

INDICADORES DE BURNOUT EN COLABORADORES QUE SON ESTUDIANTES GRADUANDOS DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD LATINA DE PANAMÁ PERTENECIENTES AL PERIODO MAYO-DICIEMBRE 2021

BURNOUT INDICATORS IN COLLABORATORS WHO ARE GRADUATE STUDENTS OF PSYCHOLOGY OF THE LATIN UNIVERSITY OF PANAMA BELONGING TO THE PERIOD MAY-DECEMBER 2021

Autor: Raul Quevedo

Estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad Latina de Panamá

Correos: rquevedo3@gmail.com

Recibido: 04 de enero de 2022

Aceptado: 07 de enero de 2022

Resumen

PALABRAS

CLAVE:

Síndrome de burnout, agotamiento académico, psicología.

El objetivo principal de esta investigación fue evaluar los indicadores de Burnout en los estudiantes graduandos que trabajan, y comprender el impacto que esto puede tener en su vida académica y laboral. Este síndrome afecta severamente el rendimiento y sus respectivos indicadores se pueden presentar en ambos ámbitos, provocando estragos en la vida del afectado y causando desbalance. La metodología utilizada fue de diseño descriptivo, transversal, no experimental, y cuantitativo. Se hizo uso del muestreo no probabilístico por conveniencia. La población estuvo conformada por 42 estudiantes de la Universidad Latina, Sede Central, que cursaban el 10mo, 11avo y 12avo cuatrimestre. Los instrumentos utilizados para recoger los datos fueron el inventario de burnout laboral y la encuesta de burnout académico General Student de Maslach. Resultados: El 44% de estudiantes indicó agotamiento laboral alto y un 33% de ellos indicaron agotamiento académico muy alto. El 29% de estudiantes indicó alto cinismo laboral y el 24% indicó cinismo académico medio alto. El 33% de estudiantes presentó eficacia laboral media alta, y el 29% presentó eficacia académica media alta. Conclusión: en este estudio los niveles encontrados de agotamiento laboral y cinismo fueron elevados. De igual manera, La eficacia laboral



Este artículo está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Cont... parece sufrir impactos significativos. son importantes los niveles de afectación que, sobre agotamiento laboral, eficacia laboral, niveles bajos de eficiencia académica, agotamiento académico y cinismo son evidentes en este estudio.

Abstract

KEY WORDS:

Burnout syndrome,
academic
exhaustion,
psychology.

The main objective of this research was to evaluate Burnout indicators in working graduating students, and to understand the impact that this can have on their academic and work life. This syndrome severely affects performance, and its indicators can occur in both areas, wreaking havoc in the affected person's life and causing an imbalance in their management of work and academic life. The methodology used was a descriptive, cross-sectional, non-experimental, and quantitative design. Non-probabilistic convenience sampling was used. The population consisted of 42 students from the Universidad Latina, Headquarters, who were in their 10th, 11th and 12th semester. The instruments used to collect the data were the Workplace Burnout Inventory and Maslach's General Student Academic Burnout Survey. Results: 44% of students indicated high job exhaustion and 33% of them indicated very high academic exhaustion. 29% of students indicated high occupational cynicism and 24% indicated medium-high academic cynicism. Finally, 33% of students presented high average work efficiency, and 29% presented high average academic efficiency. Conclusión: the levels of affectation that, on job exhaustion, work effectiveness, low levels of academic efficiency, academic exhaustion and cynicism are evident in this study are important.

