

Incidencia del síndrome de burnout en Odontólogos

Docentes de la Facultad de Odontología.

Universidad Nacional de Cuyo.

Estudio comparativo.

Autores: Inaudi, E, Loha, C, Tarcuini, M, Denaro, C, González, L,

Inaudi Elba Francisca: cátedra Práctica profesional Supervisada. F.O.UNCUyo Loha, Cristina Beatriz, cátedra de periodoncia F.O.UNCUyo Tarcuini, Marisa Cátedra de Protesis Fija F.O.UNCUyo Denaro, Claudia. Tecnicatura en asistentes dentales F.O.UNCUyo, González, Leticia Asistente administrativo posgrado F.O.UNCUyo

Introducción y objetivos Nivel actual de desgaste de graduados que ejercen Docencia de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional de Cuyo y compararlo con los resultados obtenidos en 2006. Es una problemática que inquieta a los decisores educacionales y, de modo especial, en esta Carrera en la que indicadores internacionales muestran ampliamente el impacto del ejercicio de la profesión y del medio. Según un estudio publicado en 2009 (Grau, A, Flichtentrei, D y cols) sobre la influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de burnout en personal sanitario hispanoamericano y español, nuestro país tiene una prevalencia del 14,4 % ubicándose en segundo lugar después de España (14,9 %). En efecto, el síndrome, llamado de burnout o del “quemado profesional”, consiste en un tipo de estrés crónico, que se manifiesta particularmente en profesiones que prestan una función asistencial o social e incide en el deterioro de la calidad de vida laboral conllevando repercusiones sobre la sociedad en general .La cuestión resulta de interés en el plano universitario si tenemos en cuenta que: a) sólo existe un estudio relativo a desgaste en nuestra facultad; b) nuestra institución posee escasas políticas de evaluación continua y de los estudios de impacto en egresados, c) cada vez más la cuestión cobra relevancia en países desarrollados acompañándose de la implementación de programas especiales en el marco de la formación a lo largo de toda la vida, e) la evaluación de la calidad se impone en el ámbito educativo y cada vez se destinan más fondos a la mejora continua. No obstante, buena parte de ella queda en el plano de las cifras descuidando los procesos humanos o psicosociales que conciernen a la calidad e impactan en la vida de los graduados y sus logros; e) la articulación entre el Sistema Educativo y el de Salud Pública es baja, reafirmado por la falta de investigaciones que permitan implementar nuevas estrategias tendientes a prevenir afecciones laborales y aumentar el bienestar entre quienes ejercen profesiones especialmente desgastantes. Objetivos: Generar conocimiento sobre el nivel de asociación entre variables de base, pedagógico-institucionales y organizacionales (odontólogos que ejercen: sólo como docentes, profesión y docencia, ya sea en establecimientos estatales de salud, en ejercicio privado o en ambos con-juntamente con la docencia) y presencia de burnout. Transferir a los decisores de la Universidad y de la Salud los resultados hallados a efectos de contribuir a la generación de programas de apoyo y desarrollo personal. Comparar los resultados obtenidos con los datos de la investigación realizada en el período 2005- 2006.

Materiales y métodos Estudio transversal .Participantes: Total de la población de odontólogos-docentes egresados de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional de Cuyo que ejercen actualmente docencia en ella y acepten voluntaria-mente participar del estudio. Se excluirán de la muestra los docentes Ad-honorem, los docentes no egresados de la FO de la UNCUIYO y los docentes no odontólogos. Se les aplicarán los siguientes instrumentos:1. Cuestionario semi-estructurado de elaboración propia que recolecta variables sociodemográficas y pedagógico institucionales .2. Maslach Burnout Inventory (MBI) Se utilizará el cuestionario MBI para el estudio del síndrome de burnout. El MBI consta de 22 ítems con respuestas en una escala de Likert de 7 opciones en relación con la frecuencia con la que experimentan ciertas sensaciones relaciona-das con el trabajo y con una puntuación posible de 0 a 6 para cada ítem. Este cuestionario tiene tres dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización (Y Realización Personal. 3. Escala o Medida de Burnout (MB) de Pines et al., que consta de 21 ítems en donde cada ítem se calificará en una escala de 7 puntos para identificar el nivel de riesgo en que puede clasificarse. El sujeto contesta como se siente, en una escala de 7 puntos, donde 7 correspondería a “totalmente cierto” y 1, a “totalmente

falso". Al final se suman los puntajes de cada ítem para obtener la puntuación directa de la escala y luego se procede a ubicar ese puntaje en la puntuación estandarizada. 4. Instrumento cualitativo: una entrevista cerrada diseñada para recopilar datos generales de cada individuo y diversas preguntas con las que se tratará de examinar las causas y caracterizaciones de los desgastes físico y mental en los respectivos sujetos. Análisis estadístico: Se utilizará estadística descriptiva: frecuencias, promedios, desviaciones estándar de las diferentes variables medidas. Se calcularán frecuencias absolutas y relativas cuando se lo crea necesario. Como estadística inferencial se aplicarán pruebas no paramétricas y paramétricas. Se realizará también un análisis interpretativo y crítico de la información de la entrevista. Todos los datos obtenidos se compararan con los resultados del estudio precedente, realizando las pruebas estadísticas e inferencias correspondientes.

