



UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA

PROYECTO DE TITULACIÓN

Título:

ANÁLISIS Y PROPUESTA DE INTERVENCIÓN SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE UNA UNIVERSIDAD EN LA PROVINCIA DE ESMERALDAS, FEBRERO – MARZO DEL 2024

Profesor:

Dr. Alejandro Andrés Peralta Chiriboga

Autor:

Sharina Elizabeth Sornoza Crespo

2024

Resumen

El estudio se realizó entre febrero y marzo del 2024 en una universidad en la provincia de Esmeraldas. Se efectuó un análisis minucioso con la finalidad de estudiar este síndrome, identificar sus causas, evaluar sus consecuencias y diseñar un programa de apoyo para fortalecer el equilibrio emocional y bienestar en general de los profesores en dicha institución académica.

Métodos: El estudio adoptó un enfoque descriptivo y analítico, utilizando un diseño metodológico transversal y mixto. Se recopilaron datos de 194 docentes mediante un formulario estructurado, que incluía el Inventario de Burnout de Maslach. Se realizaron análisis estadísticos para examinar la relación entre variables sociodemográficas, síntomas, posibles causas y la presencia de Burnout.

Resultados: Los hallazgos mostraron una considerable presencia de Burnout en el cuerpo docente universitario, asociada principalmente con la carga de trabajo y la presión académica. Además, se identificaron síntomas físicos y psicológicos, como depresión y agotamiento emocional, relacionados con el Burnout. Variables sociodemográficas como sexo y edad mostraron asociación con la presencia del síndrome, mientras que otras como tiempo de trabajo en la institución y tipo de contrato no demostraron relación directa.

Conclusiones: Abordar el Burnout es fundamental para garantizar la salud mental de los docentes y promover un ambiente de trabajo saludable. La propuesta de intervención diseñada incluye educación sobre factores de riesgo, concientización sobre los efectos del Burnout y entrenamiento en estrategias de afrontamiento. Se busca proporcionar herramientas para identificar y gestionar el estrés laboral efectivamente. Esto no solo tiene como objetivo enfocarse en mejorar el estado emocional y psicológico de los profesores, sino también en fomentar un entorno laboral que favorezca una salud óptima y sostenible. Las recomendaciones incluyen mejorar las condiciones laborales y ofrecer apoyo psicológico a los docentes afectados.

Palabras clave: Burnout, docentes universitarios, intervención, bienestar, condiciones laborales.

Abstract

The study was carried out between February and March 2024 at a university in the province of Esmeraldas. A thorough analysis was carried out in order to study this syndrome, identify its causes, evaluate its consequences and design a support program to strengthen the emotional balance and general well-being of the teachers at said academic institution.

Methods: The study adopted a descriptive and analytical approach, using a cross-sectional and mixed methodological design. Data were collected from 194 teachers using a structured form, which included the Maslach Burnout Inventory. Statistical analyzes were performed to examine the relationship between sociodemographic variables, symptoms, possible causes and the presence of Burnout.

Results: The findings showed a considerable presence of Burnout in university teaching staff, mainly associated with workload and academic pressure. In addition, physical and psychological symptoms, such as depression and emotional exhaustion, related to Burnout were identified. Sociodemographic variables such as sex and age showed an association with the presence of the syndrome, while others such as length of work in the institution and type of contract did not demonstrate a direct relationship.

Conclusions: Addressing Burnout is essential to guarantee the mental health of teachers and promote a healthy work environment. The intervention proposal designed includes education about risk factors, awareness about the effects of Burnout and training in coping strategies. It seeks to provide tools to identify and manage work stress effectively. This not only aims to focus on improving the emotional and psychological state of teachers, but also on fostering a work environment that promotes more optimal and sustainable health. Recommendations include improving working conditions and offering psychological support to affected teachers.