Introducción

Aceves et al. (2006) describen el trabajo de Freudenberg (1974) quién en la década de los 70s pudo notar el agotamiento de los voluntarios en una clínica para toxicómanos. Después de un año, tenían una pérdida progresiva de energía, provocando síntomas de ansiedad y depresión, que desembocaban en desmotivación en su trabajo y trato agresivo con los pacientes. En el estudio "Regulación emocional y burnout académico en estudiantes universitarios de Fisioterapia" de González et al. (2011) se evidenció la existencia de las dimensiones que conforman el "núcleo del burnout" como el cansancio

emocional y la despersonalización, pero que dependiendo de las herramientas de regulación emocional y al no poder usarlas como estrategias adaptativas, hacen que el afectado sea más susceptible a sufrir de burnout. Debido a las exigencias actuales y a la constante evolución del mercado laboral y la necesidad de tener un título de tercer nivel para acceder a mejores oportunidades, un gran número de estudiantes balancean un trabajo con sus estudios, por ende, son más susceptibles a factores estresores que pueden desembocar en el “Síndrome de Burnout”. Maslach (2009) explica que es como si el “fuego” inicial del entusiasmo, la dedicación y el compromiso se “quemara” (burned out) y dejara atrás cinismo, agotamiento e ineficacia. El Burnout académico y laboral son una problemática contemporánea que afecta a profesionales jóvenes y estudiantes (especialmente aquellos que cursan años avanzados) y que, debido a las demandas crecientes de un mercado laboral en transición, muchos no ponen atención a los signos de alerta, como desarrollar hábitos poco saludables que pueden afectar su salud mental, haciendo que su rendimiento, tanto académico como laboral, se vea afectado de manera significativa.

En el estudio realizado por Guzmán et al. (2020) en una muestra de estudiantes mexicanos se pudo ver que gran parte de la población presentaba de forma media las dimensiones de burnout evaluadas por el SBI-U (School Burnout Inventory), con el 52% demostrando agotamiento medio, 34% demostrando cinismo medio, y 47% demostrando inadecuación media. Esto dio como resultado un burnout medio percibido en 52% de participantes en una población de 2,707 estudiantes participantes. Maslach y Jackson (1981) describen el burnout desde una perspectiva psicológica y se manifiesta mediante fatiga emocional, estancamiento en el desarrollo personal y una descomposición en la personalidad que provoca que los recursos de afrontamiento emocional de las personas afectadas se deterioren y crea esta sensación de inutilidad y desesperanza. Bradley (1969) dio la primera mención de Burnout en su artículo “Community Based Treatment for Young Adult Offenders”, denominándolo un tipo de estrés que consume la energía de los profesionales a la hora de laborar. Freudenberger (1974) lo describió como un fenómeno en el que un colaborador falla o se exhausta al hacer frente a demandas excesivas de energía, fuerza o recursos, volviéndose inoperativo. En los síntomas físicos mencionó la fatiga pronunciada, molestias gastrointestinales, dolores de cabeza, dificultades para dormir, entre otras, mientras que en el comportamiento de los empleados con burnout mostraban altos índices de irritabilidad y una dificultad para controlar sus respuestas

emocionales, llorando fácilmente o teniendo una sensación de estar sobrecargado por sus responsabilidades. El objetivo principal de esta investigación fue evaluar los indicadores de Burnout en los estudiantes graduandos que trabajan, y comprender el impacto que esto puede tener en su vida académica y laboral.

