



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

**SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA
BILINGÜE EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR DURANTE EL AÑO LECTIVO
2023 – 2024**

Autor/es

MADELYNE LOPEZ DIAZ.

SOLANGE RAMOS REYES

2024



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

**SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA
BILINGÜE EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR DURANTE EL AÑO LECTIVO
2023 – 2024**

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos para
optar por el título de Magister en Salud y Seguridad Ocupacional

Profesor

ANDREA BERSOSA WEBSTER

Autor/es

MADELYNE LOPEZ DIAZ

SOLANGE RAMOS REYES

2024

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

"Declaro haber dirigido el trabajo, Síndrome de burnout en docentes de una unidad educativa bilingüe en la ciudad de Guayaquil, Ecuador durante el año lectivo 2023 – 2024, a través de reuniones periódicas con las estudiantes Madelyne Valeria López Díaz y Solange Viviana Ramos Reyes, en el periodo de enero a abril del presente año, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".



Andrea Cristina Bersosa Webster

0301563078

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

"Declaro haber revisado este trabajo, Síndrome de burnout en docentes de una unidad educativa bilingüe en la ciudad de Guayaquil, Ecuador durante el año lectivo 2023 – 2024, de Madelyne Valeria López Díaz y Solange Viviana Ramos Reyes, en el periodo de enero a abril del presente año, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

Andrea Cristina Bersosa Webster

0301563078

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

"Declaramos que este trabajo es original, de nuestra autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes."



Madelyne Valeria López Díaz
C.I. 0922491345



Solange Viviana Ramos Reyes
C.I. 1723131981

AGRADECIMIENTOS

“Agradezco a Dios, mi madre, mi novio, mi suegra y familia por estar siempre para mí en los momentos difíciles y sin duda a mi compañera de proyecto por ser una pieza fundamental y de apoyo en la finalización de esta maestría”.

Madelyne López.

“Agradezco profundamente a Dios, mi familia, a mi tutora, amigos y compañera de proyecto por su invaluable apoyo y colaboración”.

Solange Ramos

DEDICATORIA

“Dedico este logro a mi madre por apoyarme siempre en todo, a mi incondicional amigo de cuatro patas Cooper por esperar pacientemente que termine clases para comer juntos y a mi padre que desde el cielo guía mis pasos”.

Madelyne López

“Dedico este logro a mi amada familia, especialmente a mi madre, y a mi querido abuelo”.

Solange Ramos

RESUMEN

El estudio se centra en analizar el síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa Bilingüe en Guayaquil-Ecuador, durante el año lectivo 2023-2024, con el objetivo de comprender y prevenir este síndrome. A nivel global, el estrés laboral y otros factores impactan la salud mental de los profesionales, afectando su productividad y bienestar. Aunque hay pocos registros científicos en Ecuador sobre este tema, la investigación revela una prevalencia del 27.5% de burnout entre los docentes evaluados; para alcanzar estos objetivos, se llevó a cabo un estudio observacional transversal que incluyó la aplicación de cuestionarios a docentes. Estos cuestionarios recopilaron información sobre variables demográficas, factores laborales, niveles de estrés y adaptabilidad al trabajo. Se utilizó un análisis estadístico para examinar las relaciones entre estas variables y determinar la prevalencia del burnout en la muestra estudiada. Los resultados muestran una predominancia de mujeres jóvenes entre 20 y 30 años y altos niveles de baja realización personal. Aunque algunos factores laborales, como el manejo del estrés y la adaptabilidad al trabajo, se relacionan con el síndrome, otros como la estabilidad laboral no muestran asociación significativa; a pesar de las limitaciones del estudio, se destaca la importancia de abordar el burnout en el ámbito educativo. Este estudio contribuye a la comprensión del burnout y propone medidas para promover su bienestar físico y emocional en el entorno educativo, tales como programas de capacitación en manejo del estrés, promoción de un ambiente laboral saludable y apoyo psicológico para los docentes.

Palabras clave: Síndrome de burnout, docentes, estrés laboral, salud mental, bienestar, prevalencia.

ABSTRACT

The study focuses on analyzing burnout syndrome in teachers from a Bilingual Educational Unit in Guayaquil, Ecuador, during the academic year 2023-2024, with the aim of understanding and preventing this syndrome. Globally, work-related stress and other factors impact the mental health of professionals, affecting their productivity and well-being. Although there are few scientific records in Ecuador on this topic, the research reveals a prevalence of 27.5% of burnout among the evaluated teachers. To achieve these objectives, a cross-sectional observational study was conducted, which included the administration of questionnaires to teachers. These questionnaires collected information on demographic variables, work-related factors, stress levels and adaptability to work. Statistical analysis was used to examine the relationships between these variables and determine the prevalence of burnout in the studied sample; the results show a predominance of young women between 20 and 30 years old and high levels of low personal accomplishment. Although some work-related factors, such as stress management and adaptability to work, are related to the syndrome, others such as job stability show no significant association. Despite the limitations of the study, the importance of addressing burnout in the educational setting is highlighted. This study contributes to the understanding of burnout and proposes measures to promote physical and emotional well-being in the educational environment, such as stress management training programs, promotion of a healthy work environment, and psychological support for teachers.

Keywords: Burnout syndrome, teachers, work related stress, mental health, well-being, prevalence.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	12
OBJETIVOS	13
REVISIÓN DE LA LITERATURA	14
JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	22
POBLACIÓN.....	22
INSTRUMENTO.....	23
RESULTADOS	25
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	33
CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES	40

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL DOCENTE	46
TABLA 2. MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL Y ADAPTACIÓN DE TIEMPO VIDA - TRABAJO EN LOS DOCENTES	47
TABLA 3. MANEJO DEL TIEMPO EN ENTREGA DE TAREAS ASIGNADAS..	52
TABLA 4. CONDICIONES LABORALES	53
TABLA 5. DATOS OBTENIDOS MEDIANTE EL INVENTARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT MBI EN EL PERSONAL DOCENTE	54
TABLA 6. PREVALENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DOCENTE	55

INTRODUCCIÓN

La docencia es una profesión muy gratificante pero a la vez expuesta a múltiples retos y desafíos durante la jornada laboral, lo cual ha afectado negativamente la salud mental de los docentes (Cortez, Zerbini, & Veiga, 2019); a nivel global se ha observado que el estrés excesivo y prolongado en el trabajo, las tecnologías modernas, las características específicas del lugar de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas; han generado un gran impacto psicológico en los profesionales afectando su productividad, aumentando el ausentismo laboral, la ausencia de calidad del trabajo y en el peor de los casos accidentes laborales. (Gallardo-López, López-Noguero, & Gallardo Vasquez, 2019) (L, F, w, M, & MF, 2024).

Sin embargo, en estudios científicos realizados en Latinoamérica sobre el síndrome de burnout, se ha observado que existe una mayor inclinación en definir el concepto, sus consecuencias, métodos de evaluación y de diagnóstico, pero han prestado poca atención en desarrollar estrategias de manejo y prevención del síndrome; de la misma manera, se ha notado que los investigadores optan por el estudio de este síndrome en profesionales de la salud dejando un lado aquellos que también trabajan con constante interacción social como el personal docente. (Ávila Toscano, Gómez Hernández, & Montiel Salgado, 2010) (Juárez-García, J. Idrovo, Camacho Ávila, & Placencia Reyes, 2014).

En Ecuador, existen pocos registros científicos sobre el síndrome de burnout en docentes (Ortiz Imbaquingo & Vilaret Serpa, 2013); a pesar, de que el sistema educativo es muy demandante debido a que las múltiples tareas que se les asignan a los docentes van más allá del trabajo en el aula debido a los constantes cambios organizacionales. (DIAZ MANZANO, 2020). Castañeda Santillán y Sánchez Macías (2022) mencionan en su estudio sobre “Satisfacción laboral y burnout en personal docente” que los factores personales y las condiciones laborales presentes, influyen en la satisfacción laboral y salud mental del personal afectando de esta manera el clima laboral y la forma en la que el docente realiza su trabajo por la falta de compromiso hacia la institución; mientras que Jarrín et. al. (2022) afirman en su estudio que posterior a la pandemia y el cambio en la modalidad de enseñanza, los docentes presentaron un porcentaje alto de agotamiento y

despersonalización debido a su incapacidad para lograr desconectarse del trabajo en sus horarios no laborales por la poca capacidad de elaborar estrategias para implementar en las prácticas educativas.

