

Condiciones predisponentes del Síndrome de Quemarse por el trabajo en odontólogos que ejercen la docencia

Organizational conditions predisposing Burnout Syndrome by work in dentists who teach

Resumen

Introducción: En las Universidades, el docente es fundamental para el funcionamiento óptimo de la institución, para que sea productivo debe sentirse satisfecho con las condiciones laborales. Si el docente percibe negativamente su lugar y funciones de trabajo, tendrá un impacto significativo en su desempeño. Así pues, esta desaprobación laboral puede manifestar en el docente síntomas reflejos del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT), que es una respuesta a los estresores crónicos laborales que son percibidos en forma negativa por el trabajador. **Objetivo:** Identificar las condiciones laborales predisponentes del SQT en Odontólogos que ejercen la docencia. **Métodos:** Estudio transversal, correlacional, se realizó muestreo no probabilístico por conveniencia, encuestando a 23 docentes. Se aplicaron dos instrumentos de evaluación, el Cuestionario de Evaluación de Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) de Gil-Monte y Peiró, y el cuestionario que evalúa las Condiciones Laborales Causantes de Estrés (CLCE). Se realizó análisis de frecuencia estadística, y de correlación de Pearson en SPSS V15. **Resultados:** El 26.08% de los docentes encuestados muestra baja Ilusión por el trabajo, el 20.08% tiene Desgaste psíquico, el 13.04% presenta Desencanto profesional. También, el 21.73% muestra afectación en Relación con la organización, un 47.82% muestra falta de apoyo en Desarrollo profesional, el 13.07% manifiesta problemas en Función y un 34.78% está afectado en cuanto al Ambiente. Así mismo, se encontró correlación en Ilusión por el trabajo con Ambiente, Función y con Desarrollo profesional. Función se asoció significativamente con Desgaste psíquico. **Conclusiones:** El deseo del docente de alcanzar metas laborales porque supone una fuente de placer personal se ve directamente afectada por factores organizacionales como: la monotonía percibida, el grado y tipo de responsabilidad, el conflicto de funciones cuando existe insatisfacción y la falta de recursos, aunado a la dificultad de obtener un ascenso y ser relegado por la organización.

Abstract

Introduction: In the universities, the teacher is essential for optimal functioning of the institution, to be productive should feel satisfied with the working conditions. If the teacher instead perceived negatively and job functions, will have a significant impact on their performance. This work can manifest disapproval in the teacher reflections Syndrome Symptoms Burning for Work (SQT), which is a response to chronic job stressors that are perceived negatively by the worker. **Objective:** To identify predisposing working conditions of burnout in dentists who teach. **Methods:** Cross-sectional, correlational, non-probability sampling was done for convenience,

surveying 23 teachers. We applied two evaluation instruments, the Assessment Questionnaire Burnout Syndrome by Work (CESQT) Gil-Monte and Peiro, and the questionnaire that assesses Working Conditions Causing Stress (LCDC). We performed statistical frequency analysis, and Pearson correlation in SPSS V15. Results: 26.08 % of teachers surveyed shows low Illusion by labor, has wear psychic 20.08 %, 13.04 % have Disenchantment the professional. Also, the 21.73 % showing involvement in Relation to organization, a 47.82 % shows lack of support in professional development, the problems manifests 13.07 % and 34.78 % Function is concerned about the environment. Also, Illusion correlation was found for working with Environment, Function and Professional Development. Function was significantly associated with psychological wear. **Conclusions:** The wish of the teacher to achieve career goals because it is a source of personal pleasure is directly affected by organizational factors such as perceived monotony, the degree and type of responsibility, role conflict when there is dissatisfaction and lack of resources, coupled with the difficulty of getting a promotion and relegation for the organization.

Descriptor: Síndrome de Quemarse por el Trabajo, docentes, organización educativa

Keyword: Burnout Syndrome by Work, teachers, educational organization

Nikell Esmeralda Zárate Depraet*
Beatriz Yasuko Arita Watanabe**

*Facultad de Medicina y Odontología. Autora responsable

**Facultad de Psicología

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

Zárate, D.N.E., Arita, W.B.Y. Condiciones predisponentes del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en odontólogos que ejercen la docencia. Oral Año 14. Núm. 46. 2013. 1056-1061

Recibido: Junio, 2013. Aceptado: Agosto, 2013.

Oral. Año 14 No. 46, Diciembre, 2013.