Método

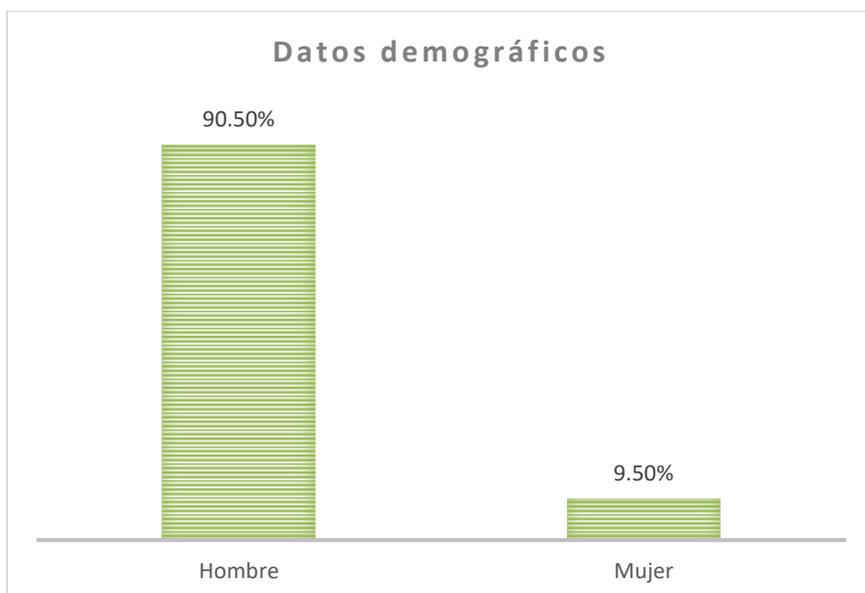
Este estudio es descriptivo, transversal, no experimental, y cuantitativo. Se hizo uso del muestreo no probabilístico por conveniencia. La muestra está conformada por 42 estudiantes de la escuela de psicología de la Universidad Latina de Panamá, de la Sede Central, quienes se encuentran cursando los tres últimos cuatrimestres (10mo, 11avo y 12avo) que corresponden al último año de la carrera, y que además se encuentren trabajando. Se seleccionó a la población que cumpliera con las características del estudio tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. Para el cálculo de la muestra, se utilizó la fórmula de muestra finita, utilizando un porcentaje de confiabilidad de 85% y un margen de error de 10% tomando en cuenta las limitaciones de la pandemia actual al no poderse hacer una aplicación en sitio, e igualmente tomando en consideración las repercusiones laborales que han provocado que varios estudiantes se encuentren suspendidos o hayan sido desvinculados de sus empleos. Para este trabajo se utilizó el instrumento psicológico “Maslach Burnout Inventory” de Maslach y Jackson (1981) en su versión General Survey (para trabajadores en general, desde atención al cliente hasta educación) para medir el Burnout Laboral, la cual mide Agotamiento, Cinismo y Eficacia Profesional. Para el Burnout Académico se utilizó la versión General Student Survey, hecha a través de una modificación del MBI-GS por Schaufeli et al (2002), la cual mide Agotamiento, Cinismo y Eficacia Académica, y las preguntas son más enfocadas al ámbito académico. El MBI-GS consta de 15 ítems con una escala tipo Likert que va del 0 al 6. El 0 significa “nunca” o “totalmente en desacuerdo” con la afirmación (ítem) y el 6 “siempre” o “totalmente de acuerdo” con la afirmación. El MBI-SS consta de 14 ítems y con una escala tipo Likert que va del 0 al 6. El 0 significa “nunca” o “totalmente en desacuerdo” con la afirmación (ítem) y el 6 “siempre” o “totalmente de acuerdo” con la afirmación. El cuestionario MBI-GS fue extraído de la Nota. técnica NTP-732 por Bresó et al. (2007), del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España la cual usó la traducción de Salanova et al. (2000). El cuestionario del MBI-SS fue extraído

del estudio de validación de Hederich y Caballero (2016) y ambas pruebas serán calificadas tomando en cuenta los datos normativos proporcionados por la NTP-732 de Bresó et al. (2007). El instrumento no requirió de ninguna adaptación posterior y lo único que se agregaron fueron preguntas de datos generales y demográficos, y el consentimiento informado.

Resultados

Gráfico 1

Datos demográficos

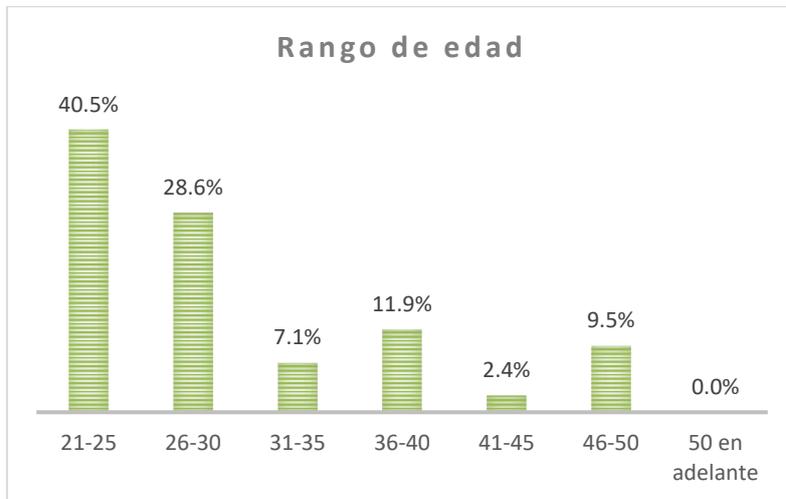


Nota. Quevedo, R. (2021)