Dicho lo anterior, se podría establecer que este fenómeno no solo afecta la salud física y mental de los educadores, sino que también influye al momento de dar clases afectando de esta forma a la calidad de la enseñanza y el ambiente educativo; por esta razón, en este estudio surge la necesidad de conocer ¿Cuál es la prevalencia del síndrome de burnout y cómo se relaciona con los factores laborales y personales en docentes de una Unidad Educativa Bilingüe en la ciudad de Guayaquil, Ecuador durante el año lectivo 2023 – 2024?; con el objetivo de comprender como estos factores interactúan e influyen en la salud física y mental de los docentes y en su rendimiento laboral a través del análisis de las característica demográficas, las condiciones de salud y seguridad en el puesto de trabajo y el manejo del estrés laboral. Este estudio no solo nos ayudara aportar nuevos conocimientos sobre este tema a la comunidad científica; sino que también, nos servirá para implementar medidas preventivas que promuevan un ambiente laboral saludable y favorezca el bienestar integral de los docentes.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar la prevalencia del síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa Bilingüe en la ciudad de Guayaquil, Ecuador durante el año lectivo 2023 – 2024

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en los docentes.
- Analizar los factores laborales y personales que puedan estar asociados al desarrollo del síndrome de burnout en los docentes.

- Proponer recomendaciones basadas en los resultados obtenidos, para mejorar el bienestar y la salud mental de los docentes, contribuyendo a la prevención y manejo del síndrome de burnout.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

1. SÍNDROME DE BURNOUT

La historia del origen del significado del síndrome de burnout data desde 1974 cuando Freudenberg lo describió como un tipo de estrés producido por la falta de motivación y malas condiciones laborales al observar un grupo de trabajadores voluntarios en una clínica de rehabilitación de adicciones en Nueva York (Freudenberg, 1974), y posterior a la exposición de Maslach y Pines en una convención de la Asociación Americana de Psicólogos en 1977, donde se define el término burnout como el estrés crónico mal tratado presentado en tres dimensiones (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) (Pérez., 2010):

- Agotamiento Emocional relacionado con la falta de energía emocional del individuo debido al contacto directo y constante con clientes. (Rivera Guerrero, Ortiz Zambrano, Miranda Torres, & Navarrete Freire, 2019)
- Despersonalización caracterizada por el desarrollo de actitudes negativas hacia sus compañeros de trabajo por lo que baja su rendimiento laboral al aislarse del trabajo en equipo. (Rivera Guerrero, Ortiz Zambrano, Miranda Torres, & Navarrete Freire, 2019)
- Baja realización profesional cuando el trabajador presenta sentimientos de fracaso personal e insatisfacción en su entorno laboral lo cual a su vez genera: impuntualidad, ausentismo laboral y el abandono de la profesión. (Rivera Guerrero, Ortiz Zambrano, Miranda Torres, & Navarrete Freire, 2019) (Chávez Orozco, 2016)

En el entorno educativo los docentes, desde hace muchos años, han asumido diferentes roles durante su labor lo que puede llevar a producir estrés en ciertas

ocasiones; este estrés al acumularse y no ser controlado o tratado puede generar trastornos y enfermedades que afectan a la salud mental y física del trabajador (Szigeti, Balázs, & Urbán, 2023).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2000 consideró al síndrome de burnout como una “enfermedad ocupacional” debido a su capacidad para afectar la vida del individuo que lo padece (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) (Pérez:, 2010) lo cual supone un paso más en la búsqueda de riesgos laborales de origen psicosociales (INSST, 2022); pero no es hasta el 2017, que Rodríguez Ramírez et al., en su estudio catalogan al personal docente como una población susceptible a desarrollar esta patología.

El agotamiento emocional en los docentes, al no ser tratado de forma correcta puede afectar en la forma en que dan sus clases y en la interacción con los estudiantes por lo que el docente se vuelve indiferente y no brinda apoyo en las tareas que asigna a sus estudiantes (Fuster Guillen, y otros, 2019); esto, suele ser provocado por situaciones que enfrentan los docentes en su práctica ocupacional (Ribeiro, Dalri, & Martins, 2021); cabe recalcar que las actividades de los docentes van más allá de simplemente dar clases; abarca una variedad de responsabilidades que incluyen el cuidado y la preservación de las instalaciones escolares, la atención a la diversidad de los alumnos, padres, autoridades y colegas, la creación de recursos didácticos, la gestión de trámites administrativos, la participación en programas de capacitación; todo esto requiere un esfuerzo considerable y conlleva una carga psicológica significativa en el desempeño laboral (Menghi & Beatriz Oros, 2014); no obstante, posterior a la pandemia del COVID-19, se estimó que el agotamiento laboral en los docentes puede estar producido por los cambios repentinos en las estrategias, planes y lineamientos suscitados por las nuevas formas de enseñanza con la finalidad de dar continuidad al aspecto académico de los estudiantes. (Guerrero Escobar, Navarro Navarro, Carpio Mendoza, & Duran Panclas, 2023).

De tal manera como lo explica el doctor en psicología y neurociencias Fabiano de Abreu Rodrigues miembro de la Sociedad Brasileña de Neurociencias; el síndrome de burnout es multifactorial (GEOGRAPHIC, 2024) por lo que puede estar relacionado a la forma en la que el individuo realiza su trabajo como también a la sobrecarga laboral, baja

remuneración, mal manejo del estrés en el trabajo, inseguridad laboral, falta de estimulación por las tareas ejecutadas por parte de su jefe inmediato, baja realización personal o por problemas personales y organizacionales (Ledesma Achuy, 2015).

2. FACTORES DE RIESGO EN EL DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Factores psicosociales en el trabajo, como el exceso de trabajo, el control limitado, las disputas entre compañeros y el escaso apoyo social, pueden generar estrés crónico y, en última instancia, agotamiento. Los rasgos personales y las circunstancias individuales influyen en cómo cada persona experimenta el agotamiento, especialmente en roles que implican un alto grado de interacción emocional o servicio al cliente. Si bien los factores individuales son importantes, las consecuencias de salud negativas del agotamiento se deben principalmente a problemas laborales y organizacionales, como las condiciones de trabajo y las demandas del puesto. Si estos factores no se abordan, pueden perjudicar la salud y bienestar de los trabajadores. (lgjbc, 2024)

Dicho esto, podríamos clasificar el síndrome burnout en base a tres factores estresores: personal, laboral y organizacional. (Álvarez Senent, Najjar Moreno, Porras Franco, & Ramírez Romero, 2010)

Factores organizacionales:

- a) La competitividad excesiva entre compañeros de trabajo debido a la cultura organizacional de la empresa.
- b) La ausencia de programas que promuevan la salud física, mental y emocional puede afectar el bienestar de los empleados y reducir su satisfacción laboral aumentando el riesgo de agotamiento entre los empleados debido a la dificultad para identificar, controlar y reducir el estrés laboral.
- c) La falta de recompensas o incentivos por el buen desempeño puede desmotivar a los empleados y generar sentimientos de injusticia.

- d) La falta de oportunidades de desarrollo profesional al no tener los trabajadores la oportunidad de crecimiento o avance en su carrera dentro de la organización, lo que puede generar desmotivación y apatía hacia el trabajo.
- e) La falta de transparencia, claridad y comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos de la empresa puede generar confusión, malentendidos y desconfianza.
- f) El mal ambiente laboral entre jefes y empleados debido al liderazgo autoritario o pasivo entre los superiores durante la jornada.

Factores laborales

1. Carga laboral excesiva
2. Falta de control sobre las tareas laborales
3. Ambigüedad en los roles laborales, al no tener en claro cuáles son las responsabilidades y expectativas en el trabajo, lo que puede generar confusión y ansiedad sobre qué se espera de uno mismo.
4. Conflictos interpersonales en el trabajo por tensiones, desacuerdos o problemas de comunicación entre colegas, superiores o hacia el cliente, lo que puede generar estrés adicional y deteriorar el ambiente laboral.
5. Falta de reconocimiento por el trabajo realizado.
6. Escaso apoyo por parte de los compañeros de trabajo o los superiores, lo que puede aumentar la sensación de soledad y el estrés laboral. (Igjbk, 2024)
7. Laborar en un ambiente de trabajo con condiciones laborales físicas o psicológicas desfavorables, que alteran al bienestar y la salud mental de los trabajadores como la presencia del ruido, la falta de privacidad, el acoso laboral o la presión constante.
8. Realizar tareas repetitivas, monótonas, poco estimulante sin desafíos o variedad que pueden provocar aburrimiento, desmotivación y una sensación de estancamiento profesional.

Factores individuales o personales

1. Fijar metas excesivamente altas y ser excesivamente autocrítico, lo que lleva a la insatisfacción constante y a la dificultad para aceptar errores.

