



**UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**MAESTRIA EN SALUD PÚBLICA**

**PROYECTO DE TITULACION:**

**SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD  
ESTATAL DE BOLÍVAR, EN EL PERIODO MARZO JUNIO 2023**

**DIRECTOR:**

**Ing. Marlene Arce Salcedo, MsG**

**AUTOR:**

**Alex Israel Guamán Poma**

**QUITO.**

**MARZO DE 2023.**

## RESUMEN

### Resumen:

**Introducción:** El síndrome de Burnout también conocido como desgaste emocional comprende un estado de agotamiento mental, emocional, físico; Burnout concebido por Herbert Freudemberger en el año 1974, derivado de un estrés laboral crónico, lo que desencadena un estado de cansancio emocional, una actitud distante ante el trabajo, un sentimiento de ineficacia, es muy habitual profesionales sanitarios, profesores y trabajadores sociales, esto puede afectar al adecuado desarrollo de las actividades. **Objetivo:** Disminuir los factores más relevantes que provocan el Síndrome de Burnout y afectan el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar. A través de un plan piloto (Guía de cuidados de Burnout). **Método:** el presente trabajo de investigación sigue un diseño cuantitativo, descriptivo, y de corte transversal; se determinó la relación entre las subescalas del cuestionario IBM-Maslach y las variables sexo y edad, se aplicó a una muestra de 123 docentes de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo marzo-junio 2023. Se realizó la propuesta de un plan piloto (Guía de cuidados de Burnout) y a través de esta disminuir los efectos a futuro del síndrome. **Resultados** A través de este estudio se pudo identificar que la prevalencia del síndrome de Burnout en un nivel medio considerado entre un total de 34 a 66 puntos de la suma total de las tres subescalas con un total del 52,8%, siendo el género más afectado el masculino, se evidencio una correlación positiva muy significativa entre las subescalas cansancio emocional - género ( $r=,400$ .  $p=<,001^{\circ}$ ), despersonalización – genero ( $r=,455$ .  $p=<,001^{\circ}$ ), en la subescala realización personal al ser inversa a las otras categorías los dos géneros presentan un alto nivel de realización: personal – genero ( $r=,441$ .  $p=<,001^{\circ}$ ). **Conclusión:** se encontró una relación significativa entre las variables edad - Nivel de Burnout el grupo más afectado está en el grupo comprendido entre los 36 a 55 años, se elaboró una guía como plan piloto, con el propósito de brindar una herramienta accesible, pertinente y sencilla para la fácil comprensión y lograr llevarla a cabo de forma práctica, de manera que sea de provecho para los docentes y la comunidad en general.

**Palabras clave:**

síndrome burnout, cansancio emocional, docentes universitarios, genero

**ABSTRACT**

**Introduction:** Burnout syndrome also known as emotional exhaustion comprises a state of mental, emotional, physical exhaustion; Burnout conceived by Herbert Freudenberger in the year 1974, derived from chronic work stress, which triggers a state of emotional exhaustion, a distant attitude towards work, a feeling of ineffectiveness, it is very common health professionals, teachers and social workers, this can affect the proper development of activities. **Objective:** To reduce the most relevant factors that provoke Burnout Syndrome and affect the work performance of teachers at the State University of Bolivar. Through a pilot plan (Burnout Care Guide). **Method:** the present research work follows a quantitative, descriptive, and cross-sectional design; the relationship between the subscales of the IBM-Maslach questionnaire and the variables sex and age was determined; it was applied to a sample of 123 teachers of the State University of Bolivar in the period March-June 2023. A pilot plan (Burnout Care Guide) was proposed to reduce the future effects of the syndrome. **Results:** Through this study it was possible to identify that the prevalence of Burnout syndrome in a medium level considered between a total of 34 to 66 points of the total sum of the three subscales with a total of 52.8%, being the most affected gender the male, a very significant positive correlation was evidenced between the subscales emotional exhaustion - gender ( $r=.400$ .  $p<.001c$ ), depersonalization - gender ( $r=.455$ .  $p<.001c$ ), in the subscale personal fulfillment being inverse to the other categories, both genders present a high level of fulfillment: personal - gender ( $r=.441$ .  $p<.001c$ ). **Conclusion:** a significant relationship was found between the variables age - Burnout level, the most affected group is in the group between 36 and 55 years old, a guide was developed as a pilot plan, with the purpose of providing an accessible, relevant and simple for easy understanding and to be able to carry it out in a practical way, so that it is of benefit to teachers and the community in general

**Key words:**

burnout syndrome, emotional exhaustion, university teachers, gender.

## **INDICE**

### **CONTENIDO**

.....	1
<b>RESUMEN</b> .....	2
Resumen:.....	2
<b>ABSTRACT</b> .....	3
<b>INDICE</b> .....	4
<b>INDICE DE GRAFICOS</b> .....	5
<b>INDICE DE TABLAS</b> .....	5
<b>CAPITULO I</b> .....	1
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	3
<b>1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	3
<b>1.3 DELIMITACION</b> .....	4
<b>1.4 JUSTIFICACIÓN</b> .....	4
<b>CAPITULO II</b> .....	6
<b>2. OBJETIVOS</b> .....	6
<b>2.3 HIPOTESIS</b> .....	6
<b>CAPITULO III</b> .....	7
<b>3. MARCO TEÓRICO</b> .....	7
<b>3.1 MARCO REFERENCIAL</b> .....	7
<b>3.2 MARCO CONCEPTUAL</b> .....	11
<b>3.2.1 Docencia</b> .....	11
<b>3.2.2 Estrés</b> .....	12
<b>3.2.3 Estrés laboral</b> .....	14
<b>3.2.4 Síndrome de Burnout</b> .....	15
<b>CAPITULO IV</b> .....	22
<b>4. METODOLOGÍA</b> .....	22
<b>4.1 Diseño de la investigación</b> .....	22
<b>4.2 Tipo de estudio</b> .....	23
<b>4.3 Enfoque de la investigación</b> .....	25
<b>4.4 Población y muestra</b> .....	26
<b>4.4.1 Población</b> .....	26

4.4.2 Muestra .....	26
4.3 Criterios de inclusión y exclusión .....	26
4.3.1 Criterios de inclusión.....	26
4.3.2 Criterios de exclusión.....	26
4.4 Identificación de variables.....	27
4.4.1 Variables independientes .....	27
4.4.2 Variables dependientes.....	27
4.4.3 Operacionalización de variables.....	28
4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	31
4.6 ANALISIS DE DATOS .....	34
4.6.2 Obtención y análisis de la información .....	34
4.7 DISCUSIÓN: .....	44
4.8 PROPUESTA DE SOLUCION .....	45
4.9 CONCLUSIONES: .....	63
4.10 RECOMENDACIONES: .....	64
4.11 BIBLIOGRAFIA .....	65
4.12 ANEXOS .....	68
Anexo 1: Árbol de problemas .....	69
Anexo 2: Árbol de objetivos. ....	69
Anexo 3: Matriz de estrategias.....	70
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos.....	71
Anexo 5: Aceptación por parte de la IES.....	71

## INDICE DE GRAFICOS

GRAFICO 1 Consentimiento informado .....	34
GRAFICO 2 Género.....	35
GRAFICO 3 Edad.....	35

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de involucrados .....	22
Tabla 2 Matriz de marco lógico .....	23
Tabla 3 Operacionalización de variables.....	28
Tabla 4 Genero * Nivel cansancio.....	36
Tabla 5 Chi cuadrado Genero * Nivel cansancio .....	36
Tabla 6 Correlación Genero * Nivel cansancio .....	36
TABLA 7 GENERO * NIVEL_DESPERSONALIZACION.....	37
Tabla 8 Chi-cuadrado Genero * NIVEL_DESPERSONALIZACION .....	38
Tabla 9 Correlación Genero * NIVEL_DESPERSONALIZACION.....	38
Tabla 10 Genero * NIVEL_REALIZACION_PERSONAL .....	39
Tabla 11 Chi cuadrado Genero * NIVEL_REALIZACION_PERSONAL .....	39

<b>Tabla 12</b>	<b>Correlación Genero * NIVEL_REALIZACION_PERSONAL</b>	<b>40</b>
<b>Tabla 13</b>	<b>Edad * NIVEL_BURNOUT</b>	<b>40</b>
<b>Tabla 14</b>	<b>Chi cuadrado Edad * NIVEL_BURNOUT</b>	<b>41</b>
<b>Tabla 15</b>	<b>Correlación Edad * NIVEL_BURNOUT</b>	<b>41</b>
<b>Tabla 16</b>	<b>Genero * NIVEL_BURNOUT</b>	<b>42</b>
<b>Tabla 17</b>	<b>Chi cuadrado Genero * NIVEL_BURNOUT</b>	<b>43</b>
<b>Tabla 18</b>	<b>Correlación Genero * NIVEL_BURNOUT</b>	<b>43</b>
<b>Tabla 19</b>	<b>Plan de actividades</b>	<b>47</b>

## **CAPITULO I**

### **1. INTRODUCCIÓN**

Las múltiples actividades desarrolladas por los profesionales en las diferentes áreas acarrearán múltiples afecciones físicas o mentales entre ellas está el Síndrome de Burnout denominado como un Síndrome de desgaste profesional que se caracteriza por la presencia de manifestaciones sugestivas de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

El agotamiento emocional hace referencia a la sensación de frustración para cumplir con las responsabilidades, tendiendo la persona a aislarse, tener actitudes como la indiferencia afectiva, falta de empatía, irritabilidad mientras la despersonalización es la sensación de baja realización personal asociada con la incapacidad para valorar el propio trabajo desencadenando una baja autoestima, estos problemas son el resultado de las condiciones o carga horaria que suele presentarse en profesiones asistenciales o de ayuda, como la medicina, enfermería, el trabajo social y la docencia. (Serna & Martínez, 2020)

Múltiples investigaciones indican la presencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios en un alto porcentaje, destacando el agotamiento emocional, la despersonalización, distanciamiento social, somnolencia y pereza laboral como características principales que derivan signos y síntomas como cefalea intensa, trastornos digestivos, falta de energía, problemas de comunicación familiar, dificultad en la concentración y creatividad.

Los docentes tienen un alto riesgo de presentar Síndrome de Burnout, ya que últimamente las actividades han ido aumentando, cumplen roles que pertenecen a los padres de familia lo que ha generado ciertas limitaciones en su trabajo y cierta incapacidad de adaptación a los diferentes niveles de estrés que presentan, estos factores dependen de la edad de los docentes, el tiempo de antigüedad y la perspectiva que cada uno de ellos tiene para su desarrollo profesional haciendo que el grado de sufrir Síndrome de Burnout aumente. (Veintimilla, Cardenas, Pesántez, & Torres, 2023)

En este contexto hay que enfatizar que el docente universitario no solo trabaja dentro de la institución también trabaja compartiendo espacios y tiempo con

otras personas, tanto alumnos como colegas, con mucha frecuencia permanece de pie, hace esfuerzos para elevar el tono de la voz, revisa tareas, tiene jornadas prolongadas, percibe sobrecarga de trabajo y bajos salarios; en consecuencia, su salud está en riesgo de desencadenar el Síndrome de Burnout, con una frecuencia mayor a la de otras profesiones menos relacionadas con el usuario o público. (Anzules, Rojas, & Véliz, 2022)

Las diversas actividades que desempeñan los docentes conllevan un gran esfuerzo físico y emocional que hacen que la motivación, la satisfacción, el compromiso profesional, la vocación de enseñar disminuyan, aumentando la probabilidad de tener un impacto negativo en la relación laboral, ocasionando problemas personales, trabajos ineficaces, afectando las interacciones directas e indirectas con sus compañeros, alumnos y familiares.

El incremento de esta problemática en los docentes también se dio debido a la pandemia de COVID-19, en donde la crisis laboral, las clases virtuales, el poco manejo de la tecnología por parte de muchos docentes desencadenaron mayor estrés laboral y afecciones como el Síndrome de Burnout. A partir de dichas observaciones hay que considerar que en Ecuador hay un gran número de instituciones de educación superior cuyos docentes no están exentos de sufrir este Síndrome por ello la investigación es el camino adecuado para determinar las consecuencias que acarrea los diversos factores, siendo propicio tomar a la Universidad Estatal de Bolívar como escenario directo para identificar cada uno de las consecuencias del Síndrome de Burnout en los docentes, su desempeño laboral y sus relaciones interpersonales de la misma buscando generar bases de conocimiento para sustentar el desarrollo de la investigación; así como, desarrollar medidas preventivas que permitan disminuir la problemática mejorando la calidad de vida de los docentes así como también el desempeño laboral, personal e interpersonal.



## **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La docencia es una de las profesiones más compleja y más demandadas en el mundo ya que requiere de mucho esfuerzo, paciencia y compromiso. Para una educación de calidad los docentes deben planear, diseñar, aplicar y evaluar estrategias, identificando el proceso de enseñanza y aprendizaje para la construcción del conocimiento, investigación incorporando a este proceso las nuevas tecnologías de la información con el fin de mejorar la gestión escolar, experiencias de aprendizaje, características que se engloban y entrelazan entre sí ayudando a desarrollar cada una de las actividades previstas para brindar una educación optima en todos los niveles de estudio.

