaloración (grado de satisfacción global profesional, grado de realización de expectativas iniciales y grado de compromiso e implicación con los objetivos de la educación). Para medir el Burnout utilizaron el Maslach Burnout Inventory (MBI; Maslach y Jackson 1981; versión de seis dedos 1997). Los resultados de este estudio constatan que el 65,79% se encuentra satisfecho en el desempeño de su trabajo actualmente. Cabe destacar que el 1,97 % lo considera muy insatisfactorio. Tras la pregunta de si consideran que han realizado sus expectativas iniciales acerca del trabajo de desempeñado, el 48,3% contesta bastante y sólo el 0,7% considera que nada y cuando se les plantea si cambiarían de trabajo si pudieran encontrar otra ocupación de similar remuneración no relacionada con la docencia, el 63,58% del profesorado asegura que no lo haría. En relación a la valoración del nivel de estrés percibido, se aprecia que el 50,7 % asegura que su nivel de estrés es medio y el 27,6 percibe que es bajo. Un 3,3% siente que su nivel de estrés es muy alto o que no tiene estrés. Además, un 68,2% de los participantes se considera comprometido con los objetivos y finalidades de la educación, mientras que el 0,7 % no se siente comprometido o está poco (1,3%). Las mayores puntuaciones se encuentran en la dimensión de realización personal y cansancio emocional y las menores en despersonalización. Además, las fuentes de estrés que más les afectan son supervisión y alumnado, y ejecución y perfeccionamiento son las actitudes disfuncionales con promedios más elevados.

La investigación de Quaas (2006), buscaba diagnosticar el nivel de Burnout de los profesores universitarios y determinar las técnicas de afrontamiento utilizadas. La población objeto de estudio fueron todos los académicos, jornada completa de las universidades tradicionales y privadas (13 en total) que tienen asiento en la Región de Valparaíso-Chile. De las cuatro universidades tradicionales de la región, solo tres de ellas aceptaron participar en la investigación y de las nueve universidades privadas de la región, solo cuatro aceptaron participar en el estudio. Por lo tanto, la población productora de datos útiles fue de 576 participantes. El haber trabajado con el 66% de la población permite describir la situación del problema. Se utilizó un cuestionario sociodemográfico, laboral y motivacional y el inventario de Burnout de Maslach. La población estuvo compuesta por hombres (67,1%) y mujeres (32,9%) con una edad promedio de 48 años y una paternidad media de 2 hijos. El promedio de años trabajando obtenido fue de 24 años y de 17 años trabajando en una misma universidad. En relación a los factores motivacionales, destacan las relaciones humanas e interpersonales que se generan en la academia con un 48,4%, considerando como mayores obstáculos las bajas remuneraciones (47,8%), la masificación del alumnado (31,4%), y la falta de

preparación y base de los alumnos (30,9%). Con respecto al diagnóstico de burnout, el 72% de los académicos no presentan burnout, el 28% restante presentó burnout en algún grado (bajo 16,1%, mediano 10,2% y alto sólo un 1,5%). Siendo los indicadores más sobresalientes un alto grado de logro personal, agotamiento emocional de moderado a leve y bajo grado de despersonalización. La relación entre las variables sociodemográficas y las dimensiones de burnout, solo se encontró relación entre las variables sexo y agotamiento emocional, encontrándose que las mujeres presentan un agotamiento emocional en un grado medio y los varones en un grado bajo. Finalmente, no se observó relación entre presencia- ausencia del síndrome con respecto a las técnicas de afrontamiento utilizadas, sin embargo, existe una tendencia en los sujetos que no denotan burnout a utilizar mayormente la reinterpretación positiva como técnica de afrontamiento al estrés. En cambio, los sujetos con burnout en alguno de sus grados hacen uso de la negación.