2. Tendencia al autosacrificio.
3. Dificultad para lidiar con situaciones estresantes de manera efectiva, lo que puede aumentar la vulnerabilidad al síndrome de burnout.
4. Dificultad para encontrar un equilibrio entre las obligaciones laborales y las necesidades personales, lo que puede generar conflictos y tensión.
5. Baja autoestima que causa dudas sobre sus habilidades y temor al fracaso.
6. Tendencia a obsesionarse constantemente con las preocupaciones laborales, lo que dificulta la relajación y el poder desconectarse del trabajo en tiempos de descanso.
7. No tener la habilidad para manejar situaciones de estrés, presiones y desafíos de la vida, lo que genera que las personas sean más propensas a sentirse abrumadas y agotadas emocionalmente.

3. CONSECUENCIAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

El síndrome de burnout genera múltiples consecuencias no sólo al trabajador sino también en la organización en la que labora (Molina Rodriguez):

Consecuencias en el trabajador

Físicas: debido a la acumulación del estrés por tiempo prolongado, el trabajador desarrolla sintomatología general como el cansancio, la pérdida de apetito y el malestar general; con el tiempo estas sintomatologías evolucionan creando una serie de dolencias en diferentes partes del cuerpo como, por ejemplo: a nivel osteomuscular aparecen los dolores lumbares, cervicales y contracturas musculares. El trabajador con burnout se vuelve propenso a múltiples infecciones y alergias respiratorias y dermatológicas por el descenso de su sistema inmunológico; también sufren problemas digestivos como gastritis, úlceras duodenales, reflujo gastroesofágico, diarreas y náuseas; en estos pacientes hay mayor riesgo de hipertensión arterial, dolores precordiales, tendencias al infarto de miocardio y taquicardias. El estrés crónico altera los niveles hormonales generando trastornos menstruales y disminución de la libido en las mujeres e impotencia parcial o total y ausencia de eyaculación en los hombres.

Conductuales: se observa en el trabajador una actitud despersonalizada hacia la interacción con el cliente, mayor ausentismo en el trabajo, adopción de conductas excesivas como el abuso de barbitúricos, estimulantes y otras sustancias (café, tabaco, alcohol, etc.), cambios repentinos en el estado de ánimo lo que se vuelve un problema ya que puede generar dificultad para relajarse, incapacidad para mantener la concentración, interacciones superficiales con otros individuos, adopción de comportamientos riesgosos y tendencia a la agresividad.

Emocionales: el trabajador presenta síntomas de agotamiento emocional y distanciamiento afectivo como mecanismo de autodefensa, por lo que surge la ansiedad, sentimientos de culpa, impaciencia e irritabilidad, incapacidad para tolerar la frustración, vivencia de soledad y alienación, impotencia, desorientación y aburrimiento, lo cual conlleva a la percepción de baja realización personal y sentimientos depresivos.

Actitudinales y relaciones personales: las interacciones con sus compañeros de trabajo y clientes son deficientes, el trabajador opta por aislarse y tener actitudes de desconfianza, indiferencia, descaro y sarcasmo con las personas de su entorno; lo cual afecta a su vida laboral y personal, ya que así surgen los problemas familiares y en pareja.

Consecuencias para la organización

Fidalgo Vega (2024) menciona que el aumento de quejas de los usuarios de una institución se debe a la indiferencia o frialdad con la que el trabajador brinda sus servicios afectando de esta manera a la imagen y prestigio en calidad de servicios de la institución; además de aumentar las rotaciones y cambios de personal, debido a la desmotivación, falta de compromiso y rendimiento laboral del trabajador.

4. DIAGNÓSTICO Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

La importancia en la identificación y diagnóstico de esta patología no es solo para el personal de salud sino también para aquellos profesionales que se ocupan en la

identificación de riesgos laborales ya que el impacto de los factores de exposición no solo puede afectar al trabajador sino a la institución en general. (Álvarez Senent, Najjar Moreno, Porras Franco, & Ramírez Romero, 2010)

Entre los procedimientos que se usan de forma habitual para la evaluación son:

- El test de Maslach Burnout Inventory que consta de 22 enunciados que se valoran en un rango de 7 adjetivos que van desde "nunca" a "siempre", con la finalidad de evaluar los 3 componentes del Síndrome de Burnout citados anteriormente (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo) agrupándolas en tres subescalas de acuerdo al nivel en el que se encuentran: bajo, medio y alto. (Gil-Monte, Unda Rojas, & Sandoval Ocaña, 200)
- El Copenhagen Burnout Inventory (CBI) valora el desgaste personal en dos categorías, relacionado al trabajo y el relacionado por el cliente. (Saborio Morales & Hidalgo Murillo, 2015)
- El Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), que solo evalúa el agotamiento y la falta de compromiso con el trabajo. (Saborio Morales & Hidalgo Murillo, 2015)
- El Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse en el Trabajo, es una escala que se diferencia de las anteriores porque incluye la "ilusión (desilusión progresiva, pérdida del sentido del trabajo y las expectativas)" como aspecto a evaluar como parte del síndrome de burnout. (Moreno Jiménez, Gálvez Herrera, Garrosa Hernandez, & Mingote Adán, 2006)

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Posterior al diagnóstico del síndrome de burnout se pueden abordar estrategias o medidas preventivas para eliminar o reducir el estrés en el trabajo enfocadas en el trabajador y en la organización (Molina Rodriguez); y al ser una patología de origen laboral, todas las acciones preventivas que se realicen deben ser implementadas desde y por la organización. (Hidalgo Vera, 2024)

Nivel organizativo

- Se debe realizar la identificación y evaluación de riesgos psicosociales y establecer programas de manejo del estrés laboral.

- Promover el trabajo en equipo.
- Mejorar el ambiente laboral
- Brindar capacitaciones de retroalimentación, formación continua y desarrollo del trabajo.
- Establecer definiciones del puesto de trabajo para evitar ambigüedades y conflicto de roles.
- Mejorar la comunicación entre el personal y fomentar la colaboración y el trabajo en equipo.
- Facilitar a los trabajadores de los recursos adecuados para conseguir los objetivos de trabajo

Nivel individual

- Clasificar las tareas y mantener un orden de entrega de las mismas de acuerdo al nivel de importancia o urgencia.
- Adoptar hábitos de vida saludable como ejercicio diario, buena alimentación, dormir 8 horas diarias, etc.
- Aprender técnicas de manejo del estrés como yoga o meditación.
- Evitar el consumo excesivo de sustancias nocivas como el alcohol, tabaco y otras drogas.
- Capacitarse profesionalmente de forma continua para la ejecución de nuevas técnicas que faciliten el trabajo.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

La investigación sobre el síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa Bilingüe en Guayaquil- Ecuador, durante el año lectivo 2023-2024 es crucial debido a varios factores. En primer lugar, el síndrome de burnout es un problema global que afecta la salud mental y el bienestar de los profesionales en diversas industrias, incluida la educación.

Además, la falta de investigaciones científicas sobre el síndrome de burnout en Ecuador, especialmente en el contexto educativo, resalta la necesidad de este estudio. Al proporcionar datos sobre la prevalencia y los factores asociados con el burnout entre los docentes de una unidad educativa específica, podemos informar políticas y programas dirigidos a mejorar las condiciones laborales y el bienestar emocional de los educadores en la región.

La salud mental y el bienestar de los profesores pueden influir directamente en su capacidad para enseñar de manera efectiva y brindar un entorno de aprendizaje positivo para los estudiantes. Por lo tanto, abordar el síndrome de burnout en los docentes no solo beneficia a los educadores individualmente, sino que también puede mejorar la calidad de la educación en general, asimismo se destaca la necesidad de intervenciones y políticas dirigidas a mejorar el bienestar laboral y emocional de los educadores.

El estudio tiene un diseño observacional, analítico de corte transversal; se evaluó a través de una encuesta digital por medio de la plataforma JOTFORM a docentes de diferentes niveles educativos, para este estudio se utilizó, la encuesta de condiciones de salud en el trabajo en Latinoamérica 2da versión en donde se analizaron los factores laborales y personales; asimismo el Inventario del Síndrome del Desgaste Ocupacional "Burnout" de Maslach adaptado al área de la educación que cuenta con 22 preguntas para analizar la presencia de los síntomas del síndrome de burnout.

Población

Este estudio se realizó con un universo de 50 docentes pertenecientes a una Unidad Educativa Bilingüe de la ciudad de Guayaquil-Ecuador durante el año lectivo 2023 – 2024 cuya selección se basó en los criterios de inclusión y exclusión; finalizando con una muestra de 40 docentes para el análisis.

Criterios de exclusión: todo personal administrativo, de mantenimiento y guardianía y personal docente con jornada laboral parcial.

Criterios de inclusión: todos los docentes de ambos sexos, con diferentes niveles académicos, y aquellos con jornada laboral completa y jornada laboral de tiempo extendido.