Introducción

En las organizaciones educativas, el factor humano es parte fundamental para el funcionamiento óptimo de la institución, en este caso, para que los docentes sean productivos es necesario sentirse satisfechos con el ambiente laboral, en cuanto a: condiciones de infraestructura, relación con los compañeros de trabajo, el estilo de liderazgo de quienes los dirigen, el horario de trabajo, las prestaciones que ofrece, entre otras. En este sentido, si el docente está inmerso diariamente bajo estas condiciones laborales y las percibe negativamente, tendrá un impacto significativo en su desempeño de enseñanza. Así pues, esta desaprobación laboral puede manifestarse en el docente con síntomas reflejos de un proceso de estrés laboral crónico e incluso en el llamado Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT).

El SQT, es una fuente de riesgo psicosocial en cualquier tipo de organización laboral, y en el sector servicios como lo es en el ámbito educativo, es una de las formas más habituales para desarrollarse. También, es una respuesta a los estresores crónicos laborales que son percibidos en forma negativa por el trabajador.¹

Erróneamente se cree que el SQT se identifica con la sobrecarga de trabajo, también puede adquirirse teniendo un trabajo escasamente estresante pero desmotivador. Desde este enfoque, el SQT 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 la persona.²

Por consiguiente, el SQT surge por la percepción de la persona de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia, deterioro del auto concepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y por otros diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima.³

En la formación de nuevos Odontólogos, se tienen docentes en áreas teóricas y prácticas, en esta última, los estudiantes practican en los pacientes los conocimientos adquiridos; todo esto, bajo la responsabilidad del docente.

Para el docente de Odontología, la acción puede ser estresante, ya que la responsabilidad total del proceso de aprendizaje del estudiante recae en él. Es decir; la tarea laboral ante la responsabilidad de la salud del paciente mediada por el alumno representa riesgos altos que recaen en el docente.

Algunos docentes que de formación académica son Odontólogos, ejercen su profesión en instituciones de salud y educativas de orden públicas y/o privadas; otros, se esfuerzan y comprometen en su actuar docente y sienten que no han recibido el apoyo esperado por parte de la institución educativa. Unos deben enseñar bajo condiciones que develan ausencia de recursos y estrategias didácticas y/o pedagógicas, que poco a poco van desmotivado y produciendo insatisfacción en su labor como docentes.

Así, las condiciones de trabajo desfavorables en educación (infraestructura: falta de aulas, laboratorios, clínicas de enseñanza, elevado número de matrícula estudiantil, falta de comunicación de directivos y entre compañeros de trabajo además de conflicto de funciones, entre otros) son consideradas como causas que favorecen la posibilidad de que se presente el SQT en el docente. Pudiendo provocar en él, poca productividad, ausentismo, baja calidad en la enseñanza, falta de interés en el alumno y mala imagen para la institución.

En cuanto a lo anteriormente descrito, surge la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales de las instituciones educativas y el desempeño de los docentes? Por ello, se considera importante identificar las condiciones laborales de la Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma de Sinaloa, predisponentes del Síndrome de Quemarse por el trabajo en Odontólogos que ejercen la docencia.

Material y métodos

Se realizó un estudio descriptivo, transversal, correlacional en Diciembre del 2009, en la Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma de Sinaloa (FOUAS), en el que, mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, se encuestó a 23 docentes con formación de Cirujano Dentista que dieron su consentimiento informado.

Se aplicó de manera conjunta dos instrumentos de evaluación, el primero fue el Cuestionario de Evaluación de Síndrome de Quemarse por el Trabajo de Gil-Monte y Peiró⁴, este instrumento es tipo Likert, con 28 ítems, con un rango de cinco opciones de respuestas que van de: 0=Nunca, 1=Raramente: algunas veces al año, 2=A veces: algunas veces al mes, 3= Frecuentemente: algunas veces a la semana, 4=Muy frecuentemente: todos los días.

Las dimensiones que integran este instrumento son:

1.-Ilusión por el trabajo.- Se define como el deseo del individuo de alcanzar las metas laborales porque supone una fuente de placer personal. El individuo percibe su trabajo atractivo y alcanzar las metas profesionales es fuente de realización personal. Debido a que los ítems que componen esta dimensión están formulados de manera positiva, bajas puntuaciones en esta dimensión indican altos niveles del SQT.

2.-Desgaste Psíquico.- Se define como la aparición de agotamiento emocional y físico debido a que en el trabajo se tiene que tratar a diario con personas que presentan o causan problemas. Esta dimensión es similar a la de agotamiento emocional del MBI-HSS (Maslash Burnout Inventory para Profesionales de la Salud).

3.-Indolencia: Se define como la presencia de actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los clientes de la organización, los individuos que puntúan alto en esta dimensión demuestran insensibilidad y no se conmueven ante los problemas de los clientes.