Los participantes estuvieron conformados en su mayoría por mujeres, con 38 mujeres (90.5%) y 4 hombres (9.5%) con un total de 42 participantes.

Gráfica 2

Rango de edad

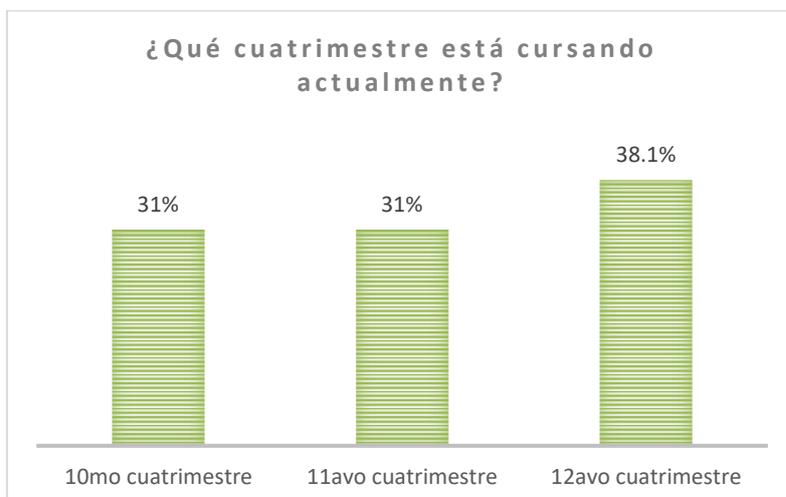


Nota. Quevedo, R. (2021)

En las edades de los participantes, observamos que la mayoría de estos se encuentran en el rango de 21 a 25 años con 17 personas (40.5%) pertenecientes a este rango de edad. Los demás rangos serían 26 a 30 años con 12 personas (28.6%), 31 a 35 años con 3 personas (7.1%), 36 a 40 años con 5 personas (11.9%), una persona en el rango de 41 a 45 años (2.4%) y 4 personas en el rango de 46 a 50 años (9.5%).

Gráfico 3

Cuatrimestre cursado



Nota. Quevedo, R. (2021)

16 participantes se encontraban cursando 12avo cuatrimestre al momento de la aplicación (38.1%), 13 participantes se encontraban cursando 11avo cuatrimestre (31%) y 13 participantes se encontraban cursando 10mo cuatrimestre (31%).

Para las áreas de trabajo en las cuales se desempeñan los participantes, observamos cómo están distribuidos a través de la siguiente tabla y gráfico.