Instrumento

Para este estudio se utilizó una encuesta digital de la plataforma JOTFORM; para determinar la relación entre los factores laborales y personales del desarrollo del síndrome de burnout, se utilizó la encuesta de condiciones de salud en el trabajo en Latinoamérica 2da versión con preguntas de opción múltiple basadas en las características sociodemográficas y las condiciones de salud y seguridad en el trabajo donde se analizaron y categorizaron las siguientes variables: *edad* “20-30años, 31-40 años, 41-50 años, mayor a 50 años”; *sexo* “masculino y femenino”, *jornada laboral* “jornada laboral de tiempo completo, jornada laboral de tiempo extendido; *tiempo de entrega de tareas asignadas* donde se realizaron 3 ítems “trabajar muy rápido, trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos, tener tiempo suficiente para realizar su trabajo” medidas en una escala del 0=ninguna, 1=solo algunas veces, 2=algunas veces, 3=muchas veces al 4=siempre.

Asimismo, se valoró *el manejo del estrés laboral* con 7 ítems medido del 0=muy en desacuerdo, 1=bastante de en desacuerdo, 2=algo en desacuerdo, 3=en parte de acuerdo en parte en desacuerdo, 4= algo de acuerdo, 5=bastante de acuerdo, 6=muy de acuerdo; el análisis del *ambiente laboral* se lo clasifico en “bueno, regular y malo”; para conocer la seguridad de continuidad de contrato en los docentes se clasificó en “Alta, media, baja”; y el análisis *de la adaptación del horario de trabajo a la vida familiar y social* se lo clasifico en “muy bien, bien, no muy bien, nada bien”; para medir los *niveles del síndrome de burnout*, se utilizó el Inventario del Síndrome del Desgaste Ocupacional “Burnout” de Maslach adaptado al área de la educación que consta con 22 ítems que valoran el

agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal en tres niveles alto, medio y bajo.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos de esta investigación se utilizó la plataforma de Epi Info; donde se realizó el análisis descriptivo calculando frecuencias y utilizando medidas de tendencia central y dispersión. Para el análisis bivariado, se aplicaron pruebas como el chi cuadrado, Fisher y la prueba t de Student. También se llevó a cabo una regresión logística con un nivel de confianza del 95%. (Flores-Ruiz et al., 2017).

RESULTADOS

Tabla 1.

Características demográficas del personal docente de una unidad educativa bilingüe en la ciudad de Guayaquil, Ecuador durante el año lectivo 2023 – 2024 (N= 40)

Variable	Categoría	n missing	Total (n=40) n (%)
Sexo	Masculino	0	14 (35,00)
	Femenino		26 (65,00)
Edad	20-30 años	0	24 (60,00)
	31-40 años		13 (32,50)
	41-50 años		2 (5,00)
	50 años o mas		1 (2,50)

Fuente Base de datos de la investigación

Elaborado: Por Autoras

En la tabla 1 se puede observar que, dentro de un grupo de 40 profesores en la unidad educativa, hay una predominancia del género femenino, representando el 65% del total de la muestra, con una proporción considerable en la edad de los docentes ya que, el 60% de la muestra se encuentran en el rango de edad entre los de 20 a 30 años.

Sobre el manejo de estrés y adaptabilidad del tiempo vida-trabajo, el 30% encuentran difícil desconectarse del trabajo al llegar a casa. El 5% y el 7.5% a experimentado irritabilidad, enojo con facilidad o nervios frente a compañeros o situaciones laborales, respectivamente. En cuanto a la adaptación del horario laboral a sus compromisos sociales y familiares, el 7.5% respondió que no se adapta en absoluto.

En el análisis de los factores laborales se encontró:

Tabla 3.

Manejo del tiempo en entrega de tareas asignadas en el personal docente de una unidad educativa bilingüe en la ciudad de Guayaquil, Ecuador durante el año lectivo 2023 – 2024 (N= 40)

Variable	Categoría	N missing	Total, N=40 n (%)
Frecuencia trabajar muy rápido	Nunca	0	3 (7,50)
	Solo algunas veces		7 (17,50)
	Algunas veces		13 (32,50)
	Muchas veces		11 (27,50)
	Siempre		6 (15,00)
Frecuencia trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos	Nunca	0	7 (17,50)
	Solo algunas veces		10 (25,00)
	Algunas veces		15 (37,50)
	Muchas veces		8 (20,00)
	Siempre		0 (0,00)
Frecuencia tener tiempo suficiente para realizar su trabajo	Nunca	0	3 (7,50)
	Solo algunas veces		3 (7,50)
	Algunas veces		13 (32,50)
	Muchas veces		15 (37,50)
	Siempre		6 (15,00)

En la tabla 3 de acuerdo al manejo de tiempo de entrega de tareas asignadas se observa que el 15% de los docentes tienden a realizar con mayor rapidez sus tareas además el 15% no cuenta con suficiente tiempo para completar las mismas.

Tabla 4.

Condiciones laborales en el personal docente de una unidad educativa bilingüe en la ciudad de Guayaquil, Ecuador durante el año lectivo 2023 – 2024 (N= 40)

Variable	Categoría	n missing	Total (n=40) n (%)
Jornada laboral	Jornada laboral completa	0	6 (15,00)
	Jornada laboral de tiempo extendido		34 (85,00)
Ambiente laboral con sus compañeros y jefes inmediatos	Regular	0	7 (17,50)
	Bueno		33 (82,50)
Estabilidad Laboral	Baja	0	2 (5,00)
	Media		22 (55,00)
	Alta		16 (40,00)

Fuente Base de datos de la investigación

Elaborado: Por Autoras

La tabla 4 sobre las condiciones laborales de los docentes nos indica que un porcentaje significativo del 85% trabaja más de 8 horas diarias, con jornadas extendidas. La percepción del ambiente laboral es buena entre compañeros y jefes inmediatos con un 82,5 %; respecto a la estabilidad en sus puestos de trabajo, la mayoría de los docentes (55%) reportan una estabilidad laboral moderada.

El análisis de variables cuantitativas muestra aspectos importantes sobre el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal en los docentes de la unidad educativa. En la tabla 5, se observa que el agotamiento presenta una distribución sesgada a la derecha, con una media de 17 y una desviación estándar relativamente grande de $\pm 9,6130$. La despersonalización también muestra una distribución sesgada a la derecha, con una media de 5 y una desviación estándar de $\pm 5,3923$. Por otro

lado, la realización personal exhibe una distribución sesgada a la izquierda, con una media de 37,80 y una desviación estándar relativamente baja de $\pm 7,7731$.

Se utilizó la fórmula de Odds ratio para medir la asociación, la cual se utiliza en estudios donde no es posible calcular incidencias, como el presente estudio; los valores mayores a 1 indican una asociación positiva, factor de riesgo. El factor se encuentra asociado positivamente con el riesgo de enfermar y la probabilidad de contraer el evento de salud será mayor entre los expuestos. Los docentes del presente estudio que están expuestos a situaciones de agotamiento, despersonalización, y falta de realización personal tienen 1,875 veces más riesgo de presentar síndrome de Burnout, en comparación con aquellos que no reportan mayor exposición.

$$\text{Odds Ratio}(OR) = 1,875$$

Mediante una reclasificación según los rangos establecidos por el MBI se obtiene que el 15% de los docentes presentó un riesgo alto de agotamiento emocional, el 15% presentó un riesgo alto de despersonalización y el 17,5% presentó un bajo nivel en cuanto a realización personal en su lugar de trabajo.

Tabla 5.

Datos obtenidos mediante el Inventario de Síndrome de Burnout MBI en personal docente de una unidad educativa bilingüe en la ciudad de Guayaquil, Ecuador durante el año lectivo 2023 – 2024 (N= 40)

Variable	Categoría	N missing	Total, N=40 n (%)	Niveles de Riesgo N=40 n (%)	
Agotamiento emocional	Media ±SD	0	17,00±9,6130	Alto	6 (15,00)
	Mediana		16,00	Medio	8 (20,00)
				Bajo	26 (65,00)
Despersonalización	Media ±SD	0	5,00±5,3923	Alto	6 (15,00)
	Mediana		3,00	Medio	5 (12,50)
				Bajo	29 (72,50)
Realización Personal	Media ±SD	0	37,80±7,7731	Bajo	7 (17,50)
	Mediana		39,00	Medio	14 (35,00)
				Alto	19 (47,5)

Fuente Base de datos de la investigación

Elaborado: Por Autoras

Además, los resultados de estas variables nos indica que el 27,50% (11) de los docentes presentaron riesgo alto de presentar síntomas de Burnout. Estos datos se utilizaron para realizar análisis adicionales sobre la prevalencia del síndrome de burnout en los docentes, utilizando pruebas estadísticas como el chi-cuadrado, Fisher o la prueba t de Student, con un nivel de confianza del 95%.

Tabla 6.