4.- Culpa: Se define como la aparición de sentimientos de culpa por el comportamiento y las actitudes negativas desarrolladas en el trabajo, en especial a las personas con las que se establecen relaciones laborales.

5.-Desencanto profesional: Esta dimensión está siendo trabajada por el autor.

El segundo, es el cuestionario que evalúa las Condiciones Laborales Causantes de Estrés (CLCE), es tipo Likert conformado por

17 ítems con las siguientes opciones de respuesta que van desde 1=muy bueno, 2=bueno, 3=regular, 4=malo, 5=muy malo Y conforman las siguientes dimensiones: 1.-Relación con la Organización, 2.-Desarrollo Profesional, 3.-Función, 4.-Ambiente de trabajo.

Se realizaron análisis de frecuencia estadística, de consistencia interna y de correlación de Pearson en paquete estadístico SPSS V.15

Estadística descriptiva de media por dimensiones de CLCE y CESQT de Odontólogos N=23

No. Del Pte.	Ilusión por el trabajo	Indolencia	Culpa	Desgaste psíquico	Desencanto profesional SQT	Ambiente	Función	Desgaste profesional	Relación con la organización
2		2.2				3		3	3.25
3						3.67		3	
5				2.25		3.33			
6					2.33				
7				3.5					
8						3			
9								3	
10		2.6						3.2	
11		1.8				4		3.8	
14							3.04	3	3.75
15			2.25						
16								3.4	
18				2.25		3			
19								3	3
20		2.4		2.75		3.67		3.2	3.5
21		1.6		4	3		3.42	3.2	3
22					2				
23		1.4				3.33	3.25	3.2	

Tabla 1.

En la Tabla 1 se observa que el 17.39% de los docentes están afectados en alguna dimensión de ambos instrumentos (números marcados de color rojo). Mientras que el 61.21% representan la media de los docentes que fueron dañados en alguna dimensión de un solo instrumento (números marcados con negro) y un el 6.45% de los docentes no muestra afectación.

Presencia de las dimensiones desencadenantes del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT). Odontólogos N=23

Variable	Absoluto	Relativo
SQT (indolencia y culpa)	0	0.00%
Ilusión por el trabajo	6	26.08%
Desgaste psíquico	6	20.08%
Desencanto profesional	3	13.04%

Tabla 2.

La tabla 2, muestra que un 26.08% de los docentes encuestados muestra baja ilusión por el trabajo y 20.08% tienen desgaste psíquico, el 13.04% presenta desencanto profesional y el 52.17% del total de la muestra no muestra datos de afectación.

Presencia de Condiciones Laborales (CLCE) por dimensión. Odontólogos N=23

Variable	Absoluto	Relativo
Relación con la organización	5	21.73%
Desarrollo profesional	11	47.82%
Función	3	13.04%
Tarea y ambiente	8	34.78%

Tabla 3.

En la Tabla 3, se dejar ver que en un 21.73% de los odontólogos están afectados en la dimensión de relación con la organización, un 47.82% muestra falta de apoyo en cuanto al desarrollo profesional, el 13.07% manifiesta problemas en cuanto a la dimensión de función y un 34.78% está afectado en cuanto a ambiente.

Presencia de las dimensiones desencadenantes del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT). Odontólogos N=23

Variable	Relación	Tarea	Función	Desarrollo CLCE	Desgaste	Indolencia	Culpa
Relación		.634** .001					
Función		.426* .042					
Desarrollo CLCE	.619** .002	.703** .000					
Desgaste profesional SQT					.443** 034	.491* 017	
Ilusión		.429* .041	.420* .046	.515* .012			
Desgaste psíquico				.547** .007			
Indolencia/Culpa						.593** .008	
SQT						.724** .000	.922** .000

**Correlación significativa 0.01

*Correlación significativa 0.05

Tabla 4.

La tabla 4, indica que existen las siguientes correlaciones de algunas dimensiones de CLCE y CESQT, las cuales son: Ilusión por el trabajo y ambiente ($r=.429$, $p<.041$), al igual que ilusión por el trabajo correlaciona con función ($r=.420$, $p<.046$); de la misma manera ilusión por el trabajo correlaciona con desarrollo profesional ($r=.515$, $p<.012$). Esto Indica que el deseo del docente de alcanzar metas laborales porque supone una fuente de placer personal se ve directamente afectada por factores organi-

zacionales como: el aumento de trabajo o la monotonía percibida, el grado y tipo de responsabilidad, el conflicto de funciones cuando hay insatisfacción y la falta de recursos, aunado a la dificultad de obtener un ascenso y ser relegado por la organización.