La investigación de Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas (2005), dirigida a grupos de docentes universitarios en una universidad peruana, buscaba conocer la posible presencia del síndrome “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes pertenecientes a diversas áreas de especialidad y describir posibles diferencias significativas en el síndrome burnout por estrés laboral asistencial, según áreas de especialidad y en relación a las variables sexo, Estado civil, práctica de deporte, problemas de salud y condición docente. La muestra de docentes estuvo compuesta por 274 docentes, perteneciente a 5 áreas de especialidad: Ciencia de la Salud; Básica; Ingenierías; Letras-Educación-Derecho y Administración-Economía- Contabilidad, respectivamente y que fueron seleccionadas a través de un muestreo no probabilístico de tipo intencional o intencionado. El instrumento utilizado ha sido el MBI-inventario “Burnout”. El análisis estadístico se llevó a cabo en tres etapas: Análisis descriptivos y exploratorio para describir de manera detallada la distribución de la muestra examinada, análisis psicométrico del MBI-Inventario “Burnout” y el análisis inferencial para la contratación de hipótesis. En una primera etapa, los resultados obtenidos no se aproximaron a la distribución normal, por lo que trabajó la investigación con estadísticos no paramétricos sobre la base de rangos. Los resultados corroboraron que los ítems del inventario son consistentes entre sí. El análisis de confiabilidad por consistencia indicó coeficientes alfa razonables entre las tres escalas o variables del inventario de “Burnout”, los que permiten interferir la existencia de puntajes confiables. El análisis factorial Exploratorio reveló que existe un solo factor bipolar que tiene varianza que explica el 54.5% de la varianza total lo cual corrobora la presencia del síndrome del “Burnout”.

Metodología

Los datos utilizados para la investigación fueron obtenidos a través de fuentes primarias y secundarias. La obtención de datos mediante fuentes primarias fue a través de la aplicación del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). El MBI Consta de 22 ítems con respuesta tipo Likert (0 nada – 6 a diario) que evalúan las tres dimensiones del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Además se diseñó un segundo instrumento de recolección de datos sobre información sociodemográfica de los académicos. Este instrumento consta de 10 ítems con respuestas abiertas y cerradas, y recoge información de nueve variables de estudio: facultad a la que pertenece, categoría académica, sexo, edad, estado civil, número de hijos, años de experiencia en su trabajo, cantidad de alumnos que atiende diariamente y por último el tipo de contrato que posee.

Para la interpretación de los datos se acudió al baremo creado por Mingonte y Pérez (2003), donde se encuentran unos puntajes totales de la siguiente manera: 0 – 33 burnout bajo o leve, 34 – 66 burnout medio o moderado y 67 – 100 burnout alto o profundo

Ambos cuestionarios fueron enviados por el servicio de correo de la misma universidad y en forma de respaldo vía internet a cada académico a su casilla electrónica institucional, dando un plazo de dos semanas para responder la encuesta.

La muestra compuesta por 104 académicos fue de carácter aleatorio, ésta se obtuvo mediante una proporción respecto al tamaño de cada facultad. Al momento de la recolección de encuestas solo el 77,8 % (81 docentes) contestaron en el plazo pedido por lo que se tuvo que realizar un material de reemplazo para cumplir con el 100% de la muestra final.

Los datos obtenidos fueron agrupados, tabulados y analizados de manera oportuna con el paquete estadístico SPSS. Por un lado, se ha llevado a cabo estadística descriptiva mediante la recolección, orden, análisis y representación de los datos que han descrito las características del colectivo de académicos. Y por otro, se ha realizado un estudio de estadística inferencial, utilizando distintos métodos y procedimientos (muestreo, variables estadísticas o contraste de hipótesis) que, mediante la inducción, han determinado las propiedades estadísticas de una población a partir de una muestra. Para ello se han llevado a cabo diversas pruebas estadísticas como Pearson y T- Student. Para analizar la confiabilidad de las escalas del MBI por consistencia interna se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.

Resultados

Análisis de prevalencia del Burnout.

En la Tabla 1 aparecen las puntuaciones medias resultantes en el presente trabajo junto a las puntuaciones establecidas en el Baremo Nacional del Burnout (Gil-Monte y Peiró, 2000). Esto permite comparar las medias obtenidas en el MBI con las establecidas en este baremo, para indicar el grado de Burnout y de sus tres dimensiones presente en los docentes encuestados.

