

# 41

## **FUEGO Y CENIZAS: INCIDENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

### FIRE AND ASHES: INCIDENCE OF BURNOUT SYNDROME IN TEACHERS OF THE TECHNICAL UNIVERSITY OF BABAHOYO

Ingrid Yolanda Zumba Vera<sup>1</sup>

E-mail: [izumba@utb.edu.ec](mailto:izumba@utb.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6353-8922>

Gina Esmeralda Beltrán Baquerizo<sup>1</sup>

E-mail: [gbeltran@utb.edu.ec](mailto:gbeltran@utb.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4061-5195>

Fanny Raquel López Tobar<sup>1</sup>

E-mail: [flopez@utb.edu.ec](mailto:flopez@utb.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9693-6206>

<sup>1</sup> Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador.

#### Cita sugerida (APA, sexta edición)

Zumba Vera, I. Y., Beltrán Baquerizo, G. E., & López Tobar, F. R. (2019). Fuego y cenizas: incidencia de Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Técnica de Babahoyo. *Revista Conrado*, 15(69), 304-308. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

#### RESUMEN

La presente es una investigación de campo que pretende acercarse a la población docente de la Universidad Técnica de Babahoyo (UTB), para caracterizar la incidencia del síndrome de Burnout en esta institución ecuatoriana de educación superior. La comunidad de profesores suma 482 personas, siendo un grupo humano diverso en cuanto a modalidad de contratación, tiempo de vinculación a la universidad, lugar de procedencia, profesión de base, entre otros. Sin embargo, comparten algo común: su preocupación por el ambiente laboral, que se percibe cada vez más marcado por el estrés continuo, así como por la desesperanza social que aparece en algunos de los docentes.

#### Palabras clave:

Estrés, Síndrome Burnout, docentes, sistema de creencias, cognitivo conductual, emociones, afrontamiento.

#### ABSTRACT

This is a field research that aims to approach the teaching population of the Technical University of Babahoyo (UTB), to characterize the incidence of Burnout syndrome in this Ecuadorian institution of higher education. The community of professors adds 482 people, being a diverse human group as far as modality of contracting, time of connection to the university, place of origin, basic profession, among others. However, they share something common: their concern for the work environment, which is perceived increasingly marked by the continuous stress, as well as by the social despair that appears in some of the teachers.

#### Keywords:

Stress, Burnout Syndrome, teachers, belief system, cognitive behavior, emotions, coping.

## INTRODUCCION

En investigaciones que se han hecho en países de Europa como Alemania, España, Francia, Reino Unido, Países Bajos, entre otros, así como en países de Latinoamérica como Colombia o Chile, se ha encontrado que la población docente es uno de los grupos profesionales en donde más se da la incidencia del Síndrome de Burnout.

Sin embargo, como anota en una entrevista realizada por Cristina Coello (2016) a Guillermo Barragán, presidente del Colegio de Médicos de Pichincha “Ecuador no tiene políticas de prevención contra el burnout. El síndrome de burnout no es reconocido como riesgo psicosocial en la ley vigente para el sector sanitario en Ecuador, mientras que en otros países latinoamericanos como Colombia y Brasil sí lo es”.

Sobre la base de algunos intercambios entre la investigadora, docente de la UTB, con algunos de sus colegas, así como de una revisión inicial de la literatura sobre síndrome de Burnout, para asesorar casos de desgaste profesional, ha identificado cuatro campos de exploración:

1. El primer aspecto que sobresale en todas las investigaciones relacionadas con el síndrome de Burnout es el relacionado con el estrés. De hecho, está tan relacionado, que para algunos autores el burnout es un tipo de estrés laboral (Jáuregui, 2000). Para Etzion (1987) el estrés y el burnout se distinguen en el mantenimiento en el tiempo. El estrés se refiere a la respuesta del cuerpo que provoca una determinada situación inesperada, poniendo en sensación de alerta a las personas para que mediante esta activación puedan superar el hecho estresante. Mientras, en el Burnout el estrés se mantiene durante un tiempo prolongado, con los consecuentes efectos negativos que conlleva en las personas que lo padecen.
2. Directamente asociado a lo anterior, el burnout no se queda sólo en los aspectos fisiológicos, sino que también afecta el sistema de creencias de las persona que lo padecen, afectando su estructura cognitiva (Ruiz Bernés, Toledo Ramírez, Fernández de Lara López, & Conchas Medina, 2015). Incluso, desde el modelo cognitivo planteado por la Terapia Racional Emotiva (TRE) de Albert Ellis hay correlación entre estrés y cognición. El esquema A-B-C de Ellis establece que, en general, las personas desarrollan sentimientos y emociones negativas (C) sobre la base de las creencias (B) que tienen en relación con la situación de la situación (A) (Molina Jiménez, Gutiérrez García, Hernández Domínguez, & Contreras, 2008).
3. De otra parte, como ya se ha anotado, desde la perspectiva cognitiva conductual, en el burnout las creencias llevan asociadas unas emociones negativas. Y justamente la polaridad de estas emociones tienen

implicaciones en el desempeño laboral, así como el entorno laboral incide en el nivel de satisfacción emocional y el clima laboral percibido (Wharton, 1993)