El factor de función se asocia significativamente con desgaste psíquico ($r=0.547$, $p<.000$); y con ilusión por el trabajo ($r=0.420$, $p<.046$); e Ilusión por el trabajo correlaciona con ambiente ($r=.429$, $p<.041$). Esto se interpreta que al disminuir

la ilusión por el trabajo en el docente debido a algunos factores organizacionales (como el conflicto de funciones la falta de recursos y el exceso de carga laboral o la monotonía percibida del mismo) éstos hacen que se manifieste el cansancio emocional y físico. La correlación con la dimensión de desgaste físico es muy importante ya que significa la despersonalización en el Maslach Burnout Inventory-Professionals for Health (MBI-PS). Maslach y Jackson (1981).

Por otro lado se presentaron correlaciones entre los factores de un mismo instrumento, por ejemplo en CLCE correlacionaron, relación con la organización y ambiente ($r=0.634$, $p<.001$); al igual que relación con la organización y desarrollo profesional ($r=0.619$, $p<.002$); el factor de función correlaciona significativamente con ambiente ($r=0.426$, $p<.042$). Culpa correlaciona con indolencia ($r=0.593$, $p<.008$) y SQT correlaciona con indolencia ($r=0.824$, $p<.000$) y culpa ($r=0.922$, $p<.000$).

Discusión

Existe una lista de factores desencadenantes del Síndrome de Burnout, los cuales son: 1) la falta de percepción de capacidad para desarrollar el trabajo, 2) el exceso de trabajo, la falta de energía y de recursos personales para responder a las demandas laborales, 3) el conflicto de rol, y la incompatibilidad entre las tareas y conductas que se desarrollan con las expectativas existentes sobre el mismo rol, 4) la ambigüedad de rol, incertidumbre o falta de información sobre aspectos relacionados con el trabajo (evaluación, funciones, objetivos o metas, procedimientos, etc, 5) la falta de equidad o justicia organizacional, 6) las relaciones tensas y/o conflictivas con los usuarios/clientes de la organización, 7) los impedimentos por parte de la dirección o del superior para que pueda desarrollar su trabajo, 8) la falta de participación en la toma de decisiones, 9) la imposibilidad de poder progresar/ascender en el trabajo, 10) las relaciones conflictivas con compañeros y colegas.⁵

Lo que se menciona anteriormente, permite repetir los resultados obtenidos con el CLCE, consiguientemente con los puntos clave de prevención que menciona Hamson⁶ en su obra "Stress and Burnout in the Human Services Professions", los cuales son: 1) proceso personal de adaptación de expectativa a la realidad cotidiana, 2) formación en las emociones, 3) equilibrio de áreas vitales: familia, amigos, aficiones, descansos y trabajo, 4) fomento de buena atmósfera de equipo: espacios comunes, objetivos comunes, 5) limitar a un máximo la agenda existencial, 6) minimizar la burocracia con mejora en la disponibilidad de recursos materiales de capacitación y mejorando la remuneración, 7) formación con mejores reglas dentro de la jornada laboral, 8) coordinación de los colegas que ejercen la misma labor, espacios comunes, objetos compartidos, 9) diálogo efectivo con las gerencias.

El 20.08% de los Odontólogos manifiesta desgaste psíquico que significa la aparición de agotamiento emocional y físico

debido a que en el trabajo se tiene que tratar a diario con personas que presentan o causan problemas. El 26.08% presenta baja ilusión por el trabajo lo cual significa que el deseo del individuo de alcanzar las metas laborales, porque supone una fuente de placer personal, está afectada, percibe su trabajo poco atractivo y el alcanzar las metas profesionales ya no es fuente de realización personal. Además, el daño que los docentes presentan en la dimensión de desgaste psíquico, ilusión por el trabajo y desarrollo profesional, es directamente proporcional a la percepción que tienen con la organización laboral, ya que se asocian significativamente estas dimensiones.

En los odontólogos, se asocian las dimensiones de indolencia con ambiente, lo cual indica que los sujetos presentan actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los alumnos o compañeros de trabajo; es decir están despersonalizados, causado por el exceso y/o poca cantidad de trabajo, así como el grado y tipo de responsabilidad que desempeñan. También se asocia el SQT con la dimensión de ambiente lo cual es importante porque nos dice que estos participantes sí están predisuestos dentro del ambiente laboral, a padecer el fenómeno a corto o mediano plazo, si es que no mejora la percepción de estas situaciones organizacionales que les causan estrés.