Tabla 1

Áreas de trabajo

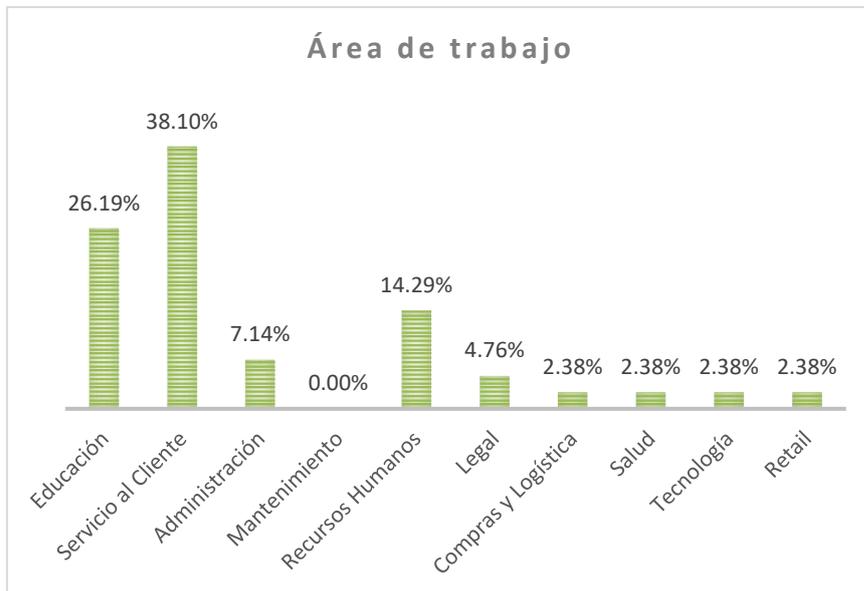
Área de trabajo	Participantes	Distribución
Educación	11	26.19%
Servicio al Cliente	16	38.10%
Administración	3	7.14%
Mantenimiento	0	0.00%
Recursos Humanos	6	14.29%
Legal	2	4.76%
Compras y Logística	1	2.38%
Salud	1	2.38%
Tecnología	1	2.38%
Retail	1	2.38%
Total	42	100.00%

Nota. Quevedo, R. (2021)



Gráfico 4

Área de trabajo



Nota. Quevedo, R. (2021)

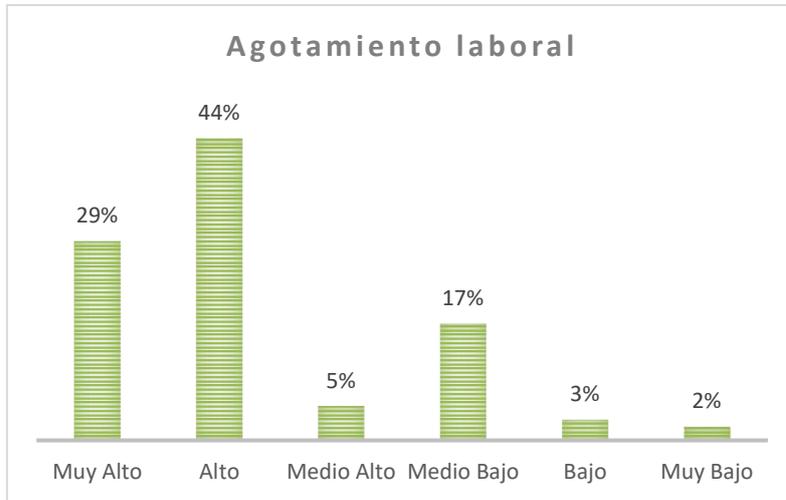
Se puede observar que la mayoría de los participantes están trabajando en el sector de Servicio al Cliente, con 16 participantes (38.10%), seguidos por Educación con 11 participantes (26.2%), Recursos Humanos con 6 participantes (14.29%), Administración con 3 participantes (7.14%),

Legal con 2 participantes (4.76%) y Compras y Logística, Salud, Tecnología y Retail con 1 participante cada uno (2.38%).

Los resultados de la Escala de Agotamiento Laboral se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Gráfico 5

Agotamiento laboral



Nota. Quevedo, R. (2021)

Tabla 2

Agotamiento laboral

Escala de medición	Participantes
Muy Alto	12
Alto	18
Medio Alto	3
Medio Bajo	7
Bajo	1
Medio Bajo	1
Total	42

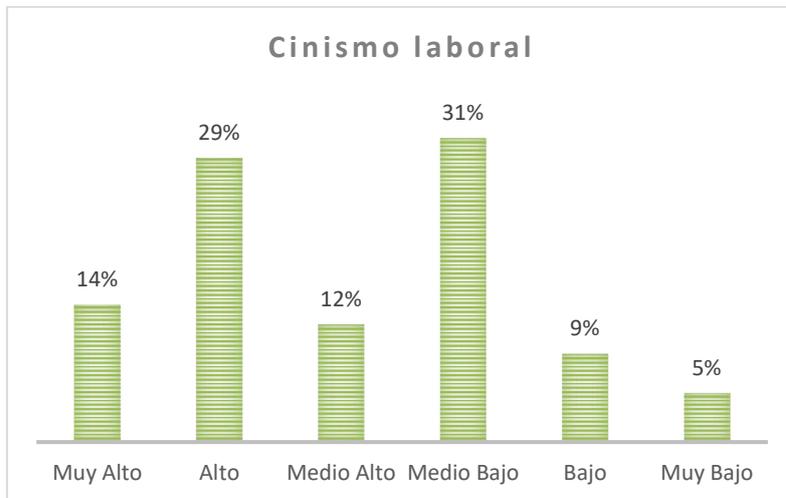
Nota. Quevedo, R. (2021)