Una educación de calidad implica de esfuerzos, siendo la docencia una de las profesiones en constante interacción social que está en riesgo de sufrir agotamiento y estrés laboral o también denominado Síndrome de Burnout detonante de muchas complicaciones de salud física, mental, emocional y social que puede manifestarse con síntomas físicos como dolor de cabeza, náuseas y dificultades para dormir; y problemas emocionales como irritabilidad, tensión, desmotivación, despersonalización y poco contacto social sintiendo desconfianza, improductividad y sobrecarga, desarrollando cualidades negativas hacia las personas de su entorno.

Por lo tanto, teniendo una perspectiva clara de las afecciones que produce el Síndrome de Burnout a los profesionales que tienen mayor contacto social siendo la docencia una de ellas se puede plantear que en la universidad Estatal de Bolívar los docentes de las diferentes facultades y escuela que desempeñan su labor de educar y enseñar sufren o han sufrido estrés y Síndrome de Burnout lo que acarreado múltiples consecuencias en el desempeño profesional, relaciones interpersonales y familiares, por ello la presente investigación permitirá determinar cuáles son las consecuencias que presenta el personal docente a fin de direccionar sugerencias o estrategias encaminadas a disminuir la problemática, favorecer la salud, mejorar la actitud, las relaciones y desempeño de los docentes.

## **1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cuáles son las consecuencias que provoca el Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, en el periodo Marzo, Junio 2023?

¿Cómo afecta el Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, en el periodo Marzo, Junio 2023?

¿Cuáles serían las acciones preventivas para disminuir las consecuencias de Burnout en docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, en el periodo Marzo, Junio 2023?

### **1.3 DELIMITACION**

Este proyecto se desarrolló en la Universidad Estatal de Bolívar, abarcando sus cinco facultades como son: Ciencias Administrativas, Ciencias de la Educación, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Recursos Naturales, se tomó en cuenta a 177 docentes de planta, en el periodo marzo, junio de 2023.

### **1.4 JUSTIFICACIÓN**

La educación es la base fundamental para el desarrollo cognitivo e intelectual del ser humano en todas sus etapas de vida, de ello nace la docencia que tiene una de las responsabilidades más grandes ya activas sobre la sociedad, buscando formar a la sociedad en un camino de valores, compromisos, derechos y responsabilidades.

Actualmente los nuevos desafíos y exigencias académicas hacen que los docentes busquen activamente estrategias de enseñanza y aprendizaje con el fin de alcanzar el nivel de educación esperado por los entes rectores tanto en el nivel escolar como universitario, sin embargo, hay que hacer hincapié que el estudio universitario es mucho más exigente ya que al terminar su pensum académico el estudiante se enfrentara al mundo laboral en el cual debe aportar significativamente con sus conocimientos ayudando a la productividad personal y de la sociedad.

La complejidad del proceso enseñanza- aprendizaje no solo se basa en la disciplina, la ética y la conducta sino en aspectos como el compromiso, la formación en valores, capacidad de enseñanza, fomentar el pensamiento crítico y reflexivo, la creatividad y la imaginación, utilización de nuevas tecnologías, la promoción de relaciones empáticas y el trabajo en equipo, para ello el docente debe estar en una actualización constante lo que hace que las exigencias sean mayores desencadenado consecuencias en su estado físico, emocional y social, como ejemplo de aquello está el Síndrome de Burnout que afecta en gran medida a profesionales que en su desarrollo tiene mayor contacto social.

La docencia universitaria al ser una de las profesiones en la que están en contacto con estudiantes también está en riesgo de sufrir los efectos de esta problemática debido a las exigencias que conlleva planificar, programar, innovar, evaluar el desarrollo de los estudiantes, por lo cual se hace esta investigación para analizar y determinar los factores y consecuencias del Síndrome de Burnout.

El desarrollo de la investigación también será un gran aporte para entender cómo afecta las consecuencias no solo a los docentes sino a la institución en la que laboran, sus compañeros de trabajo, los alumnos y la familia, ya sea de forma directa o indirecta entendiéndose que los docentes son un segmento profesional expuesto a intensos y diversos estresores ocupacionales que conducen en muchos casos a contraer el Síndrome Burnout, misma que se ha convertido en un fenómeno de dimensiones y carácter epidémico en esta categoría profesional.

El apoyo y colaboración de las autoridades de la universidad, del docente tutor y disponibilidad de los docentes participantes le da el grado de viabilidad y factibilidad necesaria para la realización de la investigación, permitiendo conocer los factores que en el desarrollo de su profesión han provocado situaciones estresantes y las consecuencias en sus relaciones personales y familiares. Además, conociendo todas estas características este trabajo servirá como una primera búsqueda de los factores y consecuencias que provocan Síndrome de Burnout, sirviendo de base para futuras investigaciones.

Los resultados obtenidos luego del proceso de investigación permitirán crear sugerencias para disminuir la problemática planteada siendo los principales beneficiarios los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, los alumnos y sus familiares quienes podrán desarrollar sus actividades académicas y relaciones interpersonales de manera adecuada disminuyendo los factores estresantes y por lo tanto las consecuencias que afectan a su salud física y emocional.

## CAPITULO II

### 2. OBJETIVOS

#### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Disminuir los factores más relevantes que provocan el Síndrome de Burnout y afectan el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar.

#### 2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar cuáles son los factores que provoca Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar.
2. Conocer las consecuencias que provoca el Síndrome de Burnout en lo docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, en el periodo Marzo- Junio 2023
3. Describir las consecuencias que desencadena el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar.
4. Proponer un cuerpo de sugerencias para disminuir los factores más relevantes que provocan el Síndrome de Burnout y afectan el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar.

#### 2.3 HIPOTESIS

**HO:** El Síndrome de Burnout no afecta a la salud física, emocional y social de los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar.

**HA:** El Síndrome de Burnout afecta a la salud física, emocional y social de los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar.

## CAPITULO III

### 3. MARCO TEÓRICO

#### 3.1 MARCO REFERENCIAL

En el estudio “Predictores del Síndrome de Burnout en docentes universitarios: Un análisis factorial exploratorio en la Universidad Peruana Cayetano Heredia y Universidad Tecnológica del Perú”

Estudio que tuvo como objetivo determinar los predictores del Síndrome de Burnout de los docentes de medicina a través de un estudio transversal aplicado a 262 docentes, los datos se recolectaron por medio de un cuestionario para medir el síndrome de Burnout mediante la Escala Maslach Burnout, el análisis fue factorial y los resultados obtenidos fueron el alfa de Cronbach promedio de 0,85, demostrando una prevalencia baja de burnout (79.4%), agotamiento (43.5%), eficacia profesional alta (46.6%). En conclusión, el Síndrome de Burnout tiene más prevalencia en docentes mayores de 54 años de género masculino, un porcentaje minoritario de 8% en docentes menores de 36 años de ambos géneros; determinando que se debe adecuar medidas para minimizar el crecimiento porcentual de este síndrome (Tito, Torres, & Perez, 2022)

El trabajo de investigación “Síndrome de Burnout y factores relacionados en docentes universitarios”

Tenía como objetivo conocer el nivel de las dimensiones del desgaste profesional del profesorado de la Facultad de Medicina y Enfermería de la Universidad de Córdoba. Estudiar la posible relación entre variables de tipo sociodemográfico y laboral y las dimensiones del desgaste profesional para la cual se realizó un estudio observacional transversal. La muestra estuvo compuesta finalmente por 42 docentes. Se recogieron las variables sociodemográficas y laborales mediante un cuestionario *ad-hoc* y se evaluó el nivel de las tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) del *Burnout* mediante el cuestionario *Maslach Burnout Inventory*. Se aplicó estadística descriptiva e inferencial los resultados fueron que en los/as docentes la puntuación media de agotamiento emocional fue 10,45 (8,32) puntos, de despersonalización fue 2,64 (3,02) puntos y de

realización personal fue 39,38 (7,59) puntos. No se encontró relación entre las características sociodemográficas y laborales propuestas y las dimensiones del *Burnout*, excepto la práctica de ejercicio físico. Los/as docentes que practicaban ejercicio físico habitualmente presentaban los niveles de AE aumentado 8,34 puntos ( $p=0,007$ ) y de RP disminuido en 6,36 puntos ( $p=0,03$ ) con respecto a aquellos/as que lo realizaban a diario. En conclusión, los niveles de agotamiento emocional y de despersonalización son bajos, mientras que el de realización personal es alto. Esto involucra un nivel bajo de *Burnout*. La única variable que muestra relación con las dimensiones del *Burnout* es el ejercicio físico. Quienes lo realizan habitualmente muestran mayor AE y menor RP frente a quienes lo realizan de manera diaria. (García, Fernández, & Portero, 2021)

El estudio titulado “Síndrome Burnout y docentes universitarios (caso: docentes universitarios bolivianos de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno)

El objetivo de este estudio fue conocer cómo influye la carga de trabajo en el docente y sus obligaciones, y cómo, según ellos, se refleja la afectación en el estudiante universitario. El trabajo está basado en un estudio cuantitativo a través de que los docentes contestan una encuesta, y los datos reflejan su opinión sobre la situación en la que viven en el aula. Se visita diversas aulas y se permanece en el transcurso de la clase, se observa la conducta del docente como la de los estudiantes. Como técnica se utiliza la encuesta, y como instrumento el cuestionario, en el que se incluyen preguntas cerradas. Para la muestra se consideró el azar por conveniencia, tomando una cantidad de aulas que se pueden observar para el fin determinado. Se visita 20 aulas de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, en el área de Módulos, en hora de clases. Se escogió aquellas que están llenas, para poder realizar la observación. Dentro del cuestionario que se entrega a los docentes se toma en cuenta tres variables: Agotamiento o cansancio emocional (CE), Despersonalización (DP) y Realización personal (RP). Teniendo como resultados que el agotamiento mental de los docentes se traduce en el cansancio por tantas obligaciones, por la saturación de trabajo que tiene lo que indica que en el 70% de los docentes el agotamiento es causado por el estrés y éste debido a los problemas académicos, saturación de trabajos y exámenes

que corregir y otros, en lo referente a despersonalización indican que el 20% de los docentes tienen una pérdida de estabilidad emocional, el 60% llega a un descontrol mental, donde la desorganización lo hace presa de múltiples accionares como la mala toma de decisiones y el 20% de los docentes llegan solo a acatar las instrucciones, ya no es quien aporta, motiva, se preocupa, ya está en un estado de estrés y depresión; y por último la realización personal se tiene que el 45% de ellos ya ha dejado de lado los objetivos de la enseñanza para hacer la docencia y ha seguido el transcurso de sus actividades sin una clara visión de futuro llegando a la conclusión que el agotamiento o cansancio emocional (CE) en los docentes universitarios está dado por el exceso de trabajos que debe revisar, el docente despersonalizado se convierte en un individuo con capacidad intelectual y ajena a su entorno, su carácter y personalidad van cambiando y transformándose en una persona no fácil de tratar, difícil de entender. (Torres, 2020)

El trabajo investigativo titulado “Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales”

Cuyo objetivo fue evaluar el Síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador, desde junio de 2018 a junio de 2021, mediante una investigación de tipo descriptiva, transversal, de campo y prospectiva, con diseño no experimental, en 53 docentes de diferentes niveles académicos. Prevalcieron las mujeres (73,6 %), mayores de cincuenta años (52,8 %). Destacó la falta de realización personal ( $40,77 \pm 8,48$ ), sin diferencias entre sexos, pero con respecto a la edad sobresalieron los menores de cincuenta años con la dimensión de agotamiento emocional ( $p < 0,05$ ). No hubo predominio de niveles altos para la tríada del Síndrome de Burnout, no obstante, hubo casos de docentes titulares con las tres dimensiones altas. En conclusión, los docentes, perciben altamente falta de realización personal y se detectaron casos del Síndrome de Burnout, específicamente en docentes titulares, recomendándose su intervención y así promover la salud del profesor universitario y por ende un buen desempeño. Palabras clave: Síndrome de Burnout; enseñanza superior; profesores universitarios. (Tarco, y otros, 2022)

En el artículo “Niveles de Burnout en docentes de educación media y superior en la ciudad de Riobamba- Ecuador”

Se presentan los principales resultados de un estudio descriptivo " transversal, con el objetivo de identificar y describir los diferentes niveles de Burnout entre los profesores de educación media de la Unidad Educativa "Santo Tomás Apóstol Riobamba" y la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo de la ciudad de Riobamba. Para la recolección y análisis de datos, se utilizó tanto metodología cuantitativa como cualitativa. Se aplicó la versión en español del Maslach Burnout Inventory (MBI) a 190 docentes de educación media y universitaria estableciendo una muestra de 77 para el análisis. Se recogen las opiniones de los profesores acerca del tema mediante 2 grupos focales. A partir de esta experiencia concluimos los diferentes niveles de Burnout que se presentan en el ámbito docente estableciendo las dimensiones de comportamiento del Síndrome y sus afectaciones en el proceso de enseñanza aprendizaje, así como en el entorno familiar. (Cabezas & Beltrán, 2018)

El trabajo de investigación “Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19”

Tuvo como objetivo determinar la presencia de Síndrome de Burnout en docentes de pregrado de una institución pública durante la pandemia del COVID-19 e identificar factores asociados, a través de un estudio cuantitativo no experimental de corte transversal descriptivo con la participación de 86 docentes, para la cual se utilizó el cuestionario Ad Hoc para recolectar información sociodemográfica y laboral; y el cuestionario Maslach Burnout Inventory para valorar los niveles del Burnout a la que se adiciono cuatro preguntas para conocer las percepciones acerca del impacto en su vida personal. Los resultados fueron que la prevalencia del Síndrome Burnout fue del 18,60%, 2,33% baja realización personal, 16,28% agotamiento emocional, 1,16% también padece despersonalización. Además, el 15,12% presentan agotamiento emocional medio lo que indica riesgo de desarrollar Burnout a futuro por último, el área más afectada: agotamiento emocional, no tuvo



asociaciones significativas con factores sociodemográficos ni laborales. (Guiler, Urdiales, Loor, & Villavicencio, 2022)

### **3.2 MARCO CONCEPTUAL**

#### **3.2.1 Docencia**

La docencia se refiere al acto de enseñar la cual se caracteriza por la transmisión de conocimientos, habilidades y valores en diversos contextos, como la familia, la escuela, la universidad y el trabajo. Esta implica la relación entre un docente y un estudiante con la finalidad de facilitar el aprendizaje del estudiante y ayudarlo a alcanzar sus metas académicas y profesionales.