Tomando como referencia el Baremo Normativo Nacional del Burnout, los docentes de la universidad que han colaborado en este estudio presentan un nivel medio de Burnout (63.1). Con respecto a las tres dimensiones, el nivel de agotamiento emocional ha sido medio (26), al límite de subir a alto (>27), la despersonalización también presentó un nivel medio (9.14) y, por último, la realización personal ha sido muy baja (29,48).

Para las puntuaciones medias obtenidas de forma individual con el paquete estadístico SPSS se han establecido tres niveles (bajo, medio, alto). El 43 % de los profesionales presenta un nivel alto de Burnout el 56% medio y solo un 1 % es bajo. De cada una de las dimensiones, ha resultado que el agotamiento emocional es elevado en el 52,88% de los sujetos, medio en el 32,69% y bajo en el 14,42%. Un 51,92% de la muestra siente una elevada despersonalización, el 25,96% un nivel medio y en el 22,12% la despersonalización es baja. Los datos relacionados con la última dimensión (realización persona) reflejan de forma clara que el 74,04%, la gran mayoría de los docentes, presentan una realización personal muy baja, el 11,54% media y en cuanto al resto, el 14,42%, se siente realizado personalmente con su trabajo.

Tabla I. Baremo Normativo del Burnout en el MBI y puntuaciones medias del estudio propio.

	Bajo	Medio	Alto	Estudio Propio (N=104)
Burnout	< 33	34 a 66	>67	63,1
Agotamiento emocional	< 18	19 a 26	>27	26
Despersonalización	<5	6 a 9	>10	9,14
Realización	<33	34 a 39	>40	29,48

Fuente: Elaboración Propia

Variables Sociodemográficas

<u>Variables</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
<u>Sexo</u>		
Masculino	69	66,3%
Femenino	35	33,7%
<u>Edad</u>		
18-35	7	6,73%
36-50	54	51,92%
51-64	34	32,69%
<u>Años de Experiencia</u>		
0-4	16	15,38%
5 -14	40	38,46%
15 o mas	48	46,15%
<u>Contrato</u>		
plazo fijo	7	6,7%
Indefinido	97	93,3%
<u>Cantidad de Alumnos</u>		
A partir de 21 alumnos al día	41	39,4%
de 11 a 20 alumnos al día	31	29,8%
hasta 10 al día	32	30,8%
<u>Estado Civil</u>		
casado	72	69,2%
divorciado	10	9,6%
soltero	21	20,2%
viudo	1	1%
<u>Número de Hijos</u>		
1 hijo	28	26,9%
2 hijos	35	33,7%
3 o más hijos	29	27,9%

sin hijos	12	11,5%
Facultad		
Facultad de Arquitectura y Artes	5	4,8%
Facultad de Ciencias	25	24%
Facultad de Ciencias Agrarias	9	8,7%
Facultad de Ciencias de la Ingeniería	13	12,5%
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	5	4,8%
Facultad de Ciencias Forestales y Recursos Naturales	5	4,8%
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales	5	4,8%
Facultad de Ciencias Veterinarias	12	11,5%
Facultad de Filosofía y Humanidades	9	8,7%
Facultad de Medicina	16	15,4%
Categoría Docente		
Titular	18	17,3%
Asociado	42	40,4%
Auxiliar	29	27,9%
Instructor	15	14,4%

Fuente: Elaboración propia

Una vez recopilados los datos se hizo un análisis de comparación significativa tanto de las variables sociodemográficas y el burnout con sus tres dimensiones; Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal.

Comparativa del Burnout y sus dimensiones.

Burnout según sexo.

Este apartado describe la relación entre el Burnout y sus dimensiones y la variable de sexo de los profesionales para saber qué grupo está más afectado por este síndrome.

Para el análisis los datos han sido clasificados en: 1. Masculino; 2. Femenino.

La Tabla 2 refleja los resultados de la prueba T-Student para muestras independientes, cuyas relaciones han resultado no ser significativas entre la variable sexo con respecto al burnout y sus tres dimensiones ya que en ninguno del caso ($p < 0,05$).