El 29% de los participantes (12 personas) presentaron niveles “Muy Altos” de Agotamiento Laboral, el 43% de los participantes (18 personas) presentaron niveles “Altos” de Agotamiento Laboral, el 7% de los participantes (3 personas) presentaron niveles “Medio Altos” de Agotamiento Laboral, 17% de los participantes (7 personas) presentaron niveles “Medio Bajos” de Agotamiento Laboral, 2% de los participantes (1 persona) presentaron niveles “Bajos” de Agotamiento Laboral y 2% de los Participantes presentaron niveles “Muy Bajos” de Agotamiento Laboral.

Los resultados de la Escala de Agotamiento Laboral se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Gráfico 6

Cinismo laboral



Nota. Quevedo, R. (2021)

Tabla 3

Cinismo laboral

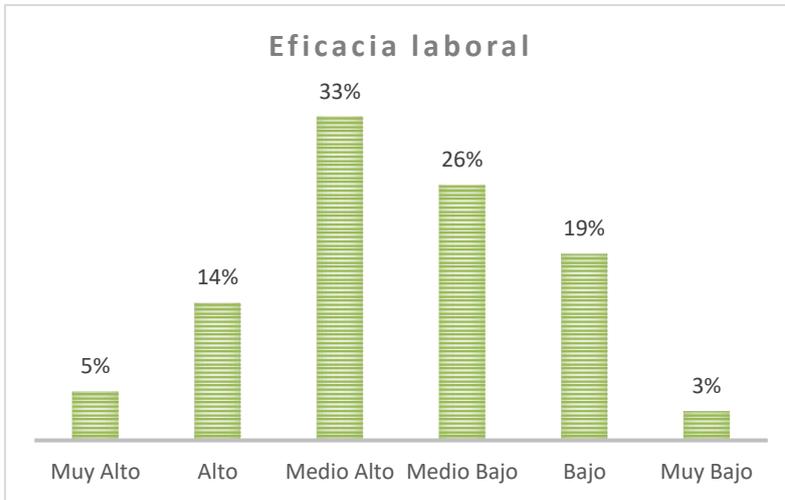
Escala de medición	Participantes
Muy Alto	6
Alto	12
Medio Alto	5
Medio Bajo	13
Bajo	4
Muy Bajo	2
Total	42

Nota. Quevedo, R. (2021)

El 14% de los participantes (6 personas) presentaron niveles “Muy Altos” de Cinismo, el 29% de los participantes (12 personas) presentaron niveles “Altos” de Cinismo, el 12% de los participantes (5 personas) presentaron niveles “Medio Altos” de Cinismo, 31% de los participantes (13 personas) presentaron niveles “Medio Bajos” de Cinismo, 9% de los participantes (4 personas) presentaron niveles “Bajos” de Cinismo y 5% (2 personas) de los Participantes presentaron niveles “Muy Bajos” de Cinismo.