Keywords: Burnout, university teachers, intervention, well-being, working conditions.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO 1.- Introducción	1
1.1 Descripción del Problema	1
1.2 Definición del Problema	3
1.3 Pregunta de Investigación.....	4
1.4 Identificación del Objeto de Estudio	4
1.5 Planteamiento del Problema	4
1.6 Delimitación	5
1.7 Justificación	7
2.1 Objetivo General	9
2.2 Objetivos Específicos.....	9
2.3 Hipótesis	9
CAPÍTULO 3.- Bases teóricas o Marco teórico	10
3.1 Marco Histórico Contextual	10
3.2 Marco Referencial.....	11
3.3 Marco Legal	14
3.4 Marco Conceptual.....	17
3.4.1 Síndrome de Burnout.....	17
3.4.2 Modelos teóricos del burnout.....	18
3.4.3 Tipos	20
3.4.4 Síntomas.....	21
3.4.5 Causas.....	22
3.4.6 Impacto en la salud y el bienestar personal	23
3.4.7 Impacto en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.....	24
3.4.8 Diagnóstico	25
3.4.9 Tratamiento.....	26
3.4.10 Docencia Universitaria	27
CAPÍTULO 4.- Aplicación Metodológica	29
4.1 Tipo de estudio	29
4.2 Operacionalización de variables	29

4.3 Universo y Muestra	31
4.4 Criterios de inclusión y exclusión	31
4.5 Instrumento de Investigación	32
4.6 Obtención y análisis de la información.....	33
4.7 Resultados	34
4.8 Discusión	47
4.9 Propuesta de solución.....	49
4.9.1 Tema: Prevención y Manejo del Síndrome de Burnout en docentes de una universidad en la provincia de Esmeraldas.	49
4.9.2 Objetivos.....	49
4.9.2.1. Objetivo general.....	49
4.9.2.2. Objetivos específicos	50
4.9.3 Justificación	50
4.9.4 Plan de Actividades	51
4.9.4.1 Componente 1: Educación sobre factores de riesgo	51
4.9.4.2 Componente 2: Concientización sobre efectos del Burnout	52
4.9.4.3 Componente 3: Entrenamiento en estrategias de afrontamiento.....	53
4.9.5 Plan de evaluación de la intervención proyecto-respuesta.....	55
4.9.6 Cronograma.....	57
4.9.7 Presupuesto Aproximado.....	59
CAPÍTULO 5.- Conclusiones y Recomendaciones.....	60
Conclusiones	60
Recomendaciones	62
BIBLIOGRAFÍA	63
ANEXOS	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos sociodemográficos.....	34
Tabla 2. Factores que causan estrés referidos por los docentes.....	35
Tabla 3. Síntomas presentados por los docentes en las últimas semanas.....	37
Tabla 4. Dimensiones del burnout y la intensidad	38
Tabla 5. Presencia de burnout y variables sociodemográficas	40
Tabla 6. Presencia de burnout y factores que causan estrés referidos por los docentes	42
Tabla 7. Presencia de burnout y síntomas presentados por los docentes en las últimas semanas.....	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1. Presencia del Síndrome de Burnout	39
Ilustración 2. Dimensiones del Burnout y su intensidad	40

CAPÍTULO 1.- Introducción

1.1 Descripción del Problema

El síndrome de burnout, reconocido internacionalmente como un desafío importante en el contexto de trabajo, afecta a un número considerable de trabajadores en diversas profesiones y sectores. Este síndrome se caracteriza por una condición de fatiga corporal, psicológica y cerebral desencadenada por la prolongada inmersión en el estrés laboral persistente.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), reconoce al burnout como un fenómeno relacionado con el trabajo. Lo incluye en la sección que aborda los aspectos que condicionan la salud y que pueden llevar a las personas a buscar atención médica. La OMS define el burnout como el resultado del estrés crónico producto del trabajo que realiza una persona. Este fenómeno se muestra en tres aspectos distintos: agotamiento emocional pronunciado, tendencia a la despersonalización y sensación reducida de logro personal. Entre los efectos visibles están disminución en la calidad del trabajo que se realiza, sentimientos de negativismo y agotamiento físico y mental. En esta descripción, el burnout se identifica como una condición que impacta la habilidad para desempeñarse en el trabajo y el bienestar general de una persona (OMS, 2019).

Basado en datos presentados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), el 20% de la fuerza laboral a nivel mundial experimentan síntomas asociados al burnout, lo que representa una preocupación significativa para la salud pública y la productividad laboral. El mismo organismo señala que el burnout se puede presentar a causa de problemas en la estructura de la institución, ambiente laboral y las demandas que este presenta o cuando por cuestiones personales los empleados no cumplen con el nivel de conocimiento y habilidades para desarrollar una tarea, afectando la productividad, competitividad e imagen de la institución. Este problema no solo afecta a los individuos a nivel personal, sino que también puede tener consecuencias negativas en las organizaciones, como el ausentismo laboral, la disminución del rendimiento y un clima laboral poco saludable.