Tomando como referencia el Baremo Normativo Nacional del Burnout descrito anteriormente, las mujeres (63,82) tiene mayor nivel de Burnout que los hombres (62,72). Y especificando en las dimensiones, las mujeres (27,48) están más agotadas emocionalmente que los hombres (25,24). Sin embargo, los hombres (29,94) se sienten más realizados personalmente con su trabajo que las mujeres (28,57).

Tabla 2: Medias del MBI según el sexo.

	Masculino	Femenino	t	p
	M(DT)	M(DT)		
Burnout	62,72 (12,81)	63,82 (12,81)	,412	,681

Agotamiento emocional	25,24 (9,54)	27,48 (9,28)	1,141	,256
Despersonalización	9,94 (4,9)	9 (4,64)	,217	,828
Realización Personal	29,94 (7,97)	28,57 (8,28)	,818	,415

Fuente: elaboración propia.

Nota: $p < .050$ / M = media / DT = desviación típica

Burnout según edad.

En este trabajo también se han analizado las relaciones entre el Burnout y sus dimensiones en relación a la edad de los sujetos encuestados. Para ello las edades se han agrupado en: 49 años o menos; 50 años o más. Para concretar las edades en las que se producen estas relaciones se ha utilizado la TStudent para muestras independientes. Los resultados de esta prueba no muestran diferencias significativas. Tomando como referencia las medias del Baremo Normativo Nacional del Burnout, los profesionales con 49 años o menos (63,57) presentan mayor Burnout que los mayores de 50. Sin embargo, el grupo de los mayores a 50 años (26,95) se siente más agotado emocionalmente que aquellos con 49 años o menos (25,21). También estas diferencias pueden deberse a que los encuestados con 49 años o menos (30,21) presenta un nivel de realización personal mayor al de los mayores de 50 (28,59).

Tabla 3: Medias del MBI según la edad.

	49 años o menos 50 años o más		t	p
	M(DT)	M(DT)		
Burnout	63,57 (14,24)	62,51 (11,06))	,420	,675
Agotamiento emocional	25,21 (9,56)	26,95 (9,36)	,936	,352
Despersonalización	9,07 (5,0)	9,23 (4,45)	,173	,863
Realización Personal	30,21 (8,53)	28,59 (7,44)	1,017	,312

Fuente: elaboración propia.

Nota: $p < .050$ / M = media / DT = desviación típica

Burnout según estado civil.

El estado civil también es una variable importante a analizar en este trabajo, ya que se pretende conocer si se trata de una variable que incide en el Burnout. Para su estudio ha sido clasificado tomando como modelo investigaciones anteriores. (1- Pareja estable y 2- Sin pareja estable).

La Tabla 4 refleja las relaciones entre el estado civil de los profesionales estudiados y el Burnout y sus dimensiones. Para estos resultados no hay diferencias significativas entre variables. De este modo, según el Baremo Normativo Nacional del Burnout detallado en la Tabla 1, el resultado más importante a aportar en este trabajo, ha sido que los profesionales sin pareja estable presentaron mayor realización personal (31,28) que aquellos con pareja estable (28,68).

Tabla 4: Medias del MBI según el estado civil.

	Con Pareja Estable	Sin Pareja Estable	t	p
	M(DT)	M(DT)		

Burnout	63,12 (12,83)	63,03 (13,12)	,030	,973
Agotamiento emocional	26,37 (9,24)	25,15 (10,05)	,600	,547
Despersonalización	9,15 (4,79)	9,12 (4,86)	,020	,978
Realización Personal	28,68 (8,37)	31,28 (7,1)	1,52	,130

Fuente: elaboración propia.

Nota: $p < .050$ / M = media / DT = desviación típica

Burnout según cantidad de alumnos al día.

Otro factor importante a tener en cuenta ha sido la cantidad de alumnos atendida diariamente por los profesionales. Por este motivo, a continuación, se describen las relaciones entre Burnout y sus tres dimensiones teniendo en cuenta la cantidad de alumnos diaria. En este caso lo que se hizo fue agrupar las cantidades, por criterio propio, en dos categorías según el número de alumnos; (1. 20 o menos al día; 2. 21 o más al día).