Gráfico 7

Eficacia laboral



Nota. Quevedo, R. (2021)

Tabla 4

Eficacia Laboral

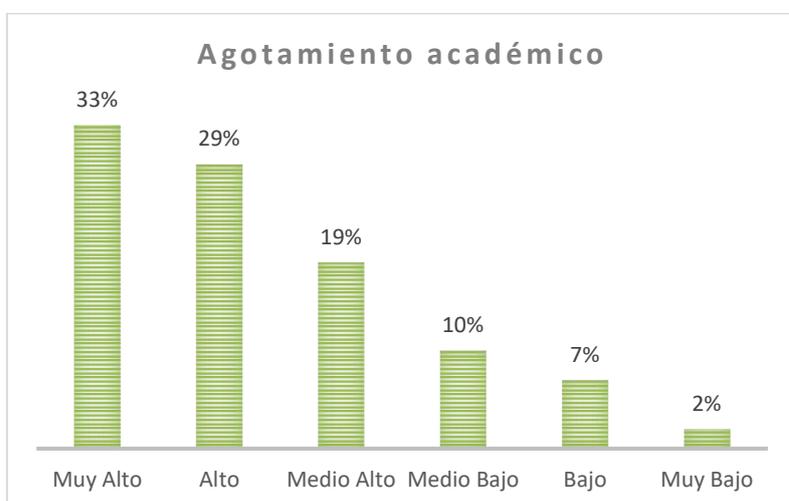
Escala de medición	Participantes
Muy alto	2
Alto	6
Medio alto	14
Medio bajo	11
Bajo	8
Muy bajo	1
Total	42

Nota. Quevedo, R. (2021)

El 5% de los participantes (2 personas) presentaron niveles “Muy Altos” de Eficacia Laboral, el 14% de los participantes (6 personas) presentaron niveles “Altos” de Eficacia Laboral, el 33% de los participantes (14 personas) presentaron niveles “Medio Altos” de Eficacia Laboral, 26% de los participantes (11 personas) presentaron niveles “Medio Bajos” de Eficacia Laboral, 19% de los participantes (8 personas) presentaron niveles “Bajos” de Eficacia Laboral y 3% (1 persona) de los participantes presentaron niveles “Muy Bajos” de Eficacia Laboral.

Gráfico 8

Agotamiento académico



Nota. Quevedo, R. (2021)

Tabla 5

Agotamiento académico

Escala de medición	Participantes
Muy Alto	14
Alto	12
Medio Alto	8

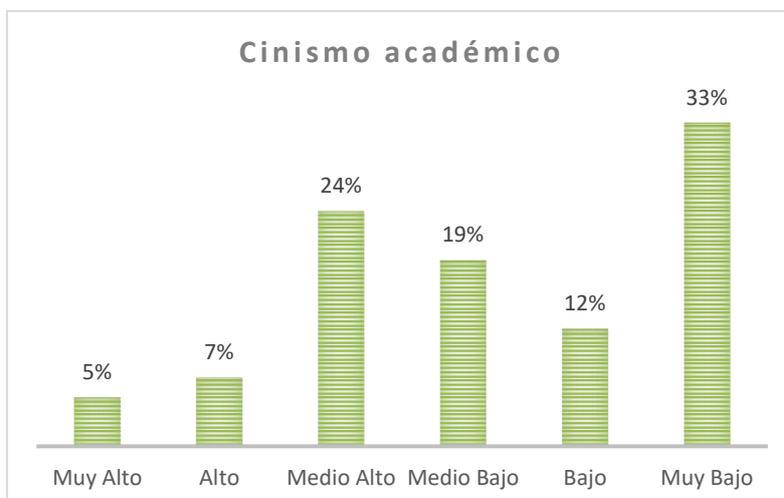
Medio Bajo	4
Bajo	3
Muy Bajo	1
Total	42

Nota. Quevedo, R. (2021)

El 33% de los participantes (14 personas) presentaron niveles “Muy Altos” de Agotamiento Académico, el 29% de los participantes (12 personas) presentaron niveles “Altos” de Agotamiento Académico, el 19% de los participantes (8 personas) presentaron niveles “Medio Altos” de Agotamiento Académico, 10% de los participantes (4 personas) presentaron niveles “Medio Bajos” de Agotamiento Académico, 7% de los participantes (3 personas) presentaron niveles “Bajos” de Agotamiento Laboral y 2% de los Participantes (1 persona) presentaron niveles “Muy Bajos” de Agotamiento Académico.