4. La constancia del estrés experimentada por los docentes en el burnout, implica que cada persona configure estrategias de afrontamiento para gestionar y manejar dicho síndrome, tal como expresan (Domínguez Sánchez, 2015, pp. 14-15) “Los profesionales que sufren de ‘Síndrome del quemado’ ven mermaidas sus capacidades; tanto para relacionarse con las personas que necesitan de sus servicios como para desempeñar de manera eficaz su trabajo. Todo ello les provoca una sobrecarga y desgaste emocional que les hace sentir malestar en su puesto de trabajo y no sentirse realizados, tanto profesional como personalmente. Debido a esto, las personas que los sufren buscan acciones o mecanismos para mitigar o acabar con esos sentimientos o estados negativos. A esto se llama estrategias de afrontamiento”.

## DESARROLLO

Los desplazamientos en Colombia ocurren como resultado de dos dinámicas que se entrecruzan: la Globalización y el conflicto armado interno. Como anotan Juárez García, Idrovo, Camacho Ávil, & Placencia Reyes (2014), “*el creciente número de publicaciones que abordan el tema del síndrome de burnout sugieren que se trata de la afección psicológica-laboral más investigada en las últimas décadas*” (p. 159). Esto quiere decir que la literatura existente sobre el tema es abundante, al punto que cuando se introduce el término en el buscador académico de Google (el llamado “Google Scholar”) arroja la cifra de 689.000 resultados de menciones científicas alrededor del tema.

En medio de todo ingente caudal de información, la literatura especializada dedicada al tema concuerda en los aspectos esenciales recogidos por Carrillo Esper, Gómez Hernández, & Espinoza de los Monteros Estrada (2012) en el que indican que el término fue acuñado en 1974, en Estados Unidos, por el psicoanalista Herbert J. Freudenberg, para agrupar en una sola entidad los rasgos que identificó en los trabajadores de un hospital, sujetos de su investigación, que al año de su vinculación laboral una proporción importante experimentaba una progresiva pérdida de energía, sensación de agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, desmotivación laboral y agresividad con los pacientes.

Sin embargo, la difusión del término se debió a la presentación de Christina Maslach quien, en 1976, dio a conocer este síndrome en el Congreso Anual de la Asociación Estadounidense de Psicología (APA) indicando que era un problema cada vez más frecuente entre los trabajadores

de servicios de salud que, después de meses o años de trabajo, éstos terminaban desgastándose.

A partir de ese momento, la investigación ha ido creciendo, hasta el punto que ya es burnout es un término aceptado en el ámbito de la comunidad de las ciencias sociales, hasta el punto de contar con instrumentos validados para identificar con bastante precisión el síntoma.

Aunque existen varias definiciones para el burnout, Quiceno & Vinaccia Alpi (2007), recogen la siguiente definición a partir de varios autores: *“se considera como síndrome por la comunidad científica la agrupación de síntomas y signos recurrentes que pueden indicar una patología... El síndrome de quemarse en el trabajo (SQT) debe entenderse como una forma de acoso psicosocial en el trabajo pero es diferente al acoso psicológico o mobbing. El acoso psicológico o mobbing es un estresor laboral ocasionado por un conflicto interpersonal asimétrico, donde existe un acosado y un acosador, mientras que el burnout (acoso psicosocial) es una respuesta a los estresores crónicos laborales... El burnout no se identifica con la sobrecarga de trabajo; el exceso de trabajo no provoca sin más el burnout; de la misma manera un trabajo escasamente estresante pero desmotivador puede llevar al burnout. Desde esta perspectiva el burnout no es un proceso asociado a la fatiga, sino a la desmotivación emocional y cognitiva que sigue al abandono de intereses que en un determinado momento fueron importantes para el sujeto”* (p. 118)

Ahora bien, según Moriana Elvira & Herruzo Cabrera (2004), el término burnout ha sido delimitado y aceptado por la comunidad científica casi en su totalidad desde la conceptualización establecida por Maslach en 1982, donde se define como una respuesta de estrés crónico a partir de tres factores: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo.