El agotamiento laboral es un problema más complejo de lo que parece, una persona que sufre burnout puede tener más ausencias de lo habitual, no estar comprometido con sus actividades y disminuir su compromiso con las personas que trabaja, lo que causará repercusiones considerables en la empresa en su desempeño económico y en el cumplimiento de metas (Saborío & Hidalgo, 2015).

En España, se estima que alrededor del 30% de los trabajadores sufren síntomas de burnout. El gobierno ha implementado medidas para abordar el problema, incluyendo campañas de concienciación, programas de apoyo psicosocial en el lugar de trabajo y directrices para la prevención del estrés (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018).

Aunque no se dispone de cifras precisas sobre el impacto del síndrome de burnout en México, se reconoce ampliamente como un desafío relevante que afecta a múltiples sectores laborales. La Secretaría de Trabajo (STPS, 2017) ha enfatizado la importancia de fomentar entornos laborales saludables y adoptar medidas para prevenir el estrés laboral. Estas iniciativas buscan salvaguardar la salud de los trabajadores, reconociendo los efectos que puede tener en la calidad de vida y productividad laboral.

En países latinoamericanos como Argentina, Chile y Brasil, se observa un aumento preocupante en la incidencia del síndrome de burnout en diversos entornos laborales. Organismos como la Asociación Latinoamericana de Psicología del Trabajo y las Organizaciones (ALAPTO) han centrado la atención en la urgente necesidad de abordar el estrés laboral en la región. ALAPTO resalta el impacto significativo que las condiciones de trabajo ejercen en la salud de los empleados, en la eficiencia y desempeño diario en general (Díaz & Gómez, 2016).

En Ecuador, el Ministerio de trabajo no tiene datos precisos sobre el número de casos de burnout en las empresas, sin embargo, ha puesto en marcha diversas iniciativas dirigidas a sensibilizar sobre este tema y fomentar estrategias de prevención dentro del ámbito laboral ecuatoriano. Estas acciones incluyen campañas de concientización, programas de capacitación para empleadores y trabajadores, así como la promoción de entornos laborales que contribuyan al equilibrio entre la vida privada y empleo.

El síndrome de burnout ejerce una influencia considerable en una variedad de campos laborales. En el ámbito de la salud, profesionales como médicos y enfermeros enfrentan niveles de estrés significativos debido a la carga laboral y las situaciones emocionales complejas, lo que puede tener un efecto adverso en la forma en que se atiende a los pacientes. Por otro lado, en el entorno empresarial, el burnout afecta la productividad y la cultura organizacional, manifestándose en la merma de la productividad, conflictos interpersonales y una pérdida de compromiso con el trabajo.

En el sector educativo, tanto docentes como personal administrativo y de apoyo se ven afectados, lo que conlleva una reducción en la calidad educativa, un ambiente menos propicio para el aprendizaje y una alta rotación del personal. Además, en los servicios sociales, los trabajadores enfrentan desafíos particulares que contribuyen al burnout, disminuyendo la calidad de los servicios ofrecidos y obstaculizando la construcción de relaciones efectivas con los clientes.

Asimismo, en el servicio público, la presión por satisfacer las expectativas del público puede resultar en una disminución en la moral del personal y una mayor rotación de empleados. En resumen, el síndrome de burnout impacta de manera amplia y diversa en la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. Es fundamental abordar este problema de manera integral con el fin de fomentar ambientes laborales saludables y mejorar el bienestar de los empleados.

1.2 Definición del Problema

El estudio aborda la existencia del Síndrome de Burnout en los profesores de una universidad situada en Esmeraldas. Las principales causas identificadas incluyen la sobrecarga laboral y la inconformidad con los sueldos, la falta de conocimiento sobre cómo manejar el estrés laboral, un ambiente laboral estresante y la ausencia de valoración y reconocimiento de la entidad.

En cuanto a las consecuencias de este problema, se observan el agotamiento físico, el desgaste mental y emocional, la dificultad para cumplir con todas las tareas

académicas, la falta de compromiso, la calidad del trabajo comprometida y la desmotivación, el desinterés, pérdida del sentido de logro.