Gráfico 9

Cinismo académico



Nota. Quevedo, R. (2021)

Tabla 6

Cinismo académico

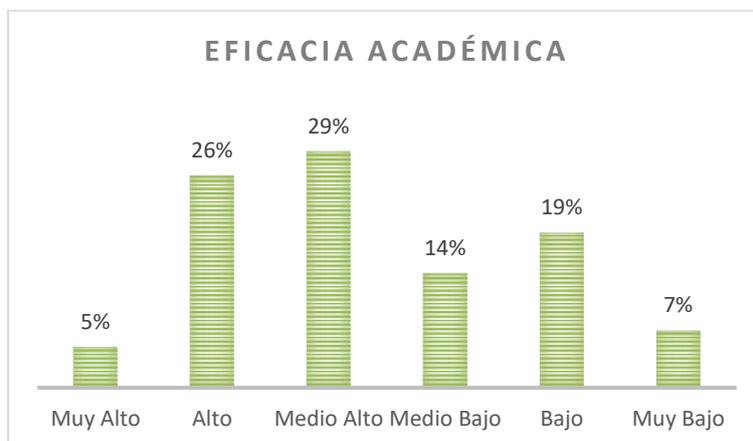
Escala de medición	Participantes
Muy Alto	2
Alto	3
Medio Alto	10
Medio Bajo	8
Bajo	5
Muy Bajo	14
Total	42

Nota. Quevedo, R. (2021)

El 5% de los participantes (2 personas) presentaron niveles “Muy Altos” de Cinismo, el 7% de los participantes (3 personas) presentaron niveles “Altos” de Cinismo, el 24% de los participantes (10 personas) presentaron niveles “Medio Altos” de Cinismo, 19% de los participantes (8 personas) presentaron niveles “Medio Bajos” de Cinismo, 12% de los participantes (5 personas) presentaron niveles “Bajos” de Cinismo y 33% (14 personas) de los participantes presentaron niveles “Muy Bajos” de Cinismo.

Gráfico 10

Eficacia académica



Nota. Quevedo, R. (2021)

Tabla 7

Eficacia académica

Escala de medición	Participantes
Muy Alto	2
Alto	11
Medio Alto	12
Medio Bajo	6
Bajo	8
Muy Bajo	3
Total	42

Nota. Quevedo, R. (2021)

El 5% de los participantes (2 personas) presentaron niveles “Muy Altos” de Eficacia Académica, el 26% de los participantes (11 personas) presentaron niveles “Altos” de Eficacia Académica, el 29% de los participantes (12 personas) presentaron niveles “Medio Altos” de Eficacia Académica, 14% de los participantes (6 personas) presentaron niveles “Medio Bajos” de Eficacia Académica, 19% de los participantes (8 personas) presentaron niveles “Bajos” de Eficacia Laboral y 5% (3 personas) de los participantes presentaron niveles “Muy Bajos” de Eficacia Académica.

Conclusiones

Este estudio sobre los indicadores de Burnout aplicados a la muestra conformada por estudiantes graduandos de Psicología muestra el importante nivel de afectación que, sobre

agotamiento laboral, eficacia laboral, niveles bajos de eficiencia académica agotamiento académico y cinismo son evidentes en este estudio.

Referencias bibliográficas

Bresó E., Salanova M., Schaufeli W., Nogareda C. (2007) NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición

Hederich-Martínez, C., & Caballero-Domínguez, C. C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. *CES Psicología*, 9(1), 1-15.

Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.

González Cabanach, R., Souto Gestal, A., Fernández Cervantes, R., & Freire Rodríguez, C. (2011). Regulación emocional y burnout académico en estudiantes universitarios de Fisioterapia. *Revista De Investigación En Educación*, 9(2), 7-18. Consultado de <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/111>

Aceves, G. A., López, M. Á. C., Moreno, S., Jiménez, F. F. S., & Campos, J. D. J. S. (2006). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 11(4), 305-309.

Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens Gumbau, S., Silla, P., & Grau Gumbau, R. M. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Journal of work and organizational psychology*, 16(2), 117-134.