Con esa consolidación en la definición y caracterización del síndrome, la investigación ha discurrido, principalmente, en los siguientes aspectos:

- El primer grupo de investigación se centra en las poblaciones de profesiones y oficios, siendo los más investigados los profesionales de la salud, los profesores, personal de vigilancia, funcionarios públicos, estudiantes, etc. (Juárez García, et al., 2014)
- Un segundo grupo de investigaciones se centran en los factores psicosociales que generan o contribuyen a la presencia o disminución del síndrome de burnout en las organizaciones, para diseñar posibles intervenciones alrededor de dicha problemática (Carlotto & Gonçalves Câmara, 2008).

- Otros investigadores han concentrado la investigación en el síndrome de burnout alrededor de su identificación, lo cual ha implicado el diseño, construcción y validación de instrumentos de evaluación y medición del mismo (Kalbers & Fogarty, 2005).

- Un cuarto grupo de investigación se centran en modelos interaccionales, es decir basados en las actitudes y habilidades únicas que el sitio de trabajo le exige a la persona. El burnout aparece cuando hay un desequilibrio entre las habilidades del trabajador y los retos que ofrece el ambiente laboral haciendo que la persona sienta que no es competente para dicho cargo o, desde una perspectiva opuesta, cuando las necesidades del puesto de trabajo no se ven cumplidas por la persona (Rodríguez Carvajal & Rivas Hermosilla, 2011).

Si bien existen otras investigaciones desde otras ciencias sociales como la economía, en la que se miden los impactos económicos que trae el burnout las empresas (Villanueva & Djurkovic, 2009) y otros sobre el diseño de estrategias para intervenirlos (Shirom, 2005), el número mayor de trabajos y producción académica está relacionado con las 4 líneas temáticas resumidas anteriormente

Como ha sido expresado en la introducción, esta investigación se inscribe en la ciencia psicológica, desde la tradición cognitivo conductual, que permite poner atención a los comportamientos de las personas que padecen el síndrome de burnout, vinculados a los sistemas de creencias y a las emociones, pero sin olvidar el contexto social en el cual los comportamientos son reforzados o desaprobados.

En este sentido, el trabajo investigativo se inscribe en una metodología mixta (con técnicas cuantitativas y cualitativas) la cual permite explicar los datos (lo cuantitativo) así como comprender, interpretar y valorar los fenómenos sociales y de sus desarrollos (lo cualitativo), articulando así la verificación fáctica y empírica, con los horizontes de sentido que las personas atribuyen a sus prácticas sociales. Esta opción epistemológica no se queda en la mera comprobación de los hechos, enfatizada por las corrientes científico-sociales que bebieron de la ciencia positiva naturalista, sino que le da la importancia cognitiva y significativa del descubrimiento de los hechos y, de aquí, de las necesarias aplicaciones para transformar la realidad social, la cual no es simplemente dada sino construida con intencionalidad, es decir, bajo opciones éticas y políticas determinadas. Además, el complemento cualitativo proporciona el criterio de seguir fortaleciendo la construcción teórica en la marcha misma de la actividad investigativa, en el entendido de que el objeto —en este caso, los sujetos que producen hechos y fenómenos psicosociales— plantean permanentemente nuevas preguntas

y demandan nuevas categorías de análisis para explicar sus actuaciones.

En consecuencia, como lo anota Mendieta Bartolomé (1988), aunque detrás de las posturas cuantitativas y cualitativas hay supuestos conceptuales y formas de conocer, procedimientos y reglas de investigación, técnicas de recolección de datos y procesos de análisis y valoración diferentes, en una articulación de ambas se hará uso de aquellos propuestos por el paradigma cualitativo que persigue dar cuenta de la complejidad subjetiva del entorno social desde el entrecruzamiento de los comportamientos discursivos, esto es, desde situaciones que no son medibles, cuantificables ni controlables, pero que pueden enriquecer la escogencia de muestras aleatorias, determinación de variables, correlaciones estadísticas, etc.

Esta opción de carácter mixta pretende caracterizar al menos tres perspectivas: el de las personas diagnosticadas con el síndrome de burnout; el de los docentes que rodean a estas personas; y el de la investigadora, entablando un diálogo entre todos para plantear una interpretación psicológica de los fenómenos humanos identificados. En correspondencia con los objetivos específicos propuestos, tiene los siguientes lineamientos:

#### Resultados directos:

- El producto final será el texto de la tesis doctoral que contenga la interpretación psicológica de los datos de campo y de los documentos consultados durante la investigación. Este texto tendrá como rasgo su carácter de propuestas generales de intervención.
- 1 artículo de ensayo, por lo menos, publicables en revista especializada.