Resultados

En la encuesta se aplicaron dos métodos de medición del síndrome de Burnout. La Medida de Burnout (MB) de Pines y la escala de Maslach. **La tabla Nº1** muestra la distribución de los puntajes obtenidos en las categorías de cansancio emocional, despersonalización y realización personal en la Escala de Maslach: En cuanto al cansancio emocional, puntaje que se extiende de un mínimo de 0 a un máximo de 54 puntos y que valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo, se observa que la media de 21,5. El 50% de la muestra tiene menos de 21 puntos (38%), y el 75% menos de 32 puntos (60%). Por lo tanto, se infiere que el nivel de cansancio emocional presenta niveles moderados. La despersonalización, que indica el grado en que se reconocen actitudes de frialdad y distanciamiento, por otra parte, presenta en general niveles muy bajos. Con un valor que puede variar de 0 a 30 puntos, la media de la muestra es de tan sólo 3,8. Al contrario, y en relación al anterior, la realización personal, que evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo, presenta niveles muy elevados en la muestra en general. Siendo el máximo puntaje posible de 48 puntos, la media es de 43 puntos. En cuanto a la medida de Burnout de Pines, el 36% de la muestra presenta un nivel bajo y 28% medio-bajo. En total un 34% presenta niveles medio alto y altos de Burnout. **RELACIÓN EDAD – BURNOUT** a) Datos en conjunto Coeficiente de correlación = -0.331 (asociación escasa y negativa); a medida que aumenta la edad, disminuye el grado de Burnout. Con estos resultados, el análisis de regresión no reviste importancia alguna .b) Edades y grado estratificados Dado el número de encuestados (n=49) éstos se estratificaron por edad en menores de 44 y 45 ó más. Los grados de Burnout se agruparon también en 2 estratos 1-2 y 3-4, a los efectos de poder aplicar la prueba de asociación Chi Square (más del 20% de las celdas con valores esperados menos de 5). El sexo tampoco presenta una relación significativa con el Síndrome. En ambos grupos la mayor parte de los encuestados se presentan grados 1 y 2 de Burnout. Del resto, los varones tienen un porcentaje mayor en el grado 3 y las mujeres en el grado 4. Sin embargo, siendo el número de varones mucho menos al de mujeres, no se interpreta como una tendencia. El puntaje total obtenido en la MB de Pines indica que los solteros tienen el mayor nivel de Burnout, sin embargo el desvío estándar en este grupo es también el más elevado. Les siguen los casados, con un promedio de 58 puntos. Los viudos, divorciados y convivientes tienen alrededor de 50 puntos. En cuanto a la relación de la antigüedad en la docencia con el síndrome de Burnout, la diferencia de medias indica que los que llevan menos de 5 años tienen mayor puntaje, sin embargo el desvío estándar es alto y el número de encuestados muy pequeño para indicar una tendencia. El resto de los encuestados tienen medias similares. La distribución de acuerdo a los cargos es muy similar en todos los casos, por lo que no se encuentra una tendencia. Por otra parte sí hay mayores niveles de Burnout en las posiciones interinas que en las por concurso ganado. Quienes tienen dedicación semiexclusiva tienen en su mayoría grados de Burnout 1 o 2 Los encuestados también expresaron libremente cuál era su mayor frustración en cuanto a la docencia. Se pueden clasificar las respuestas obtenidas en tres grandes categorías: respuestas asociadas al entorno laboral, específicamente a la relación con superiores y compañeros de trabajo, respuestas asociadas a la remuneración económica, y respuestas asociadas al sistema institucional **Tabla Nº 2 COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS 2006 Y 2015: se observara en las tablas Nº 3y4**

Conclusiones

En el presente estudio se corrobora asociación escasa y negativa en la relación edad-Bournot, reafirmando la bibliografía adjunta. Los odontólogos de más de 45 años de edad son los que sufren menor grado de Bournot, afirmando la bibliografía. No se encontró asociación significativa entre sexo y Bournot. Se confirma con la bibliografía, que muestra datos contradictorios. Respecto al estado civil, se encontraron mayores niveles de Burnout en la población soltera que en el resto de las categorías, confirmando la bibliografía. En general los profesionales opinan que su formación ha sido suficiente o medianamente suficiente para desarrollar distintas actividades. Como es lógico en este tipo de formación neta-mente profesional, los egresados opinan en su