Diferentes autores han definido a la docencia como una práctica liberadora que permite a los estudiantes construir su propio conocimiento a partir de su experiencia personal, la cual debe ser dialogada y crítica, y el docente debe ser un mediador en el proceso de aprendizaje que tiene como objetivo mejorar la sociedad. (Mundobytes, 2022)

Según (Damián, 2019) “La docencia es la vocación de profesionales que tienen pasión por la enseñanza como un valor fundamental para formar a las nuevas generaciones. Ser docente es una misión a base de valores, amor, empatía por crear ciudadanos con un futuro brillante.”

##### **3.2.1.1 Docentes Universitarios**

La docencia universitaria tiene como responsabilidad cultivar el conocimiento, difundirlo y realizar investigaciones educativas. Los profesores universitarios necesitan estar en constante actualización participando conjuntamente y de manera activa con los estudiantes en conferencias, seminarios, en los que el personal docente universitario presenta su conocimiento y perspectiva sobre diversos temas relacionados con sus áreas de especialización, incentivando a los estudiantes a tener la capacidad de pensar críticamente (FIDE, 2022).

##### **3.2.1.2 Funciones del docente universitario**

Las principales funciones que deben realizar los docentes son las siguientes

- **“Planificar y diseñar el programa de la asignatura:** tener claros los contenidos que se impartirán, seleccionar los recursos didácticos, formular los objetivos que tendrán que alcanzar los estudiantes y fijar las tareas” (Universidad Europa, 22).
- **“Elegir la metodología de enseñanza y aprendizaje:** Utilizar diferentes estrategias didácticas dependiendo de los objetivos, tener en cuenta todos los recursos e infraestructuras para llevarlas a la práctica y las condiciones para un entorno de aprendizaje positivo” (Universidad Europa, 22).
- **“Planificar acciones para tutorías:** Seguimiento de los aprendizajes, proporcionar la retroalimentación adecuada permitiendo a los estudiantes resolver los problemas que se les presenten y orientarlos en lo personal contribuyendo a que los mismos puedan elaborar sus proyectos de vida futura” (Universidad Europa, 22).
- **“Evaluar el rendimiento académico de los estudiantes:** El docente universitario se basa en el modelo de evaluación que establezca durante la planificación del curso” (Universidad Europa, 22).
- **“Contribuir a la renovación de la práctica docente:** Apostar por la innovación educativa, actualizar y optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje a los nuevos tiempos” (Universidad Europa, 22).
- **“Promover y participar en otras actividades que se realizan en la universidad:** jornadas de bienvenida, graduaciones, mesas redondas, voluntariados, etc.” (Universidad Europa, 22).

### 3.2.2 Estrés

Es un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil, que todas las personas tienen, se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos. Es la forma en que se reacciona al estrés lo que marca el modo en que afecta al bienestar físico y emocional. (Organización Mundial de la Salud, 2023)

### **3.2.2.1 Tipos de estrés**

- **Estrés agudo.** Acorto plazo que desaparece rápidamente.
- **Estrés crónico.** Este es el estrés que dura por un período de tiempo prolongado.

### **3.2.2.2 Síntomas**

El estrés puede causar muchos tipos de síntomas físicos y emocionales y conductuales como:

#### **Los síntomas físicos**

- Diarrea o vómitos
- Boca seca
- Cansancio o insomnio
- Enfermedades frecuentes
- Dolor de cabeza
- Palpitaciones cardíacas
- Acidez o indigestión
- Hiperventilación
- Ciclos menstruales irregulares
- Pérdida o aumento del apetito
- Pérdida de interés en el sexo
- Tensión o dolor muscular
- Pérdida o aumento de peso

#### **Los síntomas emocionales:**

- Confusión
- Llanto
- Depresión

- Insensibilidad, frialdad o indiferencia
- Sentimientos de baja autoestima
- Hostilidad y combatividad
- Impaciencia o irritabilidad
- Recelo
- Preocupación o ansiedad

### **Los síntomas conductuales**

- Ausentismo
- Alcohol, consumo de drogas y tabaquismo
- Peleas
- Concentrarse en minucias insignificantes
- Incapacidad para concentrarse
- Indecisión
- Falta de motivación
- Baja productividad
- Comer en exceso
- Falta de criterio
- Golpetear los pies o los dedos
- Retraimiento (Aurora Health Care, 2021)

### **3.2.3 Estrés laboral**

El estrés es la respuesta a múltiples factores reconocidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), entre ellos incluye un trabajo monótono o desagradable, el volumen excesivo o escaso de trabajo, la falta de participación o control en la toma de decisiones, la promoción laboral ineficiente, los sistemas de evaluación tediosos, el no contar con un papel definido en el

trabajo, el estar bajo una supervisión inadecuada o tener malas relaciones con los compañeros, entre otros muchos factores que se han descrito anteriormente<sup>1</sup>. Esto ha sido reconocido como muy importante en el ámbito laboral, ya que, se ha mostrado que un trabajador estresado puede generar un aumento del ausentismo laboral, deterioro de la productividad, aumento de la rotación del personal, problemas en la empresa, aumento de las quejas de clientes, entre otros. (Mejia, y otros, 2020)

### **3.2.4 Síndrome de Burnout**

El Síndrome de desgaste profesional o Burnout es un estado de agotamiento mental, emocional y físico, el término "Burnout" fue acuñado por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger, en su libro "Burnout: The High Cost of High Achievement", este trastorno es consecuencia de un estrés laboral crónico, y se caracteriza por un estado de agotamiento emocional, una actitud distante frente al trabajo (despersonalización), una sensación de ineficacia, de no hacer adecuadamente las tareas y la pérdida de habilidades para la comunicación. (MedicosyPacientes, 2019)

El Síndrome de Burnout suele aparecer, en la mayoría de los casos, en las personas que han elegido su oficio de manera vocacional (muy frecuente en profesionales sanitarios, profesores y trabajadores sociales). El Síndrome de desgaste puede estar acompañado por síntomas físicos y emocionales que no solo afectan a la vida laboral también afectan la vida social y familiar del trabajador afectado. (Sevila & Sánchez, 2021)

#### **3.2.4.1 Tipos de Síndrome de Burnout**

El Síndrome de Burnout se divide en dos tipos:

- **“Burnout activo o primer** estadio de la enfermedad, los empleados tienen una conducta asertiva mostrando una actitud positiva, controlar los enfados, aceptar las críticas y no perder el control” (Monroy, 2022).

- “**Burnout pasivo**, aparecen los sentimientos de apatía abandonando la actitud positiva sin hacer ningún esfuerzo la situación” (Monroy, 2022)

#### **3.2.4.2 Causas del Síndrome de Burnout**

Según (Albiach, 2019), “las principales causas que pueden originar este Síndrome están relacionadas con las condiciones laborales y la propia autoexigencia del trabajador”, las más relevantes son:

- “**Falta de control** en el horario, la carga horaria o la forma de llevarlo a cabo su trabajo puede generar mucho desgaste emocional” (Albiach, 2019).
- “**Expectativas poco realistas**, el deseo de alcanzar ciertas responsabilidades genera impotencia, tensión y estrés de cualquier trabajo” (Albiach, 2019).
- “**Falta de apoyo social**, aislamiento, baja relación interpersonal afecta a la capacidad de resiliencia que puedan presentarse horario laboral” (Albiach, 2019).
- “**Desinformación o falta de herramientas**, la mala comunicación puede llevar a malentendidos o sensaciones de falta de información y formación” (Albiach, 2019).
- “**Sobrecarga de trabajo** por imposición o voluntad propia, impide gestionar bien el tiempo y de forma eficaz” (Albiach, 2019).
- “**Falta de tiempo a nivel personal**: El descanso y la vida personal son factores cruciales para poder desempeñar bien las obligaciones” (Albiach, 2019).
- “**Exceso de implicación a nivel personal** con pacientes o clientes puede ocasionar un desequilibrio entre su vida laboral y su vida personal” (Albiach, 2019).

#### **3.2.4.3. Factores desencadenantes del Síndrome de Burnout**

El entorno laboral y las condiciones de trabajo pueden exponer al trabajador a factores de riesgo psicosocial, fuentes de estrés, malas relaciones en el trabajo, falta de apoyo social, falta de formación para desempeñar tareas, descompensación entre responsabilidad-recursos, etc., dando lugar a la

aparición de un proceso de estrés crónico que desemboque en el síndrome de burnout. (Moro, 2020)

Según (Moro, 2020) “factores individuales, organizativos, condiciones de trabajo y exigencias del servicio en las interacciones son las que desencadenan e incrementan estrés y agotamiento en el trabajador dañando su salud física, emocional y la interacción con su equipo de trabajo”

### **Factores de la organización**

- “Jerarquización de la estructura
- Falta de apoyo instrumental
- Falta de participación laboral
- Falta de coordinación entre niveles departamentales
- Falta de formación y desarrollo profesional
- Falta de distinción
- Relaciones conflictivas
- Direccionamiento inadecuado
- Desigualdad de la gestión de los recursos humanos” (Moro, 2020)

### **Factores de las condiciones de trabajo**

- “Sobrecarga de trabajo, exigencias emocionales
- Descompensación entre responsabilidad y autonomía
- Falta de tiempo para atender al usuario/cliente/alumno
- Disfunción de rol
- Carga emocional excesiva
- Falta de control de los resultados de la tarea
- Falta de apoyo social
- Poca autonomía decisional
- Estresores económicos
- Insatisfacción en el trabajo” (Moro, 2020)

### **Factores de las relaciones sociales**

- “Trato con usuarios difíciles o problemáticos
- Relaciones conflictivas con clientes

- Relaciones tensas, competitivas, con conflictos con compañeros y con usuarios
- Falta de apoyo social
- Falta de colaboración entre compañeros en tareas complementarias
- Proceso de contagio social del burnout” (Moro, 2020)

### **Factores individuales**

- “Sensibilidad emocional alta y necesidad de los otros
- Alto grado de idealismo
- Alto grado de empatía
- Baja autoestima
- Dedicación al trabajo
- Elevada autoexigencia
- Reducidas habilidades sociales
- Tendencia a la sobre implicación emocional
- Patrón de conducta de tipo A” (Moro, 2020)

#### **3.2.4.4 Consecuencias del Síndrome de Burnout**

Según (Molina, 2020) “Las consecuencias que ocasiona el síndrome del quemado en los profesionales son múltiples, afectando no solo al trabajador sino también a la organización en la que desempeña su actividad”

**Físicas:** manifestaciones generales (cansancio, pérdida de apetito, malestar general), problemas osteomusculares (dolor de espalda, dolores cervicales, contracturas musculares) alteraciones inmunológicas (aumento de infecciones y alergias, problemas dermatológicos), problemas sexuales (impotencia, frigidez, ausencia de eyaculación), problemas cardíacos (taquicardia, dolor precordial, hipertensión arterial), problemas respiratorios (catarros frecuentes, taquipnea, crisis de asma), problemas digestivos (gastritis, úlcera duodenal, náuseas, diarrea), alteraciones del sistema nervioso (jaquecas, trastorno del sueño con predominio del sueño ligero e insomnio, sensación de vértigo con inestabilidad locomotriz y sensación de vacío), alteraciones hormonales ( trastornos menstruales). (Molina, 2020)



**Emocionales:** agotamiento, sentimiento de fracaso y vacío, baja tolerancia a la frustración, impotencia ante el problema, nerviosismo, inquietud, dificultad de concentración, olvidos frecuentes, falta de atención y mala memoria, tristeza con tendencia a la depresión, falta de compromiso laboral, escasa o nula realización personal, baja autoestima, despersonalización). (Molina, 2020)

**Conductuales:** “Conductas adictivas con abuso de sustancias tóxicas (tabaco, alcohol, otras) irritabilidad, cambios de humor bruscos, hostilidad, aislamiento, agresividad, falta de eficacia, disminución de la capacidad para tomar decisiones, menor rendimiento laboral, absentismo laboral” (Molina, 2020).

**Familiares y sociales:** “problemas de pareja, deterioro del núcleo familiar en general, aislamiento social” (Molina, 2020).

**En la organización:** “conflictos con otros profesionales, conflictos con pacientes y familiares (en el caso de profesionales médicos), ineficacia en la actividad diaria, disminución de la calidad asistencial, cambios repetidos de los puestos de trabajo, absentismo laboral, accidentes laborales” (Molina, 2020).