#### Resultados indirectos:

- Propuesta de seminario interno, aportando la conformación de un equipo de investigación permanente. Este servirá como referencia para abrir mesas o comisiones de trabajo con otras facultades sobre temas de interés común y para ofrecer una reflexión permanente en este campo para estudiantes de psicología y profesiones afines.
- Integración de procesos de red con entidades nacionales e internacionales dedicadas al tema.
- Implementación de un programa para mitigar el impacto generado por las principales causas que afectan el desempeño docente.
- Equipo multidisciplinario activo en la medición permanente de los cambios que se van dando en la población docente, referente a la salud física y psicológica.

## CONCLUSIONES

El recorrido teórico muestra una clara connotación acerca de los principales factores del síndrome de burnout, y su énfasis en cuatro campos de exploración, que le permitirán al lector avizorar los diferentes procesos por los que atraviesa el “quemado” y el abordaje del síndrome a partir de su vivencia.

El presente documento cuanta con un amplio carácter científico y aportativo a la comunidad educativa y regional, siendo un referente pleno de desarrollo para nuevas investigaciones y un tema apasionante para cualquier investigador que se interese en proseguir la puesta práctica de los resultados.

A partir del análisis de la problemática y la contextualización de la teoría relacionada al presente trabajo de investigación se puede concluir que el síndrome de burnout se encuentra afectando a la población docente, debido a las diferentes asignaciones de tareas laborales a corto plazo, además del ambiente laboral, problemas económicos, familiares, entre otros.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carlotto, M. S., & Gonçalves Câmara, S. (2008). Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *Psico*, 39(2), 152-158. Recuperado de <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1461>.
- Carrillo Esper, R., Gómez Hernández, K., & Espinoza de los Monteros Estrada, I. (2012). Síndrome de burnout en la práctica médica. *Med Int Mex*, 28(6), 579-584. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/medintmex/mim-2012/mim126j.pdf>
- Coello, C. (2016). Ecuador no tiene política de prevención contra el Burnout. Recuperado de <http://www.redaccionmedica.ec/secciones/salud-publica/ecuador-no-tiene-pol-tica-de-prevenci-n-contra-el-burnout-87258>
- Domínguez Sánchez, E. (2015). *Burnout, estrategias de afrontamiento y prevención en trabajadores sociales*. La Rioja: Universidad de La Rioja - Servicio de Publicaciones.
- Etzion, D. (1987). *Burnout: The Hidden Agenda of Human Distress*. Tel Aviv: Tel Aviv University.
- Jáuregui, M. I. (2000). *Cuando el estrés laboral se llama burnout (quemarse en el trabajo): causas y estrategias de afrontamiento*. Buenos Aires: Universidad Libros.

- Juárez García, A., Idrovo, Á. J., Camacho Ávila, A., & Placencia Reyes, O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud Ment*, 37(2), 159-176. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/582/58231307010.pdf>
- Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (2005). Antecedents to Internal Auditor Burnout. *Journal of Managerial Issues*, 17(1), 101-118. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/40604477>
- Mendieta Bartolomé, A. M. (1988). Nuevas tendencias en los diseños de investigación en España. En, I., Denda-luce Seguro, *Aspectos metodológicos de la investigación educativa* (pp. 102-121). Madrid: Narcea.
- Molina Jiménez, T., Gutiérrez García, A., Hernández Domínguez, L., & Contreras, C. M. (2008). Estrés psicosocial: Algunos aspectos clínicos y experimentales. *Anales de Psicología*, 24(2), 353-360. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/167/16711589019.pdf>
- Moriana Elvira, J. A., & Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/337/33740309.pdf>
- Quiceno, J. M., & Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/798/79810212.pdf>
- Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermsilla, S. D. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 72-88. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Ruiz Bernés, S., Toledo Ramírez, V. M., Fernández de Lara López, G., & Conchas Medina, J. J. (2015). El síndrome de burnout y su relación con las creencias irracionales en el docente. *Educateconciencia*, 6(7), 22-38. Recuperado de <http://tecnocientifica.com.mx/educateconciencia/index.php/revistaeducate/article/download/49/44>
- Shirom, A. (2005). Reflections on the study of burnout. *Work and Stress*, 19(3), 263-270. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/2005-15347-007>
- Villanueva, D., & Djurkovic, N. (2009). Occupational stress and intention to leave among employees in small and medium enterprises. *International Journal of Stress Management*, 16, 124-137. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/2009-06705-002>
- Wharton, A. S. (1993). The Affective Consequences of Service Work: Managing Emotions on the Job. *Work and Occupations: An International Sociological Journal*, 20(2), 205-232. Recuperado de <https://eric.ed.gov/?id=EJ460827>