mayoría que la formación para la docencia fue medianamente suficiente o insuficiente. Puede observarse que en la muestra predominan profesionales que ejercen la docencia y la actividad privada conjuntamente. Se observa alta predominancia de encuestados con 11 a 19 años de antigüedad en el ejercicio de la profesión y grado Bournot 1 ó 2. Quienes ganan menos de \$5000 en su actividad docente presentan mayores grados de Burnout que el resto, lo que ilustra el hecho de que mayores ingresos se relacionan con menores niveles de Burnout. Esto se refuerza al considerar las respuestas a las preguntas abiertas, en las que gran parte de los encuestados relacionó la frustración en el trabajo a bajos ingresos. Se observa que a mayor grado de capacitación no implican mayores grados de Bournot. A pesar de que el número de encuestados es pequeño, quienes llevan menos de 5 años en la profesión son los que mayores niveles de Burnout presentan. La estabilidad laboral disminuye el grado de Bournot: los interinos registran mayores niveles del síndrome que quienes tienen el cargo ganado por concurso. Las diferencias respecto al cargo fueron muy escasas en todas las categorías. Sería interesante para próximas investigaciones ampliar la muestra para incluir a profesionales que ejerzan solamente la docencia o actividad particular para así comparar los niveles de Burnout en estos casos.

Bibliografía

Gil-Monte, P. (2005). El Síndrome de Quemarse por el Trabajo. Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid. Ediciones Pirámide.

Maslach, C & Jackson, S. (1986). THE MASLACH BURNOUT INVENTORY. (2ª EDICIÓN.) PALO ALTO: CONSULTING PSYCHOLOGISTS PRESS (VERSIÓN ESPAÑOLA ADAPTADA POR NICOLÁS SEISDEDOS CUBERO, TEA, 1987).

MASLACH, C & JACKSON, S.E. (1997). MBI INVENTARIO BURNOUT Y SÍNDROME DEL QUEMADO POR ESTRÉS LABORAL ASISTENCIAL. PSICOLOGÍA APLICADA, 211. MADRID: TEA.

MASLACH, C.H. & JACKSON, S. (1981). THE MEASUREMENT OF EXPERIENCE BURNOUT. J.OCCUP. BEHAV, 2, PP.99-113. IEDAD DEL BIENESTAR. MADRID. EDICIONES PIRÁMIDE.

.Imágenes

		Cansancio emocional 0 a 54	Despersonalización 0 a 30	Realización personal 0 a 48
Media		21,53	3,76	43,00
Minimo		0	0	27
Maximo		46	18	48
Percentiles	25	12,00	,00	39,50
	50	21,00	2,00	46,00
	75	32,00	6,00	48,00

Tabla Nº 1

Categoría	Respuestas	
ECONOMIA-REMUNERACION	baja remuneración económica.	1
	el sueldo docente, falta de cargos.	1
	falta de sincronización docente, ausencia de tecnología y mala remuneración.	1
	haber trabajado muchísimo y no haber logrado una tranquilidad económica estable.	1
	mala remuneración.	4
	remuneración, exceso de tiempo dedicado al trabajo, no poder realizar otras actividades.	1
ENTORNO LABORAL	egoísmo y falta de compromiso de algunos docentes.	1
	en una de mis actividades docentes hay una jefa muy incompetente.	1
	en mis otras actividades sin problemas.	1
	Facilismo.	1
	falta de reconocimiento y valoración.	1
	ganar lo mismo los que trabajan menos horas.	1
	hacer trabajos que no me gustan, no ser reconocido.	1
	Injusticia.	1
	la falta de empeño del entorno.	1
	La influencia de intereses ajenos.	1
	La valoración de los trabajos realizados, la experiencia, trayectoria y reconocimientos formal de trabajos intelectuales.	1
No poder desempeñar mi trabajo como docente en forma óptima por el abuso de la autoridad superior.	1	
poca motivación y poco incentivo.	1	
poco reconocimiento humano y material.	1	
INSTITUCIONAL	decepciones institucionales.	1
	demoras burocráticas.	1
	el acomodo.	1
	no estoy de acuerdo con la remuneración de las obras sociales y el no estar efectiva como docente.	1
	seguir normas y/o personas que no comparto sus modos.	1
	sistema remunerativo.	1
TIEMPO	falta de tiempo y materiales	1
	Nadar contra la corriente en docencia y con los pacientes. Que no se haga promoción y educación a la gente masivamente.	1
	no tener tiempo para estudiar mas	1
OTRAS	sistema de obras sociales	1
	la situación del país no acompaña	1
	que se mueran mis pacientes por miedo. no curar pacientes	1

Tabla Nº 2 Descripción de la mayor frustración respecto al trabajo

	Grado de Burnout				Total
	1	2	3	4	
2006	14 36,8%	13 34,2%	7 18,4%	4 10,5%	38 100,0%
2015	18 36,7%	14 28,6%	8 16,3%	9 18,4%	49 100,0%

Tabla Nº 3 Comparación de grado de Burnout 2006 y 2015

		Cansancio emocional 0 a 54	Despersonalización 0 a 30	Realización personal 0 a 48
2006	Media	23,11	4,82	41,16
	N	38	38	38
	Desv. Standar	12,727	5,511	6,378
2015	Media	21,53	3,76	43,00
	N	49	49	49
	Desv. Standar	12,381	4,337	5,774

Tabla Nº 4 Comparación de las dimensiones de la Escala de Maslach 2006 y 2015