#### **3.2.4.5 Diagnóstico del Síndrome de Burnout**

Para poder diagnosticar el síndrome, los especialistas tienen que conocer los síntomas de la patología y realizar una entrevista clínica que permita averiguar si existe la sospecha de padecer la enfermedad. Existen diferentes escalas o sistemas de medida para detectar el desgaste profesional. La más utilizada es la escala de Maslach o Maslach Burnout Inventory (MBI), que está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional respecto a su trabajo, el entorno laboral, sus compañeros, los clientes entre otros. (Sevilla & Sanchez, 2021)

#### **Cuestionario de Maslach o Maslach Burnout Inventory (MBI)**

Cuestionario creado por Maslach y Jackson (1981), está integrado por 22 preguntas, utilizado comúnmente para evaluar el Síndrome de Burnout, en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en

su trabajo y hacia los alumnos, su función es medir el desgaste profesional, la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. (Ecestaticos, 2018)

Mide tres subescalas del constructo de síndrome de burnout:

**Agotamiento emocional:** “Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Puntuación máxima 54” (Ecestaticos, 2018).

**Despersonalización:** “Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30” (Ecestaticos, 2018).

**Realización personal:** “Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48” (Ecestaticos, 2018).

#### **Rangos de medida de la escala**

- “0 = Nunca.
- 1 = Pocas veces al año o menos.
- 2 = Una vez al mes o menos.
- 3 = Unas pocas veces al mes.
- 4 = Una vez a la semana.
- 5 = Unas pocas veces a la semana.
- 6 = Todos los días” (Ecestaticos, 2018)

#### **3.2.4.6 Tratamiento en el Síndrome de Burnout**

Según (Sevila & Sánchez, 2021) “El tratamiento del Síndrome de Burnout se debe abordar de manera global desde el lugar de trabajo, con iniciativas que incluyan desde cambios organizativos en la empresa hasta tratamiento psicológico”

Individualmente el tratamiento psicológico debe centrarse en aspectos como la psicoeducación y autoconocimiento que permite conocer el Burnout y los factores que lo originan, las circunstancias que están detrás de cada caso particular, aprendiendo a afrontar el estrés mediante técnicas de relajación y respiración, también la terapia psicológica cognitivo-conductual que ayude

ajustar las expectativas a la realidad, mejorar la autoestima, la resiliencia y la asertividad; los hábitos saludables con una alimentación sana, disminuyendo el consumo de tabaco, el alcohol y otras drogas y la práctica regular de ejercicio físico. (Sevila & Sánchez, 2021)

## CAPITULO IV

### 4. METODOLOGÍA

#### 4.1 Diseño de la investigación

El tipo de diseño de la investigación abarca el conjunto de pasos o métodos que se utilizan para la recolección y análisis de las variables medibles que se describen el problema de la investigación con base en este concepto, el presente trabajo de investigación sigue un diseño cuantitativo porque permitirán a través de porcentajes y datos numéricos procesar la información recopilada, descriptivo pues describe las características de la población de estudio, analítico permitiendo analizar los datos para establecer conclusiones acordes y de corte transversal ya que permite medir los datos de manera individual midiendo una o más variables en un periodo establecido.

**Tabla 1 Matriz de involucrados**

Involucrados	Intereses	Problemas percibidos	Conflictos	Estrategias
Docentes	Desarrollo óptimo de sus actividades.	Aumento de niveles de estrés y cansancio.	Docentes Área administrativa	Disminución de niveles de estrés y cansancio.
Estudiantes	Recibir una educación sin presiones y de calidad.	Bajo rendimiento académico.	Docentes Estudiantes	Comunicación adecuada entre docentes y estudiantes.
Familiares	Mantener un ambiente familiar adecuado.	Conflictos familiares.	Hijos Pareja	Estrategias para mejorar las relaciones familiares.
Universidad	Tener docentes de calidad	Ausentismo docente y renuncias.	Área administrativa	Planes para mejorar las relaciones interpersonales.

**Elaborado por:** Alex Guaman

## 4.2 Tipo de estudio

El presente estudio de investigación es de tipo documental-descriptivo debido al uso de fuentes de referencia documental y el uso de la matriz de marco lógico que ha permitido establecer el ¿Qué?, ¿Por qué? y el ¿Para qué? del fenómeno de estudio en este caso el síndrome de Burnout y las consecuencias en los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, en donde los datos serán descritos según sean investigados. Además, este estudio es de tipo cuantitativo, dado que los resultados permitirán interpretar y analizar las características relevantes del problema.

**Tabla 2 Matriz de marco lógico**

<b>Resumen Narrativo</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>	
<b>Fin</b>	Mejorar el estado de ánimo de los docentes	Síntomas de cansancio	Respuestas de los docentes	Social-económico
	Disminuir los niveles de estrés	Causantes de estrés	Respuesta a preguntas	Económico
	Mejorar las relaciones interpersonales	Percepciones de compañeros de trabajo	Descripción de compañeros	Social-económico
	Mejorar la calidad de la educación	Evaluaciones al docente.	Calificación de evaluaciones	Competencia Social económico
	Disminuir los problemas familiares	Percepciones familiares y número de divorcios.	Respuesta de familiares	Social-económico
	Disminuir los permisos y la deserción laboral	% de permisos y renunciaciones.	Registro de permisos y contratos laborales	Salud - económico

<b>Propósito</b>	Disminuir el agotamiento físico y mental de los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar	Consecuencias del agotamiento. Satisfacción laboral	Descripción de síntomas y efectos.	Salud - Social-económico
<b>Componentes</b>	Identificar los factores de agotamiento físico y mental de los docentes de la Universidad Estala de Bolívar	Actividades laborales	Horario laboral	Salud - Social-económico
	Determinar los efectos internos y externos del agotamiento físico y mental de los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar.	Evaluaciones de docentes Certificados médicos	Registro de evaluación docente Registro de asistencias	Salud - Social-económico
	Elaborar un plan de acción para mejorar el agotamiento físico y mental de los docentes	Percepciones individuales y colectivas	Respuestas de encuestas	Salud - Social-económico

de la  
Universidad  
Estatad de  
Bolívar.

<b>Actividades</b>	Disminuir la sobrecarga laboral	-	-	Salud - Social-económico
	Fomentar hábitos saludables	100	Guías educativas	Salud - Social-económico
	Mejorar la comunicación	-	Guías educativas	Social
	Mejorar la motivación	-	-	Salud - Social
	Evaluar el estado físico y psicológico	-	Atenciones médicas recibidas	Salud - Social
	Distribuir el tiempo adecuadamente	-	Horas laborales y horas de descanso.	Salud – Social - económico

Elaborado por: Alex Guaman

### 4.3 Enfoque de la investigación

La presente tiene un enfoque de tipo cualitativo debido a, que es un método que permite alcanzar un análisis sistemático de información más subjetiva, es decir se toman en cuenta a aquellas características o cualidades del objeto de estudio. Logrando describir de forma ordenada los factores y las consecuencias a los que se enfrentan los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar al desarrollar sus actividades de docencia.

## 4.4 Población y muestra

### 4.4.1 Población

Para la realización del estudio se contará con una población de 177 docentes de las cinco facultades de la Universidad Estatal de Bolívar para lo cual se extraerá una muestra probabilística determinando así el número exacto de docentes a quienes se les aplicará al instrumento de recolección de datos.

### 4.4.2 Muestra

Se trabajará con una muestra probabilística aleatoria simple aplicando la fórmula de Sierra Bravo para poblaciones finitas, que permite determinar el número adecuado de docentes a quienes se les aplicará el instrumento de investigación.

$$n = \frac{N}{\epsilon^2 (N - 1) + 1} = \frac{177}{0.05^2(177 - 1) + 1} = \frac{177}{1.44} = 122.9 = 123$$

Por consecuencia en este proyecto se trabajará con un total de 123 docentes.

Donde

- n: muestra
- N: Tamaño de la población
- 1: Contante
- $\epsilon^2$ : Margen de error

## 4.3 Criterios de inclusión y exclusión

### 4.3.1 Criterios de inclusión

- Docentes titulares de las cinco facultades de la Universidad Estatal de Bolívar.
- Participantes libres y voluntarios.

### 4.3.2 Criterios de exclusión

- Docentes de contrato de la Universidad estatal de Bolívar.
- Personal administrativo.



#### **4.4 Identificación de variables**

##### **4.4.1 Variables independientes**

Consecuencias Del Síndrome De Burnout

##### **4.4.2 Variables dependientes**

Docentes de la Universidad Estatal de Bolívar

#### 4.4.3 Operacionalización de variables

**Tabla 3 Operacionalización de variables**

VARIABLE	DEFINICION	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALAS	INSTRUMENTO
Síndrome de burnout	Estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral.	Factores que causan el síndrome de burnout.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cansancio emocional</li> <li>2. Despersonalización</li> <li>3. Realización personal</li> </ol>	0= nunca. 1= pocas veces al año. 2= una vez al mes o menos. 3= unas pocas veces al mes. 4= una vez a la semana. 5= unas pocas veces a la semana. 6= todos los días.	<b>Encuesta</b>

Consecuencias del síndrome de burnout	Problemas que resultan a causa del síndrome de burnout en la salud física, emocional y social.	Las consecuencias en la salud física y emocional de los docentes.	4. Cansancio emocional	0= nunca. 1= pocas veces al año.
			5. Despersonalización	
			6. Realización personal	2= una vez al mes o menos. 3= unas pocas veces al mes. 4= una vez a la semana. 5= unas pocas veces a la semana. 6= todos los días

Docentes Universitarios	Son personas encargadas del proceso enseñanza aprendizaje de alumnos en el nivel superior.	Características demográficas individuales.	socio	• Edad	<b>Edad</b>	<b>Encuesta</b>
				• Sexo		
				• Área que labora	• 20-25 años	
					• 26-35 años	
					• 36-45 años	

- 46-55 años
- > 56 años

**Sexo**

- Hombre
- Mujer

**Área**

- Facultad
- Carrera

Fuente: Elaboración propia

#### 4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en esta investigación son encuestas validadas (Maslach) aplicada a través del aplicativo Google Forms con preguntas acordes al tema que permitan identificar los factores y las consecuencias del síndrome de burnout en el personal docente, la misma estará compuesta con preguntas de opción múltiple que ayudaran a obtener conclusiones precisas.

**OBJETIVO:** Disminuir las consecuencias que provoca el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar.

#### Consentimiento informado:

Este instrumento no utilizará, datos personales, ni datos numéricos (cedula, teléfono) ni direcciones, por lo tanto es netamente confidencial los datos son netamente de parte de la investigación; para dar continuidad a esto y si usted está de acuerdo en participar y promover la información respectiva por favor continúe señale con una X **SI** y continúa con la encuesta; caso contrario señale con una X **NO** y devuelva al encuestador/a:

Una vez leído el consentimiento desea continuar con la encuesta:

**SI** \_\_\_\_\_                      **NO** \_\_\_\_\_

Lea detenidamente y marque con una X según corresponda

1. Edad

20-25 años \_\_\_\_\_

26-35 años \_\_\_\_\_

36-45 años \_\_\_\_\_

46-55 años \_\_\_\_\_

> 56 años \_\_\_\_\_

2. Genero

Masculino \_\_\_\_\_

Femenino \_\_\_\_\_

## 3. Área de trabajo

Facultad \_\_\_\_\_

Carrera \_\_\_\_\_

**CUESTIONARIO**

Cuestionario basado en (Ecestaticos, 2018)

“Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.”

N	P	CUESTIONARIO	0	1	2	3	4	5	6
1	C	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. .E							
2	C	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. .E							
3	C	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra .E jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	R	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis .P alumnos/as.							
5	D	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si .E fueran objetos impersonales.							
6	C	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone .E un gran esfuerzo y me cansa.							
7	R	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis .P alumnos/as.							

8 C Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento  
.E quemado por mi trabajo.

9 R Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente  
.P en la vida de mis alumnos/as.

1 D Me he vuelto más insensible con la gente desde que  
0 .E ejerzo la profesión docente.

1 D Pienso que este trabajo me está endureciendo  
1 .E emocionalmente.

1 R Me siento con mucha energía en mi trabajo.  
2 .P

1 C Me siento frustrado/a en mi trabajo.  
3 .E

1 C Creo que trabajo demasiado.  
4 .E

1 D No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos  
5 .E de mis alumnos/as.

1 C Trabajar directamente con alumnos/as me produce  
6 .E estrés.

1 R Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable  
7 .P con mis alumnos/as.

1 R Me siento motivado después de trabajar en contacto con  
8 .P alumnos/as.

1 R Creo que consigo muchas cosas valiosas en este  
9 .P trabajo.

2 C Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis  
0 .E posibilidades.

2 R En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con  
1 .P mucha calma.

2 D Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus  
2 .E problemas

**Fuente:** <https://static.ecestaticos.com/file/035/b15/f97/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf.pdf>

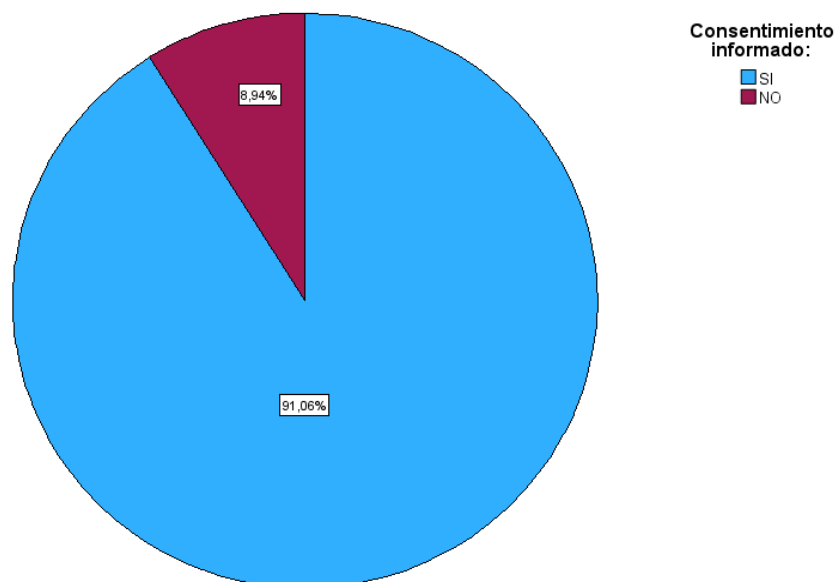
Agradezco su participación

## 4.6 ANALISIS DE DATOS

### 4.6.2 Obtención y análisis de la información

Se aplica el instrumento de evaluación de MASLACH IBM con ciertas modificaciones para el caso, a través del aplicativo Google Forms, con una muestra de 123 docentes, quienes de forma voluntaria dan su consentimiento informado, para el análisis y el almacenamiento de datos se utilizó los programas informáticos Microsoft office Excel y Statistical Package for the Social Sciencies (SPSS), para verificar la correlación de las dos variables se utilizó la prueba estadística Chi cuadrado y Correlación de Spearman, se obtienen los siguientes resultados:

#### GRAFICO 1 Consentimiento informado

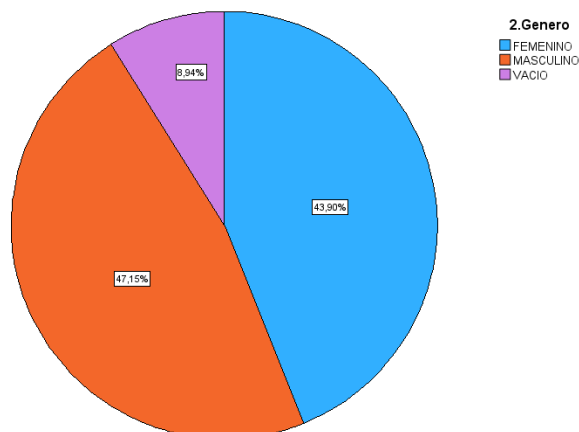


**Fuente:** instrumento IBM SPSS. **Elaborado por:** Alex Guamán.

**Análisis:** Del total de la muestra 123 el 8,94% no da su consentimiento por lo cual no continua con la encuesta, el 91,06% da su consentimiento y continua con la encuesta.



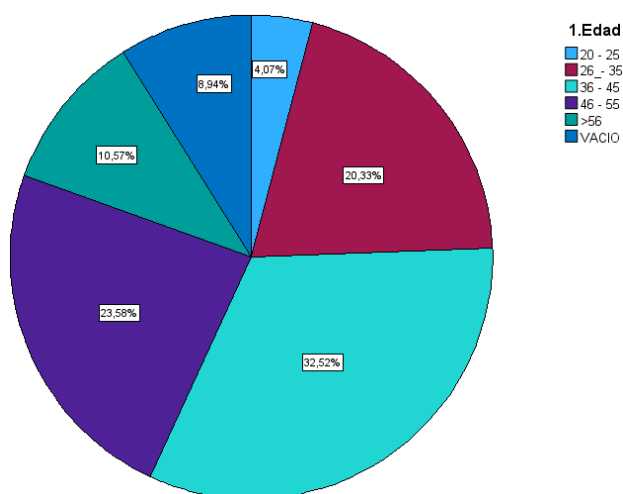
## GRAFICO 2 Género.



**Fuente:** instrumento IBM SPSS. **Elaborado por:** Alex Guamán.

**Análisis:** En relación al género de los encuestados el 47,15% corresponde a género masculino siendo el porcentaje más alto, el 43,90% al género femenino, el 8,94 pertenecen a las celdas sin respuesta concomitante a los docentes que no continuaron con el instrumento.

## GRAFICO 3 Edad.



**Fuente:** instrumento IBM SPSS **Elaborado por:** Alex Guamán.

**Análisis:** En relación a la edad de los encuestados el 32,5% corresponde a la edad entre 36 a 45 años siendo el porcentaje mayoritario, el 23,59% a 46 a 55 años, el 20,33% a >56 años, el 8,94% a las celdas sin respuesta, el 4,07% al rango de edad entre los 20 a 25 años.

## Correlación variable género - categorías Maslach Burnout Inventory (MBI)

**Tabla 4 Género \* Nivel cansancio**

Tabla cruzada							
Recuento							
		NIVEL_CANSANCIO					Total
		Bajo 0-18	Medio 19-26	Alto 27-54	SR		
2.Genero	Femenino	29	7	18	0	54	
	Masculino	29	10	19	0	58	
	Vacio	0	0	0	11	11	
Total		58	17	37	11	123	

Fuente: instrumento IBM SPSS Elaborado por: Alex Guamán.

**Tabla 5 Chi cuadrado Género \* Nivel cansancio**

Pruebas de Chi-cuadrado				
		Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson		123,455 <sup>a</sup>	6	<,001
Razón de verosimilitud		74,516	6	<,001
Asociación lineal por lineal		19,537	1	<,001
N de casos válidos		123		

a. 4 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,98.

Fuente: instrumento IBM SPSS Elaborado por: Alex Guamán.

**Tabla 6 Correlación Género \* Nivel cansancio**

Medidas simétricas	
--------------------	--

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,400	,090	4,803	<,001 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,307	,097	3,546	<,001 <sup>c</sup>
N de casos válidos		123			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					
c. Se basa en aproximación normal.					

**Fuente:** instrumento IBM SPSS **Elaborado por:** Alex Guamán.

**Análisis:** una vez aplicado el instrumento y luego de contabilizar los datos para cada una de las categorías de IBM se identificó que en la categoría cansancio emocional el 47,15% corresponde al género masculino, se ve afectado en cada uno de los rangos con mayor predominio, cabe mencionar que los dos géneros presenta un bajo nivel de cansancio emocional, como se puede observar en las tablas 2 y 3 se encuentran pruebas de correlación, R de Pearson y Correlación de Spearman arrojan una significancia de < a 0,001 lo que ace rechazar la hipótesis nula y valida la hipótesis alternativa, esto significa que hay una asociación entre las variables.

**TABLA 7 GENERO \* NIVEL\_DESPERSONALIZACION**

Tabla Cruzada						
Recuento						
		Nivel Despersonalización				Total
		Bajo 0-5	Medio 6 - 9	Alto 10 - 30	Sr 35	
2.Genero	Femenino	28	14	12	0	54
	Masculino	27	15	16	0	58

Vacío	0	0	0	11	11
Total	55	29	28	11	123

Fuente: instrumento IBM SPSS Elaborado por: Alex Guamán.

**Tabla 8 Chi-cuadrado Genero \* NIVEL\_DESPERSONALIZACION**

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	123,529 <sup>a</sup>	6	<,001
Razón de verosimilitud	74,583	6	<,001
Asociación lineal por lineal	25,306	1	<,001
N de casos válidos	123		
a. 5 casillas (41,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,98.			

Fuente: instrumento IBM SPSS Elaborado por: Alex Guamán.

**Tabla 9 Correlación Genero \* NIVEL\_DESPERSONALIZACION**

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,455	,087	5,627	<,001 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,333	,094	3,890	<,001 <sup>c</sup>
N de casos válidos		123			

- a. No se presupone la hipótesis nula.
- b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.
- c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: instrumento IBM SPSS **Elaborado por:** Alex Guamán.

**Análisis:** para evaluar el la sub escala nivel despersonalización se encuentran utilizo las pruebas de correlación, R de Pearson y Correlación de Spearman que arrojan una significancia de < a 0,001 lo que hace rechazar la hipótesis nula y valida la hipótesis alternativa, esto significa que hay una asociación entre las variables, se puede observar en la tabla 5 los dos géneros presentan un bajo nivel de despersonalización.

**Tabla 10 Genero \* NIVEL\_REALIZACION\_PERSONAL**

Tabla Cruzada						
Recuento						
		Nivel_Realización_Personal				Total
		Bajo 0-33	Medio 34 -39	Alto 40 –56	Sr 70	
2.Genero	Femenino	18	13	23	0	54
	Masculino	14	10	34	0	58
	Vacio	0	0	0	11	11
Total		32	23	57	11	123

Fuente: instrumento IBM SPSS **Elaborado por:** Alex Guamán.

**Tabla 11 Chi cuadrado Genero \* NIVEL\_REALIZACION\_PERSONAL**

Pruebas de Chi-Cuadrado					
		Valor	Gl	Significación (Bilateral)	Asintótica
Chi-Cuadrado De Pearson		126,157 <sup>a</sup>	6	<,001	
Razón De Verosimilitud		76,987	6	<,001	
Asociación Lineal	Por Lineal	23,720	1	<,001	

N De Casos Válidos	123
A. 4 Casillas (33,3%) Han Esperado Un Recuento Menor Que 5. El Recuento Mínimo Esperado Es ,98.	

Fuente: instrumento IBM SPSS Elaborado por: Alex Guamán.

**Tabla 12 Correlación Genero \* NIVEL\_REALIZACION\_PERSONAL**

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,441	,081	5,404	<,001 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,397	,090	4,763	<,001 <sup>c</sup>
N de casos válidos		123			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					
c. Se basa en aproximación normal.					

Fuente: instrumento IBM SPSS Elaborado por: Alex Guamán.

**Análisis:** en la evaluación de esta subescala realización personal al ser inversa a las otras categorías utilizo las pruebas de correlación, R de Pearson y Correlación de Spearman que arrojan una significancia de < a 0,001 lo que hace rechazar la hipótesis nula y valida la hipótesis alternativa, esto significa que hay una asociación entre las variables, se puede observar en la tabla 9 los dos géneros presentan un alto nivel de realización personal.

**Tabla 13 Edad \* NIVEL\_BURNOUT**

Tabla cruzada
Recuento

		NIVEL_BURNOUT				Total
		BAJO 1- 33	MEDIO 34 - 66	ALTO 67 - 99	SR	
1.Edad	20 - 25	1	3	1	0	5
	26_ - 35	4	12	9	0	25
	36 - 45	0	27	13	0	40
	46 - 55	0	18	11	0	29
	>56	0	5	8	0	13
	VACIO	0	0	0	11	11
Total		5	65	42	11	123

Fuente: instrumento IBM SPSS Elaborado por: Alex Guamán

**Tabla 14 Chi cuadrado Edad \* NIVEL\_BURNOUT**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	143,322 <sup>a</sup>	15	<,001
Razón de verosimilitud	91,881	15	<,001
Asociación lineal por lineal	37,690	1	<,001
N de casos válidos	123		
a. 16 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.			

Fuente: instrumento IBM SPSS Elaborado por: Alex Guamán

**Tabla 15 Correlación Edad \* NIVEL\_BURNOUT**

Medidas simétricas			
	Error estándar	T	Significación
	Valor	asintótico <sup>a</sup>	aproximada <sup>b</sup>
			aproximada

Intervalo por intervalo	R de Pearson	,556	,075	7,355	<,001 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,424	,088	5,153	<,001 <sup>c</sup>
N de casos válidos		123			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: instrumento IBM SPSS **Elaborado por:** Alex Guamán

**Análisis:** en la evaluación global del Nivel Burnout - Edad utilizo las pruebas de correlación, R de Pearson y Correlación de Spearman que arrojan una significancia de < a 0,001 lo que hace rechazar la hipótesis nula y valida la hipótesis alternativa, esto significa que hay una asociación entre las variables, se puede observar en la tabla 12, se evidencia que el nivel medio es el predominante siendo los grupos etarios 36 – 45 y 46 – 55, los más afectados.

**Tabla 16 Genero \* NIVEL\_BURNOUT**

Tabla cruzada						
Recuento						
		Nivel_Burnout				Total
		Bajo 1-33	Medio 34 - 66	Alto 67 - 99	Sr	
2.Genero	Femenino	3	31	20	0	54
	Masculino	2	34	22	0	58
	Vacío	0	0	0	11	11
Total		5	65	42	11	123

Fuente: instrumento IBM SPSS **Elaborado por:** Alex Guamán



**Tabla 17 Chi cuadrado Genero \* NIVEL\_BURNOUT.**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	123,320 <sup>a</sup>	6	<,001
Razón de verosimilitud	74,392	6	<,001
Asociación lineal por lineal	25,572	1	<,001
N de casos válidos	123		

a. 6 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,45.

Fuente: instrumento IBM SPSS **Elaborado por:** Alex Guamán

**Tabla 18 Correlación Genero \* NIVEL\_BURNOUT**

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,458	,088	5,665	<,001 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,316	,097	3,669	<,001 <sup>c</sup>
N de casos válidos		123			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: Instrumento IBM SPSS **Elaborado por:** Alex Guamán.

**Análisis:** para evaluar el global del Nivel Burnout - Edad se utilizó las pruebas de correlación, R de Pearson y Correlación de Spearman que arrojan una significancia de  $< 0,001$  lo que hace rechazar la hipótesis nula y valida la hipótesis alternativa, esto significa que hay una asociación entre las variables, se puede observar en la tabla 15 los dos géneros presentan un nivel de Burnout medio, siendo el género masculino el más afectado.

#### **4.7 DISCUSIÓN:**

En concordancia con los datos obtenidos en el estudio se evidencia el predominio de participantes del género masculino con un porcentaje de 47,1%, mismos que van en línea con (Chávez Orozco, 2016) existe mayor participación de hombres (51,6%) que de mujeres (40,8%) de una población.