Prevalencia de Síndrome de Burnout en personal docente de una unidad educativa bilingüe en la ciudad de Guayaquil, Ecuador durante el año lectivo 2023 – 2024 según su edad, sexo

CARACTERÍSTICAS	PREVALENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT N (%)	P VALOR
Edad		0,0132 ϕ
20-30 años	10 (90,91)	
31-40 años	0 (0,00)	
41-50 años	0 (0,00)	
50 años o mas	1 (9,09)	
Frecuencia trabajar muy rápido		0,009 ϕ
Nunca	0 (0,00)	
Solo algunas veces	0 (0,00)	
Algunas veces	3 (27,27)	
Muchas veces	3 (27,27)	
Siempre	5 (45,45)	
Frecuencia trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos		0,006 ϕ
Nunca		
Solo algunas veces		
Algunas veces	0 (0,00)	
Muchas veces	2 (18,18)	
Siempre	3 (27,27)	
	6 (54,55)	

Incluso cuando estoy en casa pienso en problemas del trabajo	3 (27,27)	0,0324 ϕ
Muy en desacuerdo	1 (9,09)	
Bastante en desacuerdo		
Algo en desacuerdo	1 (9,09)	
En parte de acuerdo en parte desacuerdo	3 (27,27)	
Algo de acuerdo		
Bastante desacuerdo	0 (0,00)	
Muy de acuerdo	0 (0,00)	
	3 (27,27)	
Mal Humor cuando otras personas se dirigen a mí		0,0053 ϕ
	3 (27,27)	
Muy en desacuerdo		
Bastante en desacuerdo	0 (0,00)	
Algo en desacuerdo		
En parte de acuerdo en parte desacuerdo	2 (18,18)	
Algo de acuerdo	2 (18,18)	
Bastante desacuerdo		
Muy de acuerdo	3 (27,27)	
	1 (9,09)	
	0 (0,00)	
De vez en cuando me siento un manajo de nervios		0,0223 ϕ
	2 (18,18)	
Muy en desacuerdo	2 (18,18)	
Bastante en desacuerdo		
Algo en desacuerdo	1 (9,09)	
En parte de acuerdo en parte desacuerdo	3 (27,27)	
Algo de acuerdo		
Bastante desacuerdo	1 (9,09)	
Muy de acuerdo	0 (0,00)	
	2 (18,18)	

Me enfado con facilidad	3 (27,27)	0,0084 ϕ
Muy en desacuerdo		
Bastante en desacuerdo	2 (18,18)	
Algo en desacuerdo		
En parte de acuerdo en parte desacuerdo	2 (18,18)	
Algo de acuerdo	1 (9,09)	
Bastante desacuerdo	0 (0,00)	
Muy de acuerdo	0 (0,00)	
	1 (9,09)	
	2 (18,18)	
<hr/>		
Me irrito, aunque en realidad no lo quiera		0,0148 ϕ
	4 (36,36)	
Muy en desacuerdo		
Bastante en desacuerdo	1 (9,09)	
Algo en desacuerdo		
En parte de acuerdo en parte desacuerdo	1 (9,09)	
Algo de acuerdo	2 (18,18)	
Bastante desacuerdo		
Muy de acuerdo	0 (0,00)	
	1 (9,09)	
	2 (18,18)	

ϕ Valor de p: prueba de Fisher

Fuente Base de datos de la investigación

Elaborado: Por Autoras

En la tabla 6 se presenta el análisis bivariado realizado por medio de la prueba de Fisher con datos estadísticamente significativos obtenidos con IC= 95%; mediante la cual se identifica una relación entre los docentes que presentan síntomas de Burnout, con las variables tales como edad, agotamiento, despersonalización y realización personal, manejo del estrés laboral y adaptación de tiempo vida-trabajo, manejo del tiempo en entrega de tareas asignadas las cuales influyen en la probabilidad de experimentar Burnout.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Según estudios realizados por Franco Padilla (2023), se menciona que, en Europa los docentes de preparatoria parecen tener bajos índices de Burnout, lo que sugiere una buena salud mental en general. Sin embargo, en España, un estudio señala que aproximadamente el 20.8% de los maestros sufren de Burnout, con una relación directa entre el agotamiento emocional y el estrés. En América Latina, los estudios desarrollados en Chile indican niveles medios o bajos de Burnout, mientras que en Colombia se observa que los docentes con menos experiencia laboral tienden a tener mayores niveles de agotamiento emocional.

En Ecuador, se reporta que un número significativo de docentes experimenta cansancio emocional, aunque no se detecta la presencia de Burnout de manera explícita, en Perú la mayoría de los docentes no presenta depresión según la escala de Zung, sin embargo, en Colombia se observa una prevalencia significativa de depresión leve en los docentes. Otros estudios desarrollados en Colombia, en temas de ansiedad indican que casi la mitad de los docentes presenta síntomas de ansiedad mientras que, los estudios realizados en Ecuador se observa un porcentaje similar de docentes con ansiedad moderada o severa.

Con base en los resultados del estudio realizado se observó que la situación en la Unidad Educativa Bilingüe en la ciudad de Guayaquil- Ecuador, durante el año lectivo 2023-2024, presentó ciertas similitudes y diferencias con respecto a estudios anteriores en otras ubicaciones y contextos educativos.

En consideración a las características demográficas y laborales de los docentes en la institución, se destaca que hay una predominancia del género femenino 65% y una proporción considerable de docentes jóvenes, con edades entre 20 y 30 años (60%). Esto coincide con los hallazgos de otras investigaciones que también han observado una alta proporción de mujeres en la docencia y una presencia significativa de docentes jóvenes en la profesión (Ávila Toscano, Gómez Hernández & Montiel Salgado, 2010).

En cuanto a los niveles de estrés y adaptabilidad al trabajo, se identifica que un porcentaje considerable de docentes experimenta dificultades para desconectarse del

trabajo al llegar a casa. El 5% y el 7.5% a experimentado irritabilidad, enojo con facilidad o nervios frente a compañeros o situaciones laborales, respectivamente. En cuanto a la adaptación del horario laboral a sus compromisos sociales y familiares, el 7.5% respondió que no se adapta en absoluto.

Esto indica la presencia de situaciones estresantes en el entorno laboral, lo cual aumenta la probabilidad de síntomas y presencia del síndrome de burnout en los docentes; en Perú se ha estudiado ampliamente el Síndrome de Burnout en diversos grupos profesionales, destacando la investigación en la ciudad de Arequipa, donde los profesores han mostrado altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Este síndrome no solo afecta la salud mental de los profesores, sino que también impacta negativamente en los estudiantes, tanto en nivel escolar como universitario. Sin embargo, la manifestación del síndrome varía según la muestra, el nivel educativo y la gestión de las instituciones educativas (Arias Gallegos, Huamani Cahua & Ceballos Canaza, 2019).

Además, se destaca que un porcentaje significativo de docentes trabaja más de 8 horas diarias, con jornadas extendidas; sin embargo, en el presente estudio, al realizar el análisis de esta variable no mostro asociación, al presentar un valor p estadísticamente no significativo; mientras que en otros estudios, esta variable se asocia significativamente (Chulde & Loaiza, 2023); lo que puede contribuir al agotamiento emocional y a la dificultad para encontrar un equilibrio entre la vida laboral y personal. A pesar de esto, la percepción del ambiente laboral es mayoritariamente buena entre compañeros y jefes inmediatos con un 82,50%.

El estudio revela una prevalencia del Síndrome de Burnout, con un 27,50% de afectación entre los docentes evaluados. Se destacan niveles altos de agotamiento emocional (15%), despersonalización (15%), y baja realización personal (17,5%); el 27,5% de la muestra total de 40 docentes presenta riesgo alto de presentar el síndrome de Burnout que corresponde a 11 docentes de la unidad educativa de Guayaquil, los cuales se clasifican de la siguiente manera según las características sociodemográficas, el 35% corresponden al género masculino y el 65% de femenino, manteniendo mayor predominancia el género femenino. Ávila Toscano, Gómez Hernández y Montiel Salgado (2010) examinaron que las diferencias de género muestran una mayor prevalencia entre

mujeres, aunque los hombres experimentan un agotamiento emocional más pronunciado, lo cual se refleja en el análisis de datos, en el cual se tiene que la muestra general únicamente presenta 14 docentes de género masculino y 4 de ellos presentan riesgo manifestar el síndrome de burnout; de acuerdo a la variable edad 10 docentes pertenecen a la categoría de 20 a 30 años y únicamente un docente corresponde a 50 años o más. La mayoría de los docentes se acogen a jornadas laborales de tiempo extendido con un 72.73%, es decir que laboran más de 8 horas diarias.