En las organizaciones formadoras de profesionistas para la salud, se encuentra implícito la variabilidad de condiciones y ambiente de trabajo, las cuales inciden en su bienestar laboral, ocasionando en un momento dado deterioro personal, manifestado con estrés, que puede prolongarse favoreciendo la presencia del SQT, y producir efectos negativos en su salud y su rendimiento en la organización, sin dejar de lado las cuestiones personales negativas que también ayudan al desarrollo de este síndrome. Por lo tanto es necesario modificar estas condiciones laborales en ambas organizaciones de la UAS.

Los hallazgos relevantes que se encontraron en este estudio, relativos a los Odontólogos coinciden con lo reportado por Romero et al,⁷ quien mencionan que algunas perturbaciones emocionales son producidas por situaciones ambientales que impiden la ejecución de tareas en forma adecuada. Estas condiciones se definen como: intrínsecas al trabajo (condiciones de trabajo, urgencias de tiempo y responsabilidad de vidas humanas), puesto en la organización (papeles ambiguos, conflictos de responsabilidad, promociones insuficientes, insatisfacción profesional) y desarrollo de la carrera profesional (malas relaciones con superiores, subordinados y pares, dificultad para delegar responsabilidades), semejantes a los resultados obtenidos en este estudio, ya que se comprueba la existencia de algunos factores organizacionales que favorecen al SQT.

Conclusiones

Moreno et al.⁸ hace referencia a que el medio laboral deviene como predictor de los portadores más potentes del SQT; así pues, los factores laborales estresantes para los docentes

encontrados en este estudio, coinciden a pesar de las diferencias de contextos geográficos y culturales, las disfunciones de rol producto de un excesivo volumen de trabajo y las relaciones con los estudiantes, son las causas más relevantes como se comprueba con los resultados obtenidos en este trabajo de investigación.

Los resultados obtenidos en este estudio con relación a las condiciones laborales predisponentes de estrés, coinciden con la literatura y constituyen un reto para la Salud Ocupacional, ya que es necesario desarrollar acciones que contribuyan a trasformar esta realidad, para obtener y mantener la motivación y satisfacción en los docentes, misma que será retribuida en la generación de mejores ambientes de aprendizaje.

En la Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma de Sinaloa, sí existen condiciones de trabajo que provocan estrés en los docentes, localizadas en problemas organizacionales como son los contenidos de las dimensiones de 1.-Relación con la Organización, 2.-Desarrollo Profesional, 3.-Función, 4.- Ambiente de trabajo.

Se requieren más investigaciones acerca de este fenómeno del SQT en relación a los factores organizacionales, ya que entre mayor bienestar tenga el trabajador, mejor será la productividad que genere en su actuar docente y a su vez, promoverá ambientes de aprendizaje significativo.

Es necesario implementar programas de crecimiento laboral que actualizan a los docentes, aumenta su eficacia, habilidad y seguridad; al sentirse más preparados se reduce el estrés aumenta la seguridad en ellos mismos, cambia su actitud y mejora su calidad de vida laboral.

También se requiere dotar al personal docente con recursos psicopedagógicos para el manejo de grupos y de conflictos interpersonales constituye otras de las estrategias para contribuir al bienestar del docente en su trabajo.

Bibliografía

- 1.-Gil-Monte., P.R., Núñez-Román, E. M. & Selva-Santoyo, Y. (2006). Relación entre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) y Síntomas Cardiovasculares: Un Estudio en Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales. *Interamerican Journal of Psychology*, 40, 227-232.
- 2.-Moreno, B. & Peñacoba, C. (1999). Estrés asistencial en los servicios de salud. En M. A. Simón (Eds). *Psicología de la salud* (pp. 739-764). Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- 3.-Quinceno, M. & Alpi V. (2007). *Burnout: Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. Universidad de San Buenaventura, Medellín, Colombia.
- 4.-Gil-Monte, Pedro R. El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Pirámide. 2005. España.
- 5.-Cáiro, Horacio. *Burnout o Estrés Laboral: Un síndrome cada vez más expandido*. Abril 2002, www.mujeresdeempresa.com/relaciones-humanas/relaciones020402.shtml
- 6.-Hanson W.D A social competence modelo r Burnout. *Stress and Burnout in the human services professions*. The New England Journal 2005 31: 29-31.
- 7.-Romero Díaz, Pérez Romero Rosa, Larlizaga Becerra. *Desgaste profesional en un grupo de odontólogos*. ADM Noviembre-Diciembre 2006. Vol. LXXXI, No. 6, pp. 220-224.
- 8.-Moreno-Jiménez B., Morante, M.E., Rodríguez-Muñoz, A. y Garrosa, E. (2004). Estrés traumático secundario: el estrés, del cuidador. *Psicología conductual*, 12(2), 215-231.