En la evaluación de las 3 subescalas se puede evidenciar un bajo nivel de cansancio emocional en la mayoría de docentes, con un porcentaje de 44,7%, concomitante a lo evidenciado por (Tarco Montenegro & Llano Zhinin, 2021) “en cuanto a agotamiento personal fue de 15, considerándose bajo, el cual estuvo presente en el 55,6 % de los participantes”, al igual que lo encontrado por (García Padilla, Escorcía Bonivento, & Perez Suarez, 2017) “la dimensión de Agotamiento Emocional, se encontró que el 83.33% de los profesores no presentan agotamiento emocional, mientras que un 8.3% vivencian en un nivel medio”.

En la subescala despersonalización (García Padilla, Escorcía Bonivento, & Perez Suarez, 2017) “se presentó un porcentaje de 94.4% en los niveles bajos y un 5.6% en los niveles medios”, esta tarea de investigación concuerda con lo citado anteriormente proyectando los siguientes resultados Nivel Despersonalización bajo con un porcentaje 44,7% nivel bajo y nivel medio 23,5% en similitud a lo demostrado por (López De La Cruz & Zacarias Ventura, 2020) “la mayoría de los docentes participantes presentaron una despersonalización de nivel bajo (44,1 %)”, contrario a lo evidenciado en el nivel de despersonalización (López De La Cruz & Zacarias Ventura, 2020) “resalta una buena parte de los evaluados (40,1 %) que presentaba un nivel alto de despersonalización” en este trabajo el nivel medio es el que secunda los porcentajes con un 23,5%.

En lo referente a la realización personal los resultados emiten según (García Padilla, Escorcía Bonivento, & Perez Suarez, 2017) “se encontró que un 66.7% presentan

mayores puntuaciones”, que se ajustan a los resultados obtenidos en este sondeo el 46,3% presenta un alto nivel de realización personal, contrario a lo que expone (López De La Cruz & Zacarias Ventura, 2020) “la mayoría de los docentes que participaron en el estudio presentó una realización personal baja (59 %); por otro lado, se observó que casi la cuarta parte de los evaluados (24,2 %) presentaba un nivel alto de realización personal”, esto se puede deber al contexto en el cual se realizaron los estudios puesto que uno se realizó durante la pandemia del COVID- 19.

#### **4.8 PROPUESTA DE SOLUCION**

Guía de cuidados para prevenir los efectos del síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar.

La presente propuesta de Guía de cuidados para prevenir los efectos del síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, a través del proyecto se desarrolló en la Universidad Estatal de Bolívar, abarcando sus cinco facultades y se tomó en cuenta a 177 docentes de planta.

Los resultados obtenidos luego del proceso de investigación permitieron crear una guía para disminuir la problemática planteada siendo los principales beneficiarios los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, los alumnos y sus familiares quienes podrán desarrollar sus actividades académicas y relaciones interpersonales de manera adecuada disminuyendo los factores estresantes y por lo tanto las consecuencias que afectan a su salud física y emocional, si bien el resultado obtenido da un nivel de Burnout medio con un porcentaje 52,8%, esta propuesta guiara las acciones en pro de prevenir desarrollar el síndrome en nivel alto y evitar sus consecuencias a futuro.

El plan propuesto permitirá disminuir los efectos del síndrome ya que constituye un instrumento claro que incluye información clara sobre el diagnóstico tratamiento y prevención sobre el tema. Para el monitoreo y evaluación se lo realizara a través de las evaluaciones médicas y psicológicas periódicas, por parte de los departamentos de Bienestar Universitario y Talento Humano del alma mater bolivarenses.

La guía de prevención del síndrome de burnout es una herramienta concisa que permite llegar al lector(docente) de manera práctica ya que aborda temas como:

- Una descripción breve del síndrome
- Su fisiopatología.
- Síntomas físicos emocionales y conductuales
- Una breve evaluación del síndrome.
- Tratamiento y técnicas de prevención.



---

**breve del  
síndrome**

- **Su  
fisiopatología  
a.**
- **Síntomas  
físicos  
emocionales  
y  
conductuales**
- **Una breve  
evaluación  
del  
síndrome.**
- **Técnicas de  
prevención**
- **Tratamiento**

**(Plan Piloto).**

---

<b>Evaluar el estado de salud física y emocional de los docentes .</b>	Evaluación médica y psicológica de los docentes	Docentes de la Universidad Estatal de Bolívar.	Departamento de Bienestar Universitario y Talento Humano	Periodo propuesto: finalización del ciclo universitario marzo - agosto 2023	Presupuesto propio de la Universidad	Resultados de las evaluaciones médicas y psicológicas de los docentes
<b>Aplicar la guía propuesta de cuidados para prevenir los efectos del síndrome de Burnout</b>	Entregar la guía virtual a cada uno de los docentes	Docentes de la Universidad Estatal de Bolívar.	Alex Guaman Departamento de Bienestar Universitario y Talento Humano	Al finalizar la evaluación.	No implica presupuesto	Numero de guías entregadas
<b>Monitorear y evaluar el alcance de la propuesta.</b>	Evaluación pos aplicación de la guía.	Docentes de la Universidad Estatal de Bolívar.	Alex Guaman Departamento de Bienestar Universitario y Talento Humano	Periodo propuesto: inicio del ciclo universitario octubre - febrero 2023	Presupuesto propio de la Universidad	Resultados de las evaluaciones médicas y psicológicas de los docentes

**Fuente:** elaboración propia.

*uol/a.*



**GUÍA DE CUIDADOS  
PREVENTIVOS DEL SINDROME  
DE BURNOUT**

**AUTOR:**

**Alex Israel Guamán Poma**



## PRESENTACIÓN

Esta guía de cuidados para prevenir el Síndrome de Burnout está dirigida para mujeres y hombres con el fin de brindar conocimientos acerca del cuidado de su propia salud y la de otras personas. En ella se intenta responder a las preguntas habituales de la vida cotidiana sobre el manejo del estrés y agotamiento mental y físico..

La guía se basa en la mejor evidencia científica disponible, se da información sobre distintos aspectos del síndrome de burnout y hábitos saludables para prevenirlo y manejarlo. Con el desarrollo de estos temas se trata, principalmente generar conocimiento y medidas preventivas saludables como: autocuidado, ayuda mutua, entornos saludables que favorecen la salud con una adecuada comunicación.

Esperamos que esta guía sea un aporte para que los Docentes e la Universidad Estatal de Bolívar tengan conocimiento del Síndrome de Burnout y las medidas adecuadas para llevar una vida saludable., cuidando su salud.



**CONTENIDO**

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>5</b>
<b>¿QUE ES EL SÍNDROME DE BURNOUT?.....</b>	<b>7</b>
<b>FISIOPATOLOGÍA.....</b>	<b>7</b>
<b>SIGNOS Y SÍNTOMAS.....</b>	<b>8</b>
<b>SINTOMAS FISICOS.....</b>	<b>8</b>
<b>SINTOMAS EMOCIONALES.....</b>	<b>8</b>
<b>SINTOMAS CONDUCTUALES.....</b>	<b>9</b>
<b>¿QUÉ FACTORES PUEDE PRODUCIR EL SÍNDROME DE BURNOUT?.....</b>	<b>9</b>
<b>FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>FACTORES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....</b>	<b>9</b>
<b>FACTORES DE LAS RELACIONES SOCIALES.....</b>	<b>10</b>
<b>FACTORES INDIVIDUALES.....</b>	<b>10</b>
<b>¿COMÓ SABER SI TIENE SINDROME DE BURNOUT?.....</b>	<b>11</b>
<b>TRATAMIENTO.....</b>	<b>12</b>
<b>PREVENCIÓN.....</b>	<b>12</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>14</b>

## PALABRAS CLAVES

- **Estrés:** Sentimiento de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso. El estrés es la reacción de su cuerpo a un desafío o demanda.
- **Síndrome de Burnout:** El síndrome de burnout o "síndrome del trabajador quemado" hace referencia a la cronificación del estrés laboral. Este se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador.
- **Despersonalización:** Es una alteración de la percepción o la experiencia de uno mismo de tal manera que uno se siente "separado" de los procesos mentales o cuerpo, como si uno fuese un observador externo a los mismos.
- **Agotamiento:** Sensación de mucho cansancio, con poca energía y un fuerte deseo de dormir que interfiere con las actividades cotidianas normales.

## INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout o síndrome del quemado hace referencia al estado de estrés laboral crónico, cuya manifestación es el estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo alterando la personalidad y autoestima del trabajador. En este proceso el trabajador sufre una pérdida progresiva del interés por sus tareas desarrollando una reacción psicológica negativa hacia su área laboral. (Quironprevencion, 2018)

Este síndrome aparece en la mayoría de casos de las personas cuyo oficio es de manera vocacional frecuentemente en profesionales sanitarios, profesores y trabajadores sociales, en un inicio las manifestaciones son a nivel laboral sin embargo cuando ya se extiende puede ocasionar síntomas a nivel físico, psicológico y familiar.

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

- Proporcionar una guía educomunicacional sobre los cuidados necesarios para la disminución de estrés y agotamiento laboral.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Brindar información sobre el síndrome de Burnout métodos de prevención y cuidados.
- Describir las consecuencias del agotamiento laboral.
- Garantizar que las medidas de prevención al paciente sean integrales y de calidad.

## SINDROME DE BURNOUT



## ¿QUÉ ES EL SÍNDROME DE BURNOUT?

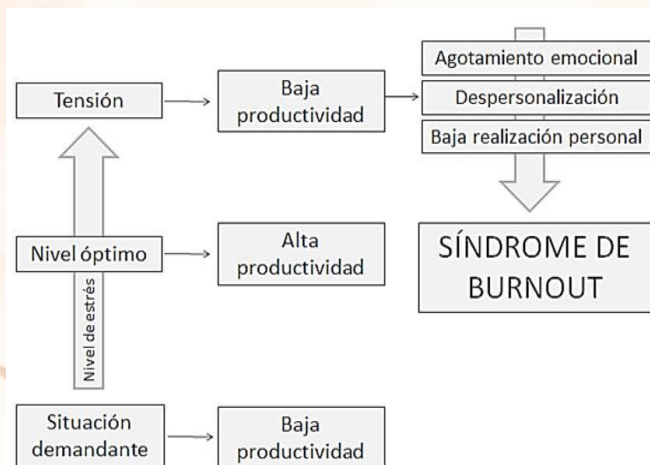
El Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de aniquilamiento, síndrome de estar quemado, síndrome de desmoralización o síndrome de agotamiento emocional o profesional es considerado por la Organización Mundial de la Salud como una enfermedad laboral que provoca deterioro en la salud física y mental de los individuos.

Herbert Freudenberger en 1974 introdujo el concepto de Burnout describiéndolo como una “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”. (Apiquian, 2017)



## FISIOPATOLOGÍA

El Síndrome de Burnout se define por una combinación de tres factores:



Agotamiento emocional debido a las demandas laborales excesivas.

Despersonalización sensación de distanciamiento emocional de los pacientes o el trabajo.

Baja realización personal sensación de baja autoestima y efectividad en el trabajo

Burnout es la respuesta prolongada al estrés crónico en el trabajo.

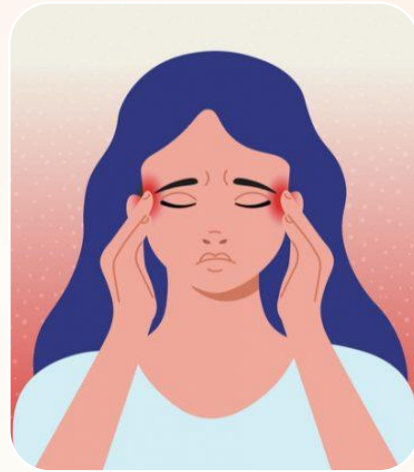


## SIGNOS Y SÍNTOMAS

El estrés puede causar muchos tipos de síntomas físicos y emocionales y conductuales como:

### SINTOMAS FISICOS

- “Diarrea o vómitos”
- “Boca seca
- Cansancio o insomnio
- Enfermedades frecuentes
- Dolor de cabeza
- Palpitaciones cardíacas
- Acidez o indigestión
- Hiperventilación
- Ciclos menstruales irregulares
- Pérdida o aumento del apetito
- Pérdida de interés en el sexo



- Tensión o dolor muscular
- Pérdida o aumento de peso”  
(Aurora Health Care, 2021)

### SINTOMAS EMOCIONALES

- Confusión
- Llanto
- Depresión
- Insensibilidad, frialdad o indiferencia
- Sentimientos de baja autoestima
- Hostilidad y combatividad
- Impaciencia o irritabilidad
- Recelo
- Preocupación o ansiedad  
(Aurora Health Care, 2021)



## SINTOMAS CONDUCTUALES

- Ausentismo
- Alcohol, consumo de drogas y tabaquismo
- Peleas
- Incapacidad para concentrarse
- Falta de motivación
- Baja productividad
- Comer en exceso
- Falta de criterio
- Golpetear los pies o los dedos (Aurora Health Care, 2021)

## ¿QUÉ FACTORES PUEDE PRODUCIR EL SÍNDROME DE BURNOUT?

### FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN

- “Estructura de la organización muy jerarquizada y rígida
- Falta de apoyo instrumental
- Falta de participación de los trabajadores
- Falta de coordinación entre departamentos
- Falta de formación
- Falta de refuerzo o recompensa
- Falta de desarrollo profesional
- Relaciones conflictivas
- Estilo de dirección inadecuado
- Desigualdad percibida en la gestión de los RRHH” (Moro, 2020)

### FACTORES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- “Sobrecarga de trabajo, exigencias emocionales
- Descompensación entre responsabilidad y autonomía
- Falta de tiempo para atender al usuario/cliente/alumno
- Disfunción de rol
- Carga emocional excesiva
- Falta de control de los resultados de la tarea



- Falta de apoyo social
- Poca autonomía decisional
- Estresores económicos
- Insatisfacción en el trabajo” (Moro, 2020)

### **ACTORES DE LAS RELACIONES SOCIALES**

- “Trato con usuarios difíciles o problemáticos
- Relaciones conflictivas con clientes
- Relaciones tensas, competitivas, con conflictos con compañeros y con usuarios
- Falta de apoyo social
- Falta de colaboración entre compañeros en tareas complementarias
- Proceso de contagio social del burnout” (Moro, 2020)

### **FACTORES INDIVIDUALES**

- “Sensibilidad emocional alta y necesidad de los otros
- Alto grado de idealismo
- Alto grado de empatía
- Baja autoestima
- Dedicación al trabajo
- Elevada autoexigencia
- Reducidas habilidades sociales
- Tendencia a la sobre implicación emocional
- Patrón de conducta de tipo A” (Moro, 2020)

El cuestionario de Maslach a través de sus preguntas ayudara a evaluar si presenta Síndrome de Burnout.

### INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

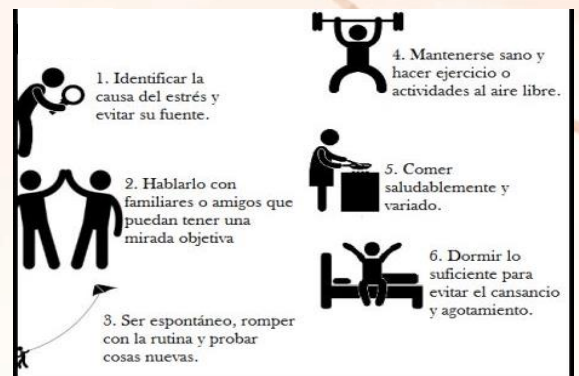
- SEGÚN (Ecestaticos, 2018),
  - Cansancio emocional, presente en los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Puntuación máxima: 54"
  - Despersonalización, presente en los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Puntuación máxima: 30
  - Realización personal, presente en los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. Puntuación máxima: 48.

“Si se obtienen puntuaciones altas en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización (por encima de 34 puntos) y una baja puntuación en la realización personal, se considera que el profesional padece burnout” (Ecestaticos, 2018),

Test Maslach Burnout Inventory (MBI)								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2	Me siento cansado al final de una jornada laboral	0	1	2	3	4	5	6
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada laboral	0	1	2	3	4	5	6
4	Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes/usuarios	0	1	2	3	4	5	6
5	Creo que trato a algunos pacientes/usuarios como objetos impersonales	0	1	2	3	4	5	6
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	0	1	2	3	4	5	6
7	Trato muy eficazmente los problemas personales	0	1	2	3	4	5	6
8	Me siento quemado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de otras personas	0	1	2	3	4	5	6
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12	Me siento muy activo	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14	Creo que estoy trabajando demasiado	0	1	2	3	4	5	6
15	En realidad, no me preocupa lo que ocurre a alguno de mis pacientes/usuarios	0	1	2	3	4	5	6
16	Trabajar directamente con las personas me produce estrés	0	1	2	3	4	5	6
17	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
18	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	0	1	2	3	4	5	6
20	Me siento acabado	0	1	2	3	4	5	6
21	Trato los problemas emocionales con mucha calma en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
22	Siento que los pacientes/usuarios me culpan por algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

0 = Nunca  
 1 = Pocas veces al año o menos  
 2 = Una vez al mes o menos  
 3 = Unas pocas veces al mes o menos  
 4 = Una vez a la semana

“El síndrome de burnout se debe abordar de forma global e individual con iniciativas que permitan cambios organizativos en el área laboral y tratamiento psicológico” (Sevilla & Sanchez, 2021)



- **“Psicoeducación y autoconocimiento.** El conocimiento de burnout y los factores que lo originan” (Sevila & Sánchez, 2021)
- “Aprender a **afrentar el estrés** a través de técnicas de relajación y respiración, o terapias cognitivo-conductual” (Sevila & Sánchez, 2021)
- Centrarse en la realidad y no solo en las expectativas
- Elevar el nivel de autoestima.
- Mejorar la resiliencia y asertividad.” (Sevila & Sánchez, 2021)
- “Mantener hábitos saludables como una alimentación sana, disminuir el consumo de tabaco, el alcohol, drogas y la práctica de ejercicio físico” (Sevila & Sánchez, 2021)

## PREVENCIÓN

- ❖ Realizar actividad física
- ❖ Encontrar momentos de relajación y tener plena conciencia de sus propias acciones.
- ❖ Generar encuentros con nuestros seres queridos
- ❖ Evitar la sobrecarga de trabajo.
- ❖ Facilitar la ejecución de las tareas diarias.
- ❖ Estimular hábitos sanos, tanto en el ambiente laboral como fuera del mismo.
- ❖ Flexibilizar los turnos y horarios de trabajo.
- ❖ Realizar evaluaciones periódicas de estrés.
- **“Respetar el horario de trabajo**, ingresando y saliendo puntualmente del trabajo.” (Gomez & Muñoz, 2019)



- **“Capacitar y delegar funciones** dando la oportunidad de confiar en otros, trabajar en equipo y buscar soluciones inesperadas en caso de presiones, esto facilita la comunicación y mejora las perspectivas del negocio” (Gomez & Muñoz, 2019) (Gomez & Muñoz, 2019)
- **“Cuidar la relación familia** con tiempo de calidad con la familia, tiempo con la pareja manteniendo conversaciones sobre metas personales, familiares, sueños y expectativas” (Gomez & Muñoz, 2019)
- **“Brindarse tiempo personal.** Darse tiempo para comer saludablemente, dormir y tener un pasatiempo, es importante darse tiempo para formarse y capacitarse para enfrentar las adversidades reduce significativamente el stress” (Gomez & Muñoz, 2019)
- **“Comunicarse con el entorno.** Desconectar celulares y dejar la computadora para hablar y escuchar a las personas que les rodean puede evitar el burnout” (Gomez & Muñoz, 2019)
- **“Darse tiempo para platicar con amistades.** La amistad brinda un apoyo emocional, fortalece la autoestima y la seguridad en sí mismo. El contar con distintos círculos de amigos da la oportunidad de tener diversos puntos de vista sobre temas laborales, familiares, de pareja, personales, entre otros” (Gomez & Muñoz, 2019)



#### **4.9 CONCLUSIONES:**

- A través de este estudio se pudo identificar que la prevalencia del síndrome de Burnout en un nivel medio considerado entre un total de 34 a 66 puntos de la suma total de las tres subescalas con un total del 52,8%, siendo el género más afectado el masculino, esto nos permite tener un horizonte más amplio sobre las consecuencias futuras que puede desencadenar el no intervenir de manera adecuada en el entorno psicosocial de los docentes.
- Revisados los resultados se encontró una relación significativa entre las variables edad - Nivel de Burnout el grupo más afectado está en el grupo comprendido entre los 36 a 55 años, esto puede afectar al campo laboral profesional y personal de los maestros viendo se reflejado en la calidad de educación, las relaciones interpersonales y el estado anímico.
- Con este trabajo contribuimos a la comunidad científica para posteriores investigaciones amplíen el campo de análisis en nuestro país, en donde las presiones laborales sociales y económicas son también son factores que influyen de manera negativa, además nos permite demostrar que existen características propias del docente asociados al desarrollo del Síndrome Burnout y no principalmente se deben al cansancio.
- La guía se elaboró con el propósito de brindar una herramienta accesible, pertinente y sencilla para la fácil comprensión y lograr llevarla a cabo de forma práctica, de manera que sea de provecho para los docentes y la comunidad en general.

#### **4.10 RECOMENDACIONES:**

- Mejorar las estrategias de afrontamiento del estrés e intervenir de manera efectiva y pronta por parte de los departamentos de bienestar universitario y talento humano, para así promover una salud e higiene laboral adecuados, con aplicación de estrategias como talleres, valoraciones medicas frecuentes, y de ser necesario terapia psicológica para reducir los niveles de Burnout.
- Continuar con investigaciones que estén orientadas a evaluar el Burnout, ya que son de suma importancia para conocer el entorno en donde los docentes realizar sus labores y de esta manera generar acciones que promuevan la optimización del recurso humano, un adecuado desempeño profesional, una educación de calidad y lo más importante una salud física y emocional adecuada.
- Incluir en futuras investigaciones a más del instrumento Maslach otros aspectos del quehacer docente como: nivel de estudios, carga horaria, número de alumnos, funciones administrativas y de investigación, esto permitirá enriquecer la operacionalización, la obtención de datos y correlacionar más variables para dilucidar los efectos del burnout de manera más prolija.
- Hacer uso de esta guía de práctica clínica para colaborar en la prevención y el tratamiento del Síndrome de Burnout para mejorar la calidad de vida de los profesionales de la Universidad Estatal de Bolívar.

#### 4.11 BIBLIOGRAFIA

- Albiach. (26 de Junio de 2019). *Síndrome de Burnout: Qué es, causas, características y solución*. Obtenido de albiach: <https://albiachpsicologos.es/psicologo-adultos-valencia/sindrome-de-burnout-que-es-causas-caracteristicas-y-solucion/gmx-niv43-con964.htm>
- Anzules, J., Rojas, L., & Véliz, J. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública ecuatoriana. *QhaliKay*, 9-15. Obtenido de Revista.utm: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/QhaliKay/article/download/3902/4349>
- Apiquian, A. (2017). *EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LAS EMPRESAS*. Obtenido de ucm: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Aurora Health Care. (2021). *Manejo del estrés*. Obtenido de aurorahealthcare: <https://es.aurorahealthcare.org/services/behavioral-health-addiction/stress>
- Cabezas, E., & Beltrán, D. (27 de Diciembre de 2018). *Niveles de burnout en docentes de educación media y superior en la ciudad de Riobamba- Ecuador*. Obtenido de revistasdigitales.upec.edu.ec: <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/sathiri/article/view/752>
- Chávez Orozco, C. A. (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *INNOVA Research Journal*, 77-95.
- Damián, A. (8 de Agosto de 2019). *¿Ser docente es una profesión o una misión?* Obtenido de formaciónib: <http://formacionib.org/noticias/?Ser-docente-es-una-profesion-o-una-mision>
- Ecestaticos. (2018). *CUESTIONARIO - BURNOUT*. Obtenido de static.ecestaticos: <https://static.ecestaticos.com/file/035/b15/f97/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf.pdf>
- FIDE. (2022). *¿Qué es la docencia universitaria?* Obtenido de FIDE : <https://www.fide.edu.pe/es-ec/blog/detalle/que-es-la-docencia-universitaria/#:~:text=La%20palabra%20ense%C3%B1anza%20o%20docencia,aprendizaje%20en%20un%20entorno%20universitario.>
- García Padilla, A. A., Escorcía Bonivento, C. V., & Perez Suarez, B. S. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 65 - 126. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170>
- García, I., Fernandez, M., & Portero, S. (2021). *Síndrome de burnout y factores relacionados en docentes universitarios*. Obtenido de NURE Investigación: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/2037>
- Gomez, E., & Muñoz, A. (2019). *Seis formas de evitar el burnout*. Obtenido de Forbes: <https://www.forbes.com.mx/seis-formas-de-evitar-el-burnout/>
- Guiler, R., Urdiales, S., Loor, G., & Villavicencio, M. (2022). *Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19*. Obtenido



de Dilanet:

<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2495/html>

López De La Cruz, E. C., & Zacarias Ventura, H. (2020). Síndrome de burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales. *Desafíos*, 136-141.