La Tabla 5 refleja los resultados de la prueba T-Student para muestras independientes, cuyas relaciones han sido significativas entre el número de alumnos atendidos a diario y el Burnout ($p = .004$), y también entre el N° de alumnos y el agotamiento emocional ($p = .027$). Sin embargo, no hay diferencias significativas para la dimensión de despersonalización ($p = .134$) y la realización personal ($p = .582$). Tomando como referencia el Baremo Normativo Nacional del Burnout descrito anteriormente, los profesionales que atienden 20 o menos alumnos diariamente (65,95) tienen mayor nivel de Burnout que los que atienden 21 o más (58,70). Y especificando en las dimensiones, los profesionales que trabajan a diario con 20 o menos alumnos (27,65) están más agotados emocionalmente que los que lo hacen con 21 o más (23,46). Sin embargo, los del grupo 21 o más (30,02) se sienten más realizados personalmente con su trabajo que los con 20 o menos al día (29,12).

Tabla 5 Medias del MBI según cantidad de alumnos al día.

	20 o menos al día	21 o más al día	t	p
	M(DT)	M(DT)		
Burnout	65,95 (12,16)	58,70 (12,79)	2,908	,004
Agotamiento emocional	27,65 (8,52)	23,46 (10,36)	2,247	,027
Despersonalización	9,71 (4,75)	8,26 (4,78)	1,512	,134
Realización Personal	29,12 (7,65)	30,02 (8,72)	,553	,582

Fuente: elaboración propia.

Nota: $p < .050$ / M = media / DT = desviación típica

Burnout según número de hijos.

Otra de las variables importantes a considerar si incide o no en el burnout es la variable hijos, la cual fue agrupada en dos categorías; Docentes con hijos; 2. Sin hijos.

La Tabla 6 refleja las relaciones entre la presencia de hijos en los profesionales estudiados y el Burnout y sus dimensiones. Para estos resultados no hay diferencias significativas entre variables. De este modo, según el Baremo Normativo Nacional del Burnout, los resultados indican que los

profesionales sin hijos (66) tienen un nivel de burnout mayor a los profesionales que tienen hijos (62,71). Sin embargo, aparentemente sus niveles de realización personal son más altos, (33,5) sin hijos y (28,95) con hijos. Por otra parte, los resultados reflejan que los profesionales con hijos presentan un mayor agotamiento emocional (26,52), que los sin hijos (22).

Tabla 6 Medias MBI según hijos.

	Con Hijos	Sin Hijos	T	p
	M(DT)	M(DT)		
Burnout	62,71 (12,89)	66 (12,7)	,830	,408
Agotamiento emocional	26,52 (9,28)	22 (10,34)	1,567	,120
Despersonalización	9,28 (4,75)	8,08 (5,19)	,813	,418
Realización Personal	28,95 (7,95)	33,5 (8,08)	1,858	,066

Fuente: elaboración propia.

Nota: $p < .050$ / M = media / DT = desviación típica

Burnout según años de experiencia.

Se agregó a la investigación la variable años de experiencia para de esta forma identificar si el tiempo en el que se está en el puesto de trabajo tiene relación con el burnout. Para esto se definió en 2 categorías; (años o menos; 26 años o más).

Según los parámetros de la t-student no existe una relación significativa entre la variable años de experiencia y el burnout. Aunque se puede resaltar que los profesionales que llevan 26 años o más (27,13) en su trabajo presentan un mayor agotamiento emocional que los de 25 o menos (25,69).

Tabla 7 Medias MBI según años de experiencia.

	25 años o menos	26 años o más	t	p
	M(DT)	M(DT)		
Burnout	63,40 (13,42)	61,95 (10,66)	,467	,641
Agotamiento emocional	25,69 (9,96)	27,13 (7,4)	,632	,529
Despersonalización	8,95 (5,01)	9,86 (3,9)	,791	,431
Realización Personal	29,75 (8,32)	28,45 (7,09)	,671	,504

Fuente: elaboración propia.

Nota: $p < .050$ / M = media / DT = desviación típica

Finalmente se realizó un análisis extra a nuestras variables sociodemográficas según la categoría académica de los docentes de la Universidad Austral de Chile sede Valdivia.