Los análisis de variables cuantitativas muestran que una proporción considerable de docentes presenta riesgo alto de síntomas de Burnout, lo cual es preocupante y requiere atención por parte de las autoridades educativas. Estos resultados coinciden con estudios previos que han encontrado una alta prevalencia del síndrome en el ámbito educativo, según un análisis del síndrome de burnout en docentes de una unidad educativa básica ecuatoriana; debido a que los docentes con mayor compromiso a su trabajo tienen un elevado riesgo de sufrir el síndrome, por el alto grado de entrega y servicio que la profesión docente requiere (Ramos Alfonso, Real Pérez & Anchundia Loor, 2024).

El análisis bivariado realizado por medio de la prueba de Fisher, mediante la cual se identifica la relación existente entre las variables y la prevalencia del síndrome de burnout en los docentes, se obtuvo datos estadísticamente significativos obtenidos con IC= 95%, de las siguientes variables tales como edad, agotamiento, despersonalización y realización personal, manejo del estrés laboral y adaptación de tiempo vida-trabajo, manejo del tiempo en entrega de tareas asignadas las cuales influyen según nuestro estudio en la probabilidad de experimentar Burnout.

Al comparar estos resultados con investigaciones previas sobre el síndrome de Burnout en docentes, se observan tanto similitudes como diferencias. Manzano Díaz (2020) realizó un estudio sobre el síndrome de burnout en docentes en el cual se coincide en la alta prevalencia del síndrome y en la relación con variables como la edad, el manejo del estrés laboral y la adaptación del tiempo vida-trabajo. Sin embargo, también se identifican diferencias en la prevalencia del síndrome según la ubicación geográfica y el contexto específico de la institución educativa.

Se puede destacar la relevancia de investigaciones en Ecuador los cuales sugieren la necesidad de elaborar instrumentos de evaluación más adecuados al contexto latinoamericano y de abordar la complejidad del síndrome en el ámbito educativo (Gallardo-López, López-Noguero & Gallardo-Vázquez, 2019). Esto sugiere que los hallazgos obtenidos en la Unidad Educativa Bilingüe en Guayaquil pueden ser parte de un fenómeno más amplio que requiere atención a nivel nacional y regional (Manzano Díaz, 2020); además, sobre la prevalencia del síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en Quito-Ecuador, identifica factores de riesgo significativos para el síndrome, como realizar tareas complejas, trabajar en exceso y trabajar con plazos estrictos (Franco Padilla, 2023). Estos factores pueden estar presentes también en la situación de los docentes en la Unidad Educativa Bilingüe en Guayaquil y podrían contribuir a la alta prevalencia del síndrome en esta población.

En resumen, los resultados obtenidos en la Unidad Educativa Bilingüe en Guayaquil reflejan la importancia de abordar el síndrome de Burnout en el ámbito educativo, implementando medidas de prevención y apoyo para los docentes. A pesar de que los porcentajes de prevalencia de burnout dentro de la unidad educativa sean bajos (27.5%), es importante que los directivos tomen medidas correctivas al respecto. Se recomiendan las siguientes medidas según los objetivos de estudio.

- Diseñar e implementar programas de capacitación y desarrollo profesional dirigidos a mejorar las habilidades de manejo del estrés, la resiliencia y el equilibrio entre vida laboral y personal.
- Establecer políticas y prácticas organizacionales que promuevan un ambiente de trabajo saludable, incluyendo la gestión adecuada de la carga laboral, la promoción de la comunicación abierta y el apoyo entre colegas.
- Facilitar el acceso a servicios de apoyo psicológico y asesoramiento emocional para los docentes que lo requieran, garantizando la confidencialidad y la disponibilidad de recursos adecuados.

- Fomentar una cultura de autocuidado y bienestar entre los docentes, promoviendo la importancia de la salud mental y la búsqueda activa de ayuda en caso de necesidad.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación continua para monitorear la efectividad de las intervenciones implementadas y realizar ajustes según sea necesario.
- Recopilar y analizar datos sobre la prevalencia del burnout y la percepción del bienestar entre los docentes, utilizando esta información para informar futuras acciones y mejoras.

La implementación de estas medidas tiene como objetivo abordar los factores subyacentes que contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout entre los docentes de la Unidad Educativa Bilingüe en Guayaquil, Ecuador. Al centrarse en el fortalecimiento de habilidades de manejo del estrés, la mejora del ambiente laboral y la promoción del bienestar emocional, se espera reducir la prevalencia del burnout y mejorar la salud mental y el bienestar general de los docentes; en el presente estudio, también se identificaron algunas limitaciones como:

- Los datos se basan en una muestra específica de docentes de una Unidad Educativa Bilingüe en Guayaquil, Ecuador. Las características demográficas, laborales y culturales de esta población pueden diferir de otras regiones, lo que limita la generalización de los resultados a otras instituciones educativas en Ecuador y en otras partes del mundo.
- La predominancia del género femenino y la alta proporción de docentes jóvenes en la muestra pueden influir en los resultados y limitar la generalización a otros grupos demográficos, como docentes masculinos o de mayor edad. Además, los datos se basan en una autoevaluación de los docentes, lo que puede estar sujeto a sesgos de percepción; además, algunos docentes pueden haber subestimado o exagerado sus niveles de burnout y estrés laboral.

Aunque se identificaron asociaciones significativas entre algunas variables y la prevalencia del burnout, el estudio podría haber pasado por alto otros factores importantes que contribuyen al síndrome, como el apoyo social, la satisfacción laboral o el estilo de afrontamiento.

CONCLUSIONES

Existe una predominancia de esta patología en mujeres jóvenes entre los 20 – 30 años y a pesar, de que los niveles de agotamiento y despersonalización que presentaron los 40 docentes que participaron en esta investigación no son significativos, se pudo observar que existe un alto nivel de baja realización personal, lo cual indica que muchos de ellos no se sienten satisfacción por el trabajo que realizan generando preocupación durante el proceso investigativo ya que esto puede tener repercusiones en el rendimiento laboral, el compromiso y la motivación al momento de dar clases afectando de esta forma a la educación estudiantil.

Las variables de investigación que se presentaron en este estudio no mostraron relación significativa sobre el desarrollo de este síndrome; sin embargo, entre los factores asociados se destaca que la dificultad que enfrentan los docentes al no poder desconectarse del trabajo al llegar a casa y la poca capacidad que presentan el 15% de ellos al no poder adaptar su tiempo vida-trabajo contribuye a la persistencia del estrés laboral fuera de la Jornada de trabajo afectando por lo consiguiente el equilibrio vida – trabajo y las relaciones personales del trabajador, lo cual subraya la necesidad de implementar políticas y programas de conciliación laboral que promuevan un equilibrio adecuado entre las responsabilidades profesionales y personales en los docentes de la unidad educativa Bilingüe; así como, el fortalecimiento del programa de prevención de riesgos psicosociales.

Por otro lado, es alentador determinar que los docentes perciben un ambiente laboral saludable y colaborativo, lo que puede constituir un factor protector contra el síndrome de burnout; sin embargo, varios docentes consideran que su estabilidad laboral en la institución es media es decir, dudan de poder seguir laborando en la institución el próximo año lectivo; esta incertidumbre afecta de forma emocional y por ende, al rendimiento laboral de los docentes; por lo que se recomienda la implementación de capacitaciones de mejora continua, apoyo emocional y estrategias que permitan al docente mejorar la capacidad de respuesta ante las exigencias de la institución.

RECOMENDACIONES

Esta investigación, propone varios estudios a futuro como el seguimiento de las medidas o estrategias implementadas a través de estudios longitudinales; así como la valoración del impacto directo del bienestar físico y emocional del docente en el rendimiento educativo de los estudiantes; la ejecución de estos estudios nos ayudara a tener un mayor enfoque y a contribuir en la prevención del desarrollo de este síndrome a través de la implementación de nuevas estrategias que promuevan el bienestar físico y emocional del personal docente en las unidades educativas como por ejemplo:

- Realizar el diagnóstico frecuente de factores estresores dentro de la institución.
- Planificar los horarios de clases y actividades escolares con tiempo para evitar la sobrecarga laboral en los docentes.
- Fomentar la comunicación entre empleados y jefes inmediatos para mejorar la necesidades laborales y organizacionales en equipo.
- Incorporar a los nuevos docentes e incentivarlos a participar en las actividades y campañas ocupacionales que brinda la institución.
- Enseñar a los docentes estrategias efectivas de afrontamiento del estrés como método de prevención del síndrome de burnout.
- Ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional a los docentes para incentivar el compromiso y la satisfacción en los puestos de trabajo.