MedicosyPacientes. (28 de Mayo de 2019). *La OMS reconoce como enfermedad el burnout o "síndrome de estar quemado"*. Obtenido de medicosypacientes: <https://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>

Mejía, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacon, S., & Garcia, Y. (2020). *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica*. Obtenido de Scielo: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004)

Molina, D. (2020). *Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral*. Obtenido de cielolaboral: [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina\\_noticias\\_cielo\\_n3\\_2020.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf)

Monroy, S. (2022). *¿Qué es el síndrome de burnout y qué lo causa en el trabajo?* Obtenido de apd: <https://www.apd.es/sindrome-burnout/>

Moro, E. (3 de Enero de 2020). *SÍNDROME DE BURNOUT – FACTORES DESENCADENANTES*. Obtenido de ergobi: <https://www.ergobi.es/blog/sindrome-de-burnout-factores-desencadenantes/>

Mundobytes. (22 de Septiembre de 2022). *Concepto De Docencia Según Varios Autores*. Obtenido de mundobytes: <https://conceptos.mundobytes.com/concepto-de-docencia-segun-varios-autores/>

Organización Mundial de la Salud. (Febrero de 2023). *Estres*. Obtenido de OMS: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Quironprevencion. (2018). *Síntomas del síndrome de 'burnout': ¿cómo identificarlo?* Obtenido de quironprevencion: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20o,personalidad%20y%20autoestima%20del%20trabajador.>

Serna, D., & Martínez, L. (2020). *Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/>: <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2020/ccm201v.pdf>

Sevilla, M., & Sánchez, M. (25 de Noviembre de 2021). *Síndrome de burnout*. Obtenido de Cuidateplus:

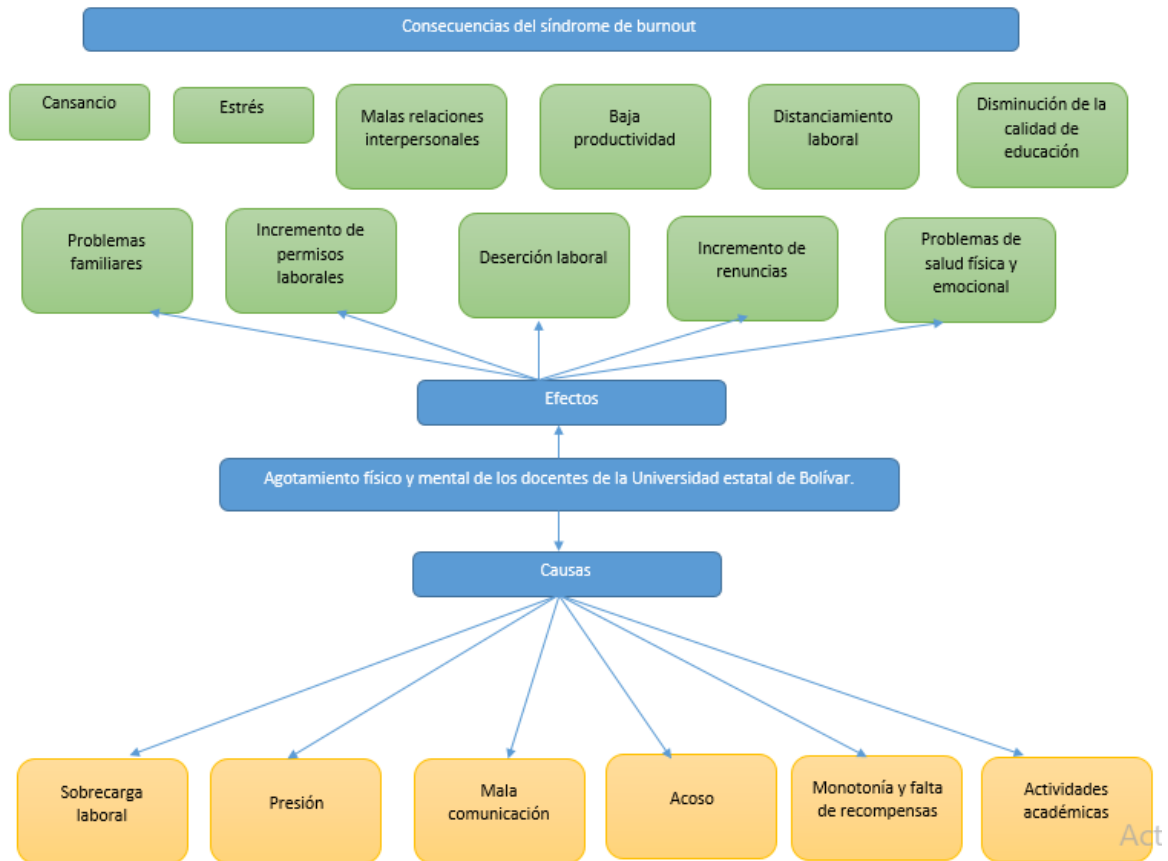


<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>

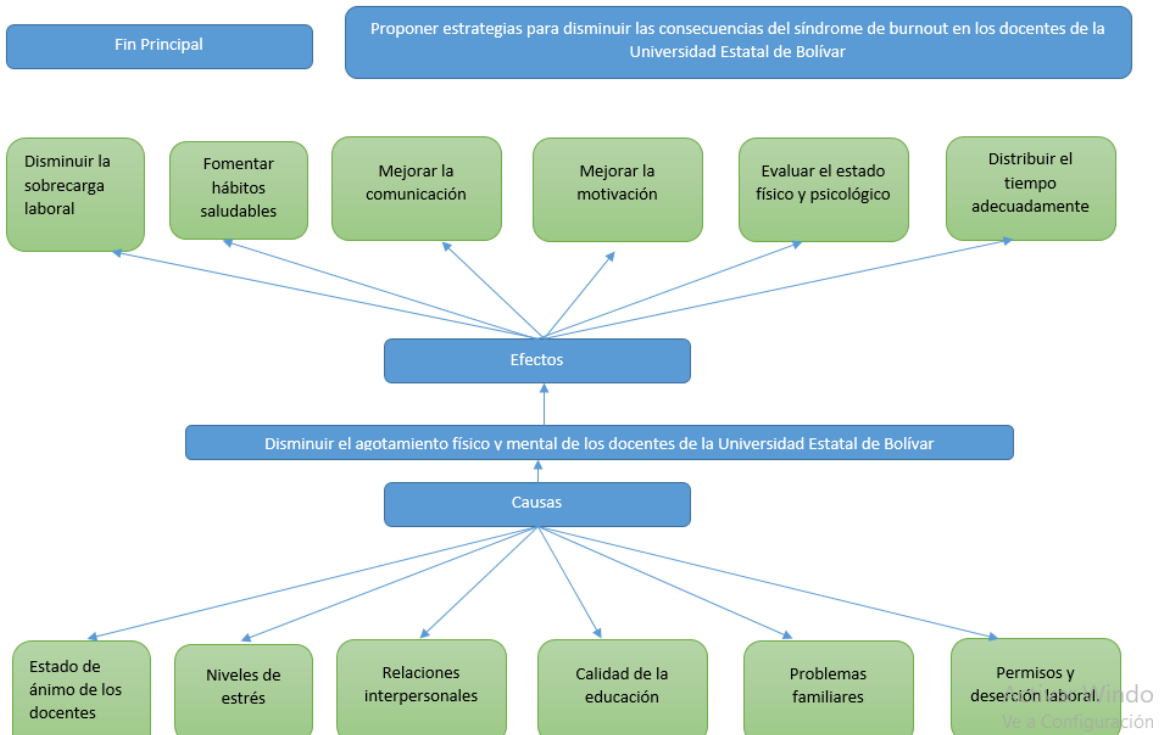
- Sevilla, M., & Sanchez, M. (2021). *Síndrome de burnout*. Obtenido de cuidateplus: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>
- Tarco Montenegro, Á. R., & Llano Zhinin, G. V. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras. *Información para directivos de la Salud.*, 1-15.
- Tarco, Á., Llano, G., Carozama, J., Mejía, P., Borja, T., & Guanoluisa, L. (2022). *Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública ecuatoriana*. Obtenido de scielo: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1996-35212021000300009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000300009)
- Tito, P., Torres, M., & Perez, E. (2022). *Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: Un análisis factorial exploratorio*. Obtenido de Universidad De Murcia: [https://www.researchgate.net/publication/336633774\\_Sindrome\\_de\\_Burnout\\_en\\_profesores\\_de\\_escuela\\_y\\_universidad\\_un\\_analisis\\_psicometrico\\_y\\_comparativo\\_en\\_la\\_ciudad\\_de\\_Arequipa](https://www.researchgate.net/publication/336633774_Sindrome_de_Burnout_en_profesores_de_escuela_y_universidad_un_analisis_psicometrico_y_comparativo_en_la_ciudad_de_Arequipa)
- Torres, C. (2020). *Síndrome Burnout y docentes universitarios (caso: docentes universitarios bolivianos de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno)*. Obtenido de CEPIES: <https://ojs.cepies.umsa.bo/index.php/RCV/article/view/60>
- Universidad Europa. (30 de Agosto de 22). *¿Cuáles son las competencias de un docente universitario más valoradas?* Obtenido de universidadeuropa: <https://universidadeuropea.com/blog/competencias-docente-universitario/>
- Veintimilla, S., Cardenas, J., Pesántez, F., & Torres, A. (2023). *Enfoque general del Síndrome Burnout en docentes universitarios*. Obtenido de Universidad Politecnica Salesiana: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24189/1/Enfoque%20general%20del%20S%C3%ADndrome%20Burnout%20en%20docentes%20universitarios.pdf>

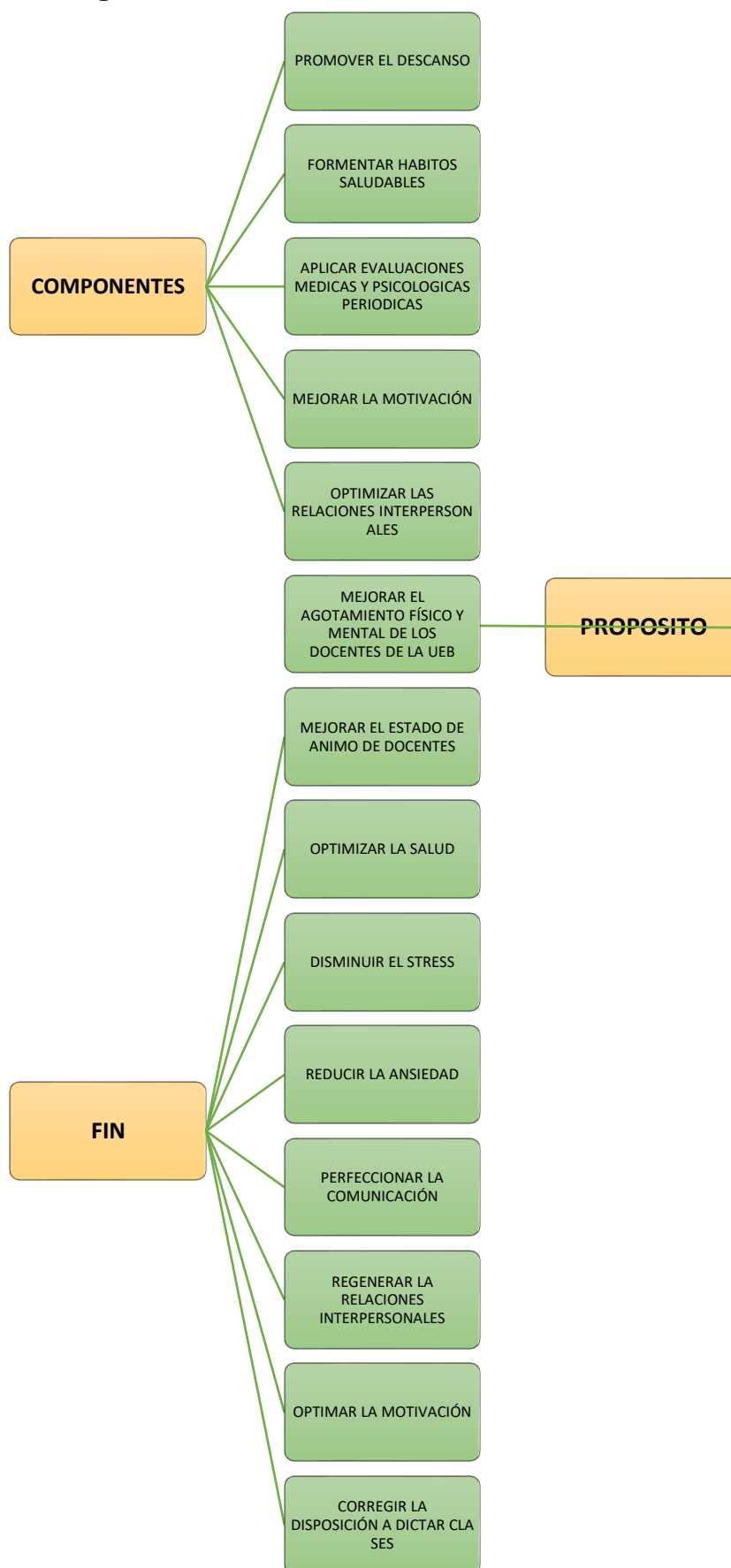
## **4.12 ANEXOS**

### Anexo 1: Árbol de problemas



### Anexo 2: Árbol de objetivos.



**Anexo 3: Matriz de estrategias.**

## Anexo 4: Instrumento de recolección de datos.

ENCUESTA BOURNOT

Preguntas Respuestas 130 Configuración Total de puntos: 0






### CONSECUENCIAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, EN EL PERIODO MARZO-JUNIO 2023.

**INTRODUCCIÓN:** La presente encuesta como parte proyecto de titulación en la Maestría En Salud Publica es para determinar las consecuencias que provoca el síndrome de Burnout de los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar para establecer las consecuencias, buscar futuras de estrategias de promoción, prevención y tácticas futuras de solución.

**OBJETIVO:** Disminuir las consecuencias que provoca el síndrome de Burnout en lo docentes de la Universidad Estatal de Bolívar.


Consentimiento informado:

## Anexo 5: Aceptación por parte de la IES.

ED Esparta Yunda Davila <eyunda@ueb.edu.ec>     

Para: (Estudiante) Alex Israel Guamán Poma Mié 21/06/2023 9:33

CC: Alvaro Paul Solis Naranjo <apsolis@ueb.edu.ec>

 PROFESORES TITULARES.xlsx 27 KB

No suele recibir correos electrónicos de eyunda@ueb.edu.ec. [Por qué esto es importante](#)

Mi estimado estudiante en atención a su requerimiento en el cual manifiesta se le facilite los medios necesarios (correo electrónico) para la aplicación de una encuesta al personal docente que labora en esta prestigiosa institución Universidad Estatal de Bolívar, así como también solicito información sobre el total de docentes de planta, de tiempo completo y medio tiempo que laboran actualmente.

Remito lo solicitado.

Solicito acudir a la Dirección de Talento Humano/Unidad de Escalafón para que llene una encuesta de satisfacción al usuario.