Tabla 8 Burnout según categoría académica

Categorías	Promedio AE	Promedio RP	Promedio D	Totales
Titular	28,1	27,0	10,3	61,1
Asociado	25,6	29,6	9,3	62,9

Auxiliar	24,3	32,0	7,8	64,2
Instructor	27,7	27,1	9,8	63,9
Total general	26	29,48	9,14	63,10

Fuente: elaboración propia.

Para darle mayor relevancia se analizó el burnout y sus tres dimensiones respecto a la categoría académica de los docentes las cuales son (1. Titular, 2. Asociado, 3. Auxiliar y 4. Instructor). Para efectos de relación entre las variables se aplicó el método estadístico t-student para lo cual fue necesario agrupar las categorías en 1. (1 y 2), 2. (3 y 4).

En cuanto a los resultados se puede apreciar que las categorías 3 y 4 “auxiliar e instructor” (64,11) presentan niveles más altos de burnout que los de categoría 1 y 2 “titular y asociado” (62,35).

Tabla 9 Medias del MBI según categorías

	categorías 1 y 2	categorías 3 y 4	T	p
	M(DT)	M(DT)		
Burnout	62,35 (11,29)	64,11 (14,8)	-,689	,492
Agotamiento emocional	26,36 (8,72)	25,5 (10,48)	,459	,647
Despersonalización	9,63 (5,07)	8,47 (4,34)	1,217	,226
Realización Personal	28,85 (7,59)	30,34 (8,67)	-,931	,354

Fuente: elaboración propia.

Nota: $p < .050$ / M = media / DT = desviación típica

Para determinar la diferencia que existe entre las distintas áreas de conocimiento, clasificadas por facultad, la tabla 10 presenta las medias del MBI según cada una de las 10 facultades presentes en el estudio.

Tabla 10 Medias del MBI según facultad

Facultad	Promedio de Total AE	Promedio de Total RP	Promedio de Total D	Promedio de Totales
Facultad de Arquitectura y Artes	30,40	30,60	9,20	73,20
Facultad de Ciencias	27,36	31,48	10,28	67,76
Facultad de Ciencias Agrarias	30,22	29,67	9,44	70,56
Facultad de Ciencias de la Ingeniería	24,00	28,23	8,38	55,00
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	8,00	41,80	2,20	44,00
Facultad de Ciencias Forestales y Recursos Naturales	28,00	24,40	11,40	63,80
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales	29,20	26,40	9,80	63,80
Facultad de Ciencias Veterinarias	28,33	28,00	10,50	68,58
Facultad de Filosofía y Humanidades	25,56	27,67	9,22	58,11
Facultad de medicina	24,25	27,75	8,00	59,25
Total general	26,00	29,48	9,14	63,10

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a los niveles de burnout por facultades, (tabla 10) se puede apreciar que existe una alta volatilidad entre ellas, destacando con los niveles más altos las Facultad de Arquitectura y Artes (73,2) acompañada de Facultad de Ciencias Agrarias (70,56). Correspondiendo igualmente con los niveles más altos de Agotamiento Emocional con unos puntajes de 30,4 y 30,22 respectivamente. En cuanto al nivel de despersonalización los puntajes más altos los obtuvieron la facultad de Ciencias Forestales y Recursos Naturales (11,4) seguido de la Facultad de Ciencias Veterinarias (10,5). Finalmente, en relación a la realización personal el primer lugar lo obtuvo la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas con un puntaje óptimo de 41,8.

Conclusiones

En base a los resultados obtenidos en esta investigación, se puede afirmar que, sí existe la presencia del síndrome de Burnout en los académicos de la Universidad Austral de Chile, con un 43% de niveles alto del síndrome y un 56% con niveles medio. Son preocupantes los niveles elevados de las distintas dimensiones del MBI, donde el agotamiento emocional es elevado con un 52,88%, la despersonalización es otro nivel alto con un 51,92% y por último el preocupante porcentaje con un 74% de realización personal baja, por tanto es importante definir distintas estrategias para enfrentar esta situación.