REFERENCIAS

- Arias Gallegos, W. L., Huamani Cahua, J. C., & Ceballos Canaza, K. D. (2019). *Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa*. Obtenido de Propósitos y Representaciones, 7(3), 72-110.:
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Ávila Toscano, J. H., Gómez Hernández, I. T., & Montiel Salgado, M. M. (29 de julio de 2010). *Características demográficas y laborales asociadas al Síndrome de Burnout en profesionales de la salud*. Obtenido de Universidad del Sinú Elías Bechara Zainúm, Montería - Colombia:
<https://www.redalyc.org/pdf/801/80115648004.pdf>
- Álvarez Senent, F., Najjar Moreno, A., Porras Franco, M. G., & Ramírez Romero, F. (2010). *Estrés en el sector de la enseñanza secundaria*. (C. E. FETE-UGT, Ed.) Obtenido de https://saludlaboral.org/wp-content/uploads/2019/04/2_estres_cast.pdf
- Chávez Orozco, C. A. (28 de septiembre de 2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista mensual de la UIDE extensión Guayaquil*, 1(9), 77-95. Obtenido de <file:///C:/Users/DELFOS/Downloads/Dialnet-SindromeDeBurnoutEnDocentesUniversitarios-6183818.pdf>
- Cortez, P. A., Zerbini, T., & Veiga, H. M. (2019). PRÁCTICAS HUMANIZADAS DE GESTIÓN DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: MÁS ALLÁ DEL POSITIVISMO Y DEL DATAÍSMO. *Scielo Brazil*, 17(3).
doi:<https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00215>
- DIAZ MANZANO, A. (2020). *Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador*. Recuperado el 9 de FEBRERO de 2024, de Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 4(16), 499-511:
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642020000400012&script=sci_arttext

- Freudenberger, H. (1974). Agotamiento del personal. *JOURNAL OF SOCIAL ISSUES*, 30(1), 159-165. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Fuster Guillen, D., Jara Jara, N., García Guzmán, A., Norabuena Figueroa, R. P., Maldonado-Leyva, H., & Ramírez-Asís, E. (2019). Desgaste ocupacional en docentes universitarios mediante el modelo factorial confirmatorio. *Scielo Perú*, 7(3), 198-214. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.389>.
- Gallardo-López, J. A., López-Noguero, F., & Gallardo Vasquez, P. (Mayo - Agosto de 2019). *Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento*. (R. E. Educare, Ed.) doi:<http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- GEOGRAPHIC, R. N. (9 de FEBRERO de 2024). *NATIONAL GEOGRAPHY*. Obtenido de NATIONAL GEOGRAPHY:
<https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfrentar-esta-enfermedad>
- Gil-Monte, P. R., Unda Rojas, S., & Sandoval Ocaña, J. I. (mayo-junio de 200). Validez factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT), en una muestra de maestros mexicanos. *Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz*, 32(3), 205 -2014. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/582/58212279004.pdf>
- Guerrero Escobar, K. K., Navarro Navarro, B. C., Carpio Mendoza, J., & Duran Panclas, M. (9 de FEBRERO de 2023). Síndrome de Burnout en profesionales educativos. *Scielo, Horizontes Rev.*, 7(28), 690-6. doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.547>
- Hidalgo Vera, M. (2024). *burnout > medidas preventivas*. Obtenido de infogerontologia:
<https://www.infogerontologia.com/burnout/index4.html>
- INSST. (14 de enero de 2022). *Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo*. Obtenido de instituto nacional se seguridad

y salud en el trabajo: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>

Instituto Nacional de Estadística e Informática . (2017). *Perú: Características Económicas y Financieras de las empresas de servicios. Encuesta económica anual 2015*. Lima: INEI.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Perú: Características Económicas y Financieras de las empresas de Servicios. Resultados de la encuesta económica anual 2016*. Lima: INEI 2017.

Juárez-García, A., J. Idrovo, Á., Camacho Ávila, A., & Placencia Reyes, O. (marzo - abril de 2014). Síndrome de burnout en población mexicana. *Salud Mental*, 37(2), pp. 159-176. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58231307010>

L, C., F, E., w, C., M, M., & MF, M. (9 de febrero de 2024). *Estrés y agotamiento entre los docentes tunecinos*. Obtenido de PUBMED: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23200614/>

Ledesma Achuy, C. A. (marzo de 2015). *Síndrome de burnout en el personal asistencial de la Clínica del Hospital Hermilio Valdizán(Tesis doctoral)*. UNIVERSIDAD RICARDO PALMA, Lima, Perú. Obtenido de http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/580/1/ledesma_ca.pdf

lgjvk. (21 de enero de 2024). *FACTORES DESENCADENANTES DEL SÍNDROME DE BURNOUT*. Obtenido de Salud y bienestar laboral, Ergobi: <https://www.ergobi.es/blog/sindrome-de-burnout-factores-desencadenantes/>

Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Desgaste profesional. *Pubmed, Annu Rev Psychol*(52), 397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397.

Menghi, M. S., & Beatriz Oros, L. B. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *REVISTA DE PSICOLOGIA*, Vol. 10 Núm. 20.

Molina Rodriguez, D. (s.f.). *Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral*.

Recuperado el 1 de abril de 2024, de cielo laboral:
https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf

Moreno Jiménez, B., Gálvez Herrera, M., Garrosa Hernandez, E., & Mingote Adán, J. C. (2006). Nuevos planteamientos en la evaluación del burnout . La evaluación específica del desgaste profesional médico. *ATENCION PRIMARIA. ELSEVIER*, 38(10), 544-549. doi:<https://doi.org/10.1157/13095925>

Ortiz Imbaquingo, Á., & Vilaret Serpa, A. (20 de Diciembre de 2013). *Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito*. Recuperado el 9 de febrero de 2024, de Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito - Direccion general de postgrados:
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/admin_revistas,+Gestor_a+de+la+revista,+art6.pdf

Pérez:, A. M. (septiembre de 2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE DE LA CUESTIÓN. *Vivat Academia revista de comunicacion*, 42-80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

Ramos Alfonso, Y., Real Pérez, G. L., & Anchundia Loor, A. M. (14 de Enero de 2024). *Análisis del síndrome de burnout en docentes de una unidad educativa básica ecuatoriana*. Obtenido de Atenas, (62 (enero-diciembre) En edición): <https://atenas.umcc.cu/index.php/atenas/article/view/896>

Ribeiro, B., Dalri, R., & Martins, J. T. (11 de febrero de 2021). Burnout syndrome in primary and secondary school teachers in southern Brazil. *Rev Bras Med Trab*, 18(3), 337-342. doi:10.47626/1679-4435-2020-519.

Rivera Guerrero, Á., Ortiz Zambrano, R., Miranda Torres, M., & Navarrete Freire, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado Universidad Central de Venezuela*, 8(2).

Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>

Saborio Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (enero/marzo de 2015). Síndrome de agotamiento. *Scielo. Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 11 - 124. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20fue,poner%20en%20riesgo%20la%20vida.&text=arrojado%20porcentajes%20que%20van%20desde%20el%2020%25%20hasta%20el%2070%25.

Szigeti, R., Balázs, N., & Urbán, R. (2023). Antecedentes y componentes del burnout entre profesores húngaros en un estudio transversal: desarrollo del cuestionario de antecedentes y componentes del burnout. *elsevier*, 241. doi:<https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.104080>.

ANEXOS

Tabla 1. Características demográficas del personal docente

Tabla 1.

Características demográficas del personal docente de una unidad educativa bilingüe en la ciudad de Guayaquil, Ecuador durante el año lectivo 2023 – 2024 (N= 40)

Variable	Categoría	n missing	Total (n=40) n (%)
Sexo	Masculino	0	14 (35,00)
	Femenino		26 (65,00)
Edad	20-30 años	0	24 (60,00)
	31-40 años		13 (32,50)
	41-50 años		2 (5,00)
	50 años o mas		1 (2,50)

Fuente Base de datos de la investigación

Elaborado: Por Autoras

Tabla 2. Manejo del estrés laboral y adaptación de tiempo vida - trabajo en los docentes

Tabla 2.