Si el problema que se ha identificado no se resuelve, se ve comprometida de gran manera la salud de los docentes porque pueden presentar consecuencias psíquicas como la ansiedad, depresión e insomnio, así como problemas físicos como problemas cardiovasculares y musculoesqueléticos. Además, se puede observar consecuencias para la institución, como un aumento en el absentismo, un bajo rendimiento del docente y una menor productividad. Estas consecuencias impactan de forma negativa el proceso educativo ofrecido a los jóvenes, la reputación de la universidad y el logro de sus metas y objetivos.

1.3 Pregunta de Investigación

¿Cuáles son los factores asociados del Síndrome de Burnout en el personal docente de una Universidad de la provincia de Esmeraldas durante el período de febrero a marzo del 2024?

1.4 Identificación del Objeto de Estudio

El Síndrome de Burnout en el cuerpo docente de una institución universitaria esmeraldeña.

1.5 Planteamiento del Problema

El planteamiento del problema para este estudio se centra en la necesidad de comprender las implicaciones que el síndrome de burnout puede tener en los docentes de enseñanza superior. Inicialmente, se persigue explorar cuántos educadores presentan desgaste profesional, proporcionando datos precisos sobre la frecuencia con la que este síndrome se presenta. A través de este análisis cuantitativo, se pretende obtener datos reales que demuestren la magnitud del problema que se estudia.

En la misma línea, se pretende profundizar en la presencia e intensidad del síndrome, identificando los estadios de afectación, manera en que este síndrome se manifiesta en el día a día de los profesores. Este análisis cualitativo permitirá comprender mejor la experiencia individual de los docentes y su impacto en el ambiente laboral de la institución.

En tercer lugar, se busca investigar los factores causales del síndrome, examinando aspectos como carga laboral, lugar de trabajo, apoyo institucional y otros posibles desencadenantes, con el fin de identificar áreas de intervención y prevención.

Posteriormente, se explorarán las consecuencias físicas, psicológicas y afectivas de los educadores universitarios. Es importante analizar como la mezcla de ansiedad, depresión, irritabilidad ejercen una influencia negativa en las emociones, así como su repercusión en el desarrollo académico y profesional.

Finalmente, se desarrollará una propuesta de intervención destinada a disminuir los niveles de síndrome de burnout y prevenir su aparición entre los docentes de esta institución. Esta propuesta estará fundamentada en evidencia científica y en las necesidades específicas identificadas en el proceso, con el propósito de entregar un conjunto de estrategias que para afrontarlo.

En conjunto, este estudio busca proporcionar una idea integral de cómo afecta el agotamiento laboral en el contexto universitario, con el fin de informar y orientar la implementación de intervenciones efectivas para su abordaje.

1.6 Delimitación

El burnout en docentes universitarios es una problemática compleja, abarca distintos niveles como el agotamiento físico, mental y emocional relacionado con sus labores. Por lo tanto, el proyecto se enfocará en los docentes, analizando los múltiples elementos que influyen en la aparición de esta condición, sus consecuencias tanto en el estado de salud y en el ámbito laboral; y finalmente la propuesta de un plan de intervención.

Población de estudio: La investigación se realizó en una universidad ubicada en la provincia de Esmeraldas. Se consideraron las 19 carreras de pregrado y 10 de posgrado. La plana docente está compuesta por un total de 390 profesores, todos ellos expertos en diversas especialidades. Esta selección de población permitió examinar las dinámicas específicas presentes en el entorno laboral de esta institución universitaria.

Tiempo: El presente estudio se realizó en el primer trimestre del 2024. Durante este periodo se aplicaron los métodos de recopilación de información para su posterior análisis.

Metodología: El estudio utilizó el enfoque cualitativo en la primera fase, centrado en la descripción del marco lógico, esta fase permite un análisis detallado del problema y el estudio a profundidad de sus características particulares. Posteriormente, se torna mixto al incorporar un enfoque cuantitativo en la recolección y análisis de datos. Esta combinación permitió obtener un conocimiento concreto y holístico del burnout en los docentes. Las encuestas recopilaron datos sobre la presencia e intensidad del síndrome, utilizando la prueba de Burnout de Maslach, además se le agregó unas preguntas sobre aspectos sociodemográficos.

Relevancia y aplicabilidad: El proyecto busca no solo comprender el fenómeno que se estudia, sino también proporcionar recomendaciones prácticas para abordar y prevenir este problema. Los resultados podrían ser utilizados por la institución educativa para implementar políticas y programas enfocados al bienestar docente, mejorando así el ambiente laboral y la calidad de la enseñanza.

Limitaciones del estudio: La investigación se centrará en una institución superior determinada, esto significa que los hallazgos que se obtengan son única y exclusivamente de ese lugar. Además, se debe tener en cuenta que factores externos, como la situación económica o eventos sociopolíticos, pueden influir en los resultados, por lo que se debe tener precaución al interpretar los hallazgos. También es importante mencionar que la muestra se obtuvo mediante un muestro por conveniencia debido a corto tiempo para realizar el proyecto por lo que trabajó con los resultados una vez completado el número que se necesitaba.

1.7 Justificación

La investigación es importante porque permite conocer y comprender las afectaciones que el síndrome de burnout causa en los docentes de la universidad objeto de estudio. Además de identificar las repercusiones en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes como también en la calidad de educación que se brinda. Sin dejar de lado la vida personal y familiar de cada uno de los profesores, ya que solo de esta manera se podrá tomar conciencia de que es un problema complejo que debe ser tratado a tiempo para poder tomar las acciones correspondientes y mejorar aquellas condiciones que causan este síndrome.

Este proyecto es novedoso e interesante, dado que el síndrome de fatiga crónica es un problema importante, sobre todo en personas que tienen estrés laboral y se ha visto en diversas investigaciones que el personal docente universitario tiene altos índices del síndrome, sin embargo, el mismo no se ha estudiado en las instituciones educativas de tercer nivel en la ciudad de Esmeraldas.

Además, en la universidad elegida, se ofrecen numerosas carreras y, especialmente en este nivel educativo, se prepara a los estudiantes para desempeñarse en diferentes campos laborales. Por consiguiente, es necesario que la calidad de la educación sea de alto nivel. Además, un acercamiento previo a la institución docentes conocidos refirieron que debido a las condiciones laborales existentes si existe este problema, por esto se realizará un análisis profundo para poder mejorar las condiciones en las que trabajan los profesionales, lo que llevará a que el proceso enseñanza aprendizaje sea el mejor.

La investigación es de gran relevancia, ya que su impacto se extiende a múltiples áreas críticas. En primer lugar, la relacionada a la salud de los profesores siendo fundamental para garantizar una educación de calidad, lo que hace imprescindible comprender y abordar el burnout para mantener altos estándares académicos. Identificar las causas que lo generan permitirá al Alma Mater desarrollar campañas de divulgación y sensibilización. Por último, el impacto en la universidad como institución puede ser significativo, afectando su reputación, productividad y moral del personal, lo que destaca

la necesidad de desarrollar políticas y programas de apoyo para fortalecer la institución académica en su conjunto.

La originalidad del estudio radica en su enfoque específico en los docentes universitarios, lo cual aporta una nueva perspectiva sobre el fenómeno del burnout en el contexto educativo. La falta de investigaciones previas en esta área resalta la importancia de esta investigación para llenar este vacío de conocimiento y proporcionar información relevante y específica sobre la situación de los docentes en esta institución.

La actualidad de este estudio se refleja en la urgencia de abordar el síndrome antes que la situación se complique, especialmente en un contexto donde el estrés laboral y las demandas académicas pueden ser especialmente desafiantes para los docentes. Dada la creciente preocupación por el bienestar laboral y la salud mental en el entorno educativo, este estudio proporciona una oportunidad única para abordar estas cuestiones de manera específica y contextualizada.

El aporte de esta investigación reside en su capacidad para proporcionar información relevante y específica sobre la problemática de estudio. Los resultados obtenidos servirán para realizar un diagnóstico de cómo se encuentran los docentes y serán compartidos con las autoridades correspondientes. Además, servirán de base para diseñar la propuesta para mejorar aquellos factores que están causando Burnout, realizar campañas de prevención y promoción sobre las causas, consecuencias y haciendo énfasis en actividades para afrontar el síndrome. Los docentes de la universidad serán los beneficiarios directos de este estudio, mientras que de manera indirecta los estudiantes, padres de familia y comunidad en general.

CAPÍTULO 2.- Objetivos

2.1 Objetivo General

Analizar el Síndrome de Burnout en los docentes universitarios, identificando las causas y evaluando sus consecuencias, con el fin de diseñar un plan de intervención dirigido a mejorar la salud mental de los profesores.

2.2 Objetivos Específicos

- Evaluar la presencia e intensidad del síndrome de Burnout en los docentes universitarios
- Identificar los factores principales que causan este síndrome en los docentes.
- Conocer los efectos del síndrome de burnout en los profesores universitarios.
- Elaborar una propuesta de intervención destinada a reducir los niveles de síndrome de Burnout y, al mismo tiempo, prevenir su ocurrencia entre el personal docente universitario.

2.3 Hipótesis

Se encontrará una prevalencia significativa de síndrome de burnout en los profesores de esta universidad.

Los principales factores asociados a este síndrome son el entorno de trabajo inadecuado, las altas cargas de trabajo, la falta de recursos institucionales, la presión por cumplir expectativas académicas y la falta de apoyo emocional y profesional.

El burnout se asocia con síntomas físicos y psicológicos como depresión, insomnio, cefalea, agotamiento mental, entre otros.

CAPÍTULO 3.- Bases teóricas o Marco teórico

3.1 Marco Histórico Contextual

El estudio tuvo lugar en una universidad situada en el cantón Esmeraldas, es una entidad autónoma. Durante sus 54 años de existencia, el alma mater ha contribuido significativamente a la sociedad esmeraldeña, formando profesionales capacitados para contribuir activamente al desarrollo productivo del país. En la actualidad, la universidad cuenta con una matrícula aproximada de 10,800 estudiantes distribuidos en cinco facultades que abarcan diversas áreas del conocimiento: Pedagogía, Ciencias Administrativas y Económicas, Ingenierías y Agropecuarias. En total, estas facultades albergan 19 carreras disponibles para los estudiantes.

Además de su oferta de pregrado, la universidad cuenta con una destacada unidad de posgrado que ofrece diez maestrías en formato presencial. Estos programas abarcan una variedad de campos, incluyendo Agronomía, Comercio, Educación, Finanzas, Derecho Penal, Mecánica, Tecnologías de la Información, Contabilidad, Matemáticas y Gestión Ambiental. Estos programas están diseñados para brindar una formación especializada y avanzada en cada área respectiva, permitiendo a los estudiantes profundizar sus conocimientos y habilidades en sus campos de interés.

La plana docente de la universidad está conformada por un total de 390 profesores, todos ellos expertos en diversas especialidades. De este grupo, 263 docentes cuentan con nombramiento permanente, mientras que 127 están contratados temporalmente para cubrir necesidades específicas. El 63% de los profesores son hombres, mientras que el 37% son mujeres. Esta diversidad en la composición del cuerpo docente contribuye a enriquecer el ambiente académico y promover la igualdad de oportunidades dentro de la institución.

La Universidad está comprometida en ofrecer una formación integral que promueva el desarrollo de profesionales críticos, propositivos y humanistas. A través de un enfoque educativo contemporáneo, que entrelaza la docencia, la investigación y la colaboración con la sociedad. Se basa en la construcción adecuada de la cultura universal y ancestral ecuatoriana, así como en los avances en ciencia y tecnología, la

universidad aspira a proporcionar a sus estudiantes una comprensión profunda y equilibrada del entorno global. El objetivo principal es capacitar a individuos con una visión clara, capaces de proponer soluciones innovadoras a los desafíos actuales, al mismo tiempo que respetan y preservan la rica identidad cultural y ancestral del Ecuador.

El 80% de estudiantes provienen de los diversos cantones de la provincia de Esmeraldas, esto se debe en primer lugar, la ubicación geográfica del centro puede jugar un papel crucial, ya que está convenientemente situado en la provincia y es accesible para los residentes locales. Además, la institución puede tener programas educativos específicos que responden a las necesidades y demandas de la comunidad local, lo que atrae a un mayor número de estudiantes de la región.

Además, factores socioeconómicos y culturales pueden influir en la preferencia de los estudiantes por permanecer en su provincia de origen para cursar sus estudios superiores. Estos factores pueden incluir la cercanía a sus hogares, la disponibilidad de opciones de alojamiento asequibles, así como la familiaridad con el entorno y la comunidad local.

Por otro lado, el 10% de estudiantes provenientes de otras regiones podría ser atraído por la reputación académica del centro, programas específicos de estudio, oportunidades de becas u otras circunstancias que los llevan a buscar educación fuera de su lugar de origen. Además, es importante considerar que algunos de estos estudiantes podrían haber sido asignados directamente a esta universidad debido a políticas de admisión específicas, acuerdos interinstitucionales o programas de intercambio académico, lo que también contribuiría a la diversidad geográfica dentro del centro de educación superior.

3.2 Marco Referencial

En esta sección se presentan las investigaciones relacionadas con el tema de estudio, que proporcionan un contexto teórico y empírico relevante para el desarrollo de la investigación actual. Estas investigaciones han sido seleccionadas por su pertinencia

y contribución al campo, y se utilizan para fundamentar la justificación del estudio, así como para identificar brechas en el conocimiento existente.

En el estudio llevado a cabo por Brito (2018), se realizó una evaluación exhaustiva del estrés crónico en el contexto laboral universitario en California, en relación con las exigencias profesionales, utilizando como herramienta de medición el síndrome de burnout. El objetivo primordial fue identificar áreas de oportunidad con el propósito de mejorar las prácticas educativas y formativas en el ámbito académico. Como parte de este análisis se confirmó que los profesores que participaron tienen niveles altos de burnout, lo que proporciona una idea más específica de la problemática. Por consiguiente, facilita la implementación de estrategias para abordar y mitigar estos efectos. Este estudio arroja luz sobre la importancia de atender el bienestar emocional de los educadores y ofrecer intervenciones enfocadas en disminuir los niveles de estrés.

González et al. (2015) tuvo como objetivo analizar el grado de síndrome de Burnout en los profesores de la Facultad de Enfermería de una universidad ubicada en Santa Marta, Colombia. Los resultados mostraron que una parte significativa de los docentes experimentaron un bajo nivel de fatiga emocional, mientras que otro grupo evidenció un nivel medio de cansancio emocional. Por otro lado, se observó que la mayoría de los profesores reportaron una baja despersonalización y un alto nivel de realización personal. De manera interesante, se identificó una relación favorable entre la despersonalización y los años de trabajo, esto sugiere que el riesgo del síndrome podría aumentar con la antigüedad laboral. Estos hallazgos proporcionan una perspectiva valiosa sobre la prevalencia y los factores asociados al síndrome de Burnout en el contexto específico de los docentes de enfermería en esta institución educativa.

Gurumendi et al. (2021) se plantearon identificar las causas para la aparición de fatiga crónica en los profesores de varias universidades del país. En su análisis de la etiología, identificaron altas cargas de estrés no gestionadas, atribuidas a una intensa presión laboral. Los síntomas documentados incluyeron agotamiento emocional, pérdida de significado en las funciones laborales, dificultades en la comunicación y relaciones interpersonales, así como repercusiones en el sistema endocrino y cardiovascular. Además, se observó una asociación con enfermedades como la diabetes y la obesidad,

destacando la complejidad y el impacto multidimensional del síndrome de burnout en el ámbito laboral docente.

Parra-Silva et al. (2022) se propusieron evaluar la incidencia y los problemas asociados al síndrome de burnout en los docentes universitarios en Quevedo, tomando en consideración sus efectos en actividades académicas y personales. Durante el proceso de investigación, se analizaron diversos aspectos, como el grado de estrés ocupacional, satisfacción laboral, y percepción de apoyo institucional, entre otros. Los hallazgos revelaron que, en general, los docentes no mostraron una presencia notable de manifestaciones asociadas al síndrome de agotamiento profesional. Sin embargo, se identificaron ciertos desafíos y tensiones en el entorno laboral postpandemia, lo que sugiere la importancia de continuar monitoreando la problemática que afecta a los docentes universitarios.

Cobos et al. (2022) propusieron un estudio para investigar como el grado de exigencia laboral y el bienestar del profesorado universitario. Los hallazgos revelan que, en términos generales, los profesores universitarios se sienten satisfechos con su trabajo; sin embargo, un número significativo de ellos reporta experimentar síntomas de agotamiento emocional. Se observa que los docentes entre 36 a 55 años enfrentan mayor intensidad de demandas laborales, lo que se traduce en