Estudiar la presencia del síndrome del quemado por estrés laboral asistencial o Burnout en una población universitaria nunca antes explorada puede permitir identificar posibles diferencias y poder formular distintas estrategias de intervención, con el objeto de apoyar a los grupos de profesores que presentan el síndrome. Es importante agregar que las exigencias a los académicos van en aumento y que no basta con hacer clases de calidad, sino que también realizar otras actividades que inclusive son más valoradas por la comunidad, las cuales implican un gran desgaste, ocupación de tiempo familiar y de ocio y una falta de desconexión que de seguir así, puede derivar en una baja motivación para postular a este tipo de actividad laboral.

Referencias

- Albee, G. Commentary on prevention and counseling psychology. *The Counseling Psychologist*, 28(6), 845-853, 2000
- Álvarez Gallego, E. y Fernández Ríos, L. El síndrome de burnout o el desgaste profesional (I): Revisión de estudios. *Revista Española de Neuropsiquiatría*, 11, 257-265, 1991
- Barona, Eloísa, Rubio, Jesús. Fuentes de estrés y síndromes de “Burnout” en orientadores de institutos de Enseñanza Secundaria. *Revista de Educación*, 347, 2008.
- Buendía, J.: Riesgos psicosociales en la universidad. El síndrome de “burnout” y el “mobbing”. Madrid: Fraternidad Muprespa, 2003.
- Chiavenato, Idalberto. Gestión del talento humano Mexico D.F, McGraw-Hill, Primera Edición, 1988 (reimp. 1992)

Gil- Monte, Peíro. El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendación para la intervención. Extraído el 3 septiembre, 2006 de <http://www.pycolegio.com/articulos/ar.pgr1.htm>, 2002

R. Gómez-E. Guerrero- P. González-Rico "Síndrome de burnout docente." Boletín de psicología, 11, 2014, 83-99.

OMS considera que el estrés laboral es una grave epidemia, Los accidentes y las patologías profesionales elevan el índice de mortalidad. <http://www.lanacion.com.ar/757582-la-oms-considera-que-el-estres-laboral-esuna-grave-epidemia> (consultada el 28 de mayo de 2016),

Latorre, I. y Sáez, J. Análisis del burnout en profesores no universitarios de la región de Murcia (España) en función del tipo de centro docente: Público versus concertado. Canales de Psicología, 25 (1), 86-92, 2009

Maslach, C. y Jackson, S. E. Maslach burnout inventory: research edition. Palo alto, california: Consulting Psychologist Press, 1986

Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. Síndrome de Burnout. *Journal of Burnout Annual Review of Psychology*, 52, 397-422, 2001.

Maslach, C. Burnout: The cost of caring. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1982

Maslach, C. Progress in understanding teacher burnout. En R. Vandenberghe y

A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 211-222). Nueva York: Cambridge University Press, 1999

Maslach, C. y Jackson, S. E. Maslach burnout inventory. Palo Alto: CA, consulting Psychologists Press, 1981

Mena, Luis. El desgaste profesional en profesores universitarios: Un modelo predictivo. Granada: Universidad de Granada, 2010.

Moreno, Bernardo. La evaluación del burnout profesional factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. 7 ed. Vol. 1. Madrid, Ansiedad y estrés, 2001. 69-78

Moreno- Jiménez, B., Gálvez Herrero, M. La evaluación del desgaste profesional (burnout) en el ámbito médico. *Jano: Medicina y humanidades*, 17(17), 46, 2008

Moriana, J. & Herruzo, J. Estrés y Burnout en profesores, *International journal of clinical and health psychology*, 3 (4), 597 -621, 2004

Ponce Díaz, C., Santiago Bulnes-Bedón, M., Ramiro Aliaga-Tovar, J., Atalaya Pisco, M., Huerta Rosales, R. El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Facultad de Psicología UNMSM*, 2005, 8(2). 87-112.

Quaas, Cecilia. "Diagnóstico de burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la quinta región de Chile." *Psicoperspectivas*, 01, 2006, 65-75.

Weissman, A. N. y Beck, A. T. Development and validation of the dysfunctional attitudes scale: a preliminary investigation. Paper presented at the meeting of the Toronto: American Education Research Association, 1978