Manejo del estrés laboral y adaptación de tiempo vida-trabajo en los docentes de una unidad educativa bilingüe en la ciudad de Guayaquil, Ecuador durante el año lectivo 2023 – 2024 (N= 40)

Variable	Categoría	N	Total, N=40	
		missing	n (%)	
Me cuesta desconectar después del trabajo	Muy en desacuerdo	0	6 (15,00)	
	Bastante en desacuerdo		2 (5,00)	
	Algo en desacuerdo		7 (17,50)	
	En parte de acuerdo, en parte desacuerdo		3 (7,50)	
	Algo de acuerdo		7 (17,50)	
	Bastante de acuerdo		3 (7,50)	
	Muy de acuerdo		12 (30,00)	

incluso cuando estoy en casa pienso en problemas del trabajo	Muy en	0	11 (27,50)
	desacuerdo		5 (12,50)
	Bastante en		
	desacuerdo		
	Algo en		4 (10,00)
	desacuerdo En		
	parte de acuerdo		4 (10,00)
	en parte		
	desacuerdo Algo		
	de acuerdo		9 (22,50)
Bastante		3 (7,50)	
desacuerdo Muy			
de acuerdo		4 (10,00)	
Mal Humor cuando otras personas se dirigen a mí	Muy en	0	21 (52,50)
	desacuerdo		5 (12,50)
	Bastante en		
	desacuerdo		
	Algo en		7 (17,50)
	desacuerdo En		
	parte de acuerdo		3 (7,50)
	en parte		
desacuerdo Algo			
de acuerdo		3 (7,50)	

	Bastante desacuerdo Muy de acuerdo		1 (2,50) 0 (0,00)
Pienso en los problemas del trabajo incluso en vacaciones	Muy en desacuerdo Bastante en desacuerdo Algo en desacuerdo En parte de acuerdo en parte desacuerdo Algo de acuerdo Bastante desacuerdo Muy de acuerdo	0	18 (45,00) 5 (12,50) 5 (12,50) 7 (17,50) 3 (7,50) 2 (5,00) 0 (0,00)
De vez en cuando me siento un manojo de nervios	Muy en desacuerdo Bastante en desacuerdo Algo en desacuerdo En parte de acuerdo	0	21 (52,50) 6 (15,00) 5 (12,50) 4 (10,00)

	en parte		
	desacuerdo Algo		
	de acuerdo		1 (2,50)
	Bastante		
	desacuerdo Muy		0 (0,00)
	de acuerdo		3 (7,50)
Me enfado con facilidad	Muy en	0	27 (67,50)
	desacuerdo		
	Bastante en		5 (12,50)
	desacuerdo		
	Algo en		
	desacuerdo En		3 (7,50)
	parte de acuerdo		1 (2,50)
	en parte		
	desacuerdo Algo		
	de acuerdo		1 (2,50)
	Bastante		
	desacuerdo Muy		1 (2,50)
	de acuerdo		2 (5,00)
Me irrito aunque en realidad no lo quiera	Muy en	0	27 (67,50)
	desacuerdo		
	Bastante en		3 (7,50)
	desacuerdo		

	Algo en		4 (10,00)
	desacuerdo En		
	parte de acuerdo		2 (5,00)
	en parte		
	desacuerdo Algo		
	de acuerdo		1 (2,50)
	Bastante		1 (2,50)
	desacuerdo Muy		
	de acuerdo		2 (5,00)
Horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares	Nada bien	0	3 (7,50)
	No muy bien		15 (37,50)
	Bien		16 (40,00)
	Muy bien		6 (15,00)

Fuente Base de datos de la investigación

Elaborado: Por Autoras

Tabla 3. Manejo del tiempo en entrega de tareas asignadas

Tabla 3.

Manejo del tiempo en entrega de tareas asignadas en el personal docente de una unidad educativa bilingüe en la ciudad de Guayaquil, Ecuador durante el año lectivo 2023 – 2024 (N= 40)

Variable	Categoría	N missing	Total, N=40 n (%)
Frecuencia trabajar muy rápido	Nunca	0	3 (7,50)
	Solo algunas veces		7 (17,50)
	Algunas veces		13 (32,50)
	Muchas veces		11 (27,50)
	Siempre		6 (15,00)
Frecuencia trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos	Nunca	0	7 (17,50)
	Solo algunas veces		10 (25,00)
	Algunas veces		15 (37,50)
	Muchas veces		8 (20,00)
	Siempre		0 (0,00)
Frecuencia tener tiempo suficiente para realizar su trabajo	Nunca	0	3 (7,50)
	Solo algunas veces		3 (7,50)
	Algunas veces		13 (32,50)
	Muchas veces		15 (37,50)
	Siempre		6 (15,00)

Fuente Base de datos de la investigación

Elaborado: Por Autoras

Tabla 4. Condiciones laborales

Tabla 4.

Condiciones laborales en el personal docente de una unidad educativa bilingüe en la ciudad de Guayaquil, Ecuador durante el año lectivo 2023 – 2024 (N= 40)

Variable	Categoría	n missing	Total (n=40) n (%)
Jornada laboral	Jornada laboral completa	0	6 (15,00)
	Jornada laboral de tiempo extendido		34 (85,00)
Ambiente laboral con sus compañeros y jefes inmediatos	Regular	0	7 (17,50)
	Bueno		33 (82,50)
Estabilidad Laboral	Baja	0	2 (5,00)
	Media		22 (55,00)
	Alta		16 (40,00)

Fuente Base de datos de la investigación

Elaborado: Por Autoras

Tabla 5. Datos obtenidos mediante el Inventario de Síndrome de Burnout MBI en el personal docente

Tabla 5.

Datos obtenidos mediante el Inventario de Síndrome de Burnout MBI en personal docente de una unidad educativa bilingüe en la ciudad de Guayaquil, Ecuador durante el año lectivo 2023 – 2024 (N= 40)

Variable	Categoría	N missing	Total, N=40 n (%)	Niveles de Riesgo N=40 n (%)
Agotamiento emocional	Media ±SD	0	17,00±9,6130	Alto 6 (15,00)
	Mediana		16,00	Medio 8 (20,00)
				Bajo 26 (65,00)
Despersonalización	Media ±SD	0	5,00±5,3923	Alto 6 (15,00)
	Mediana		3,00	Medio 5 (12,50)
				Bajo 29 (72,50)
Realización Personal	Media ±SD	0	37,80±7,7731	Bajo 7 (17,50)
	Mediana		39,00	Medio 14 (35,00)
				Alto 19 (47,5)

Fuente Base de datos de la investigación

Elaborado: Por Autoras

Tabla 6. Prevalencia de Síndrome de Burnout en personal docente

Tabla 6.		
<i>Prevalencia de Síndrome de Burnout en personal docente de una unidad educativa bilingüe en la ciudad de Guayaquil, Ecuador durante el año lectivo 2023 – 2024 según su edad, sexo</i>		
CARACTERÍSTICAS	PREVALENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT N (%)	P VALOR
Edad		0,0132 ϕ
20-30 años	10 (90,91)	
31-40 años	0 (0,00)	
41-50 años	0 (0,00)	
50 años o mas	1 (9,09)	
Frecuencia trabajar muy rápido		0,009 ϕ
Nunca	0 (0,00)	
Solo algunas veces	0 (0,00)	
Algunas veces	3 (27,27)	
Muchas veces	3 (27,27)	
Siempre	5 (45,45)	
Frecuencia trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos		0,006 ϕ
Nunca		
Solo algunas veces	0 (0,00)	
Algunas veces		
Muchas veces	2 (18,18)	
Siempre	3 (27,27)	
	6 (54,55)	

Incluso cuando estoy en casa pienso en problemas del trabajo		0,0324 φ
Muy en desacuerdo	3 (27,27)	
Bastante en desacuerdo		
Algo en desacuerdo	1 (9,09)	
En parte de acuerdo en parte desacuerdo	1 (9,09)	
Algo de acuerdo		
Bastante desacuerdo	3 (27,27)	
Muy de acuerdo	0 (0,00)	
	0 (0,00)	
	3 (27,27)	
Mal Humor cuando otras personas se dirigen a mí		0,0053 φ
Muy en desacuerdo		
Bastante en desacuerdo	3 (27,27)	
Algo en desacuerdo		
En parte de acuerdo en parte desacuerdo	0 (0,00)	
Algo de acuerdo	2 (18,18)	
Bastante desacuerdo		
Muy de acuerdo	2 (18,18)	
	3 (27,27)	
	1 (9,09)	
	0 (0,00)	
De vez en cuando me siento un manojo de nervios		0,0223 φ
Muy en desacuerdo		
Bastante en desacuerdo	2 (18,18)	
Algo en desacuerdo		
En parte de acuerdo en parte desacuerdo	2 (18,18)	
Algo de acuerdo	1 (9,09)	
Bastante desacuerdo		
Muy de acuerdo	3 (27,27)	
	1 (9,09)	

	0 (0,00)	
	2 (18,18)	
Me enfado con facilidad		0,0084 ϕ
Muy en desacuerdo		
Bastante en desacuerdo	3 (27,27)	
Algo en desacuerdo	2 (18,18)	
En parte de acuerdo en parte desacuerdo	2 (18,18)	
Algo de acuerdo	1 (9,09)	
Bastante desacuerdo	0 (0,00)	
Muy de acuerdo	1 (9,09)	
	2 (18,18)	
Me irrito, aunque en realidad no lo quiera		0,0148 ϕ
Muy en desacuerdo		
Bastante en desacuerdo	4 (36,36)	
Algo en desacuerdo	1 (9,09)	
En parte de acuerdo en parte desacuerdo	1 (9,09)	
Algo de acuerdo	2 (18,18)	
Bastante desacuerdo	0 (0,00)	
Muy de acuerdo	1 (9,09)	
	2 (18,18)	

ϕ Valor de p: prueba de Fisher

Fuente Base de datos de la investigación

Elaborado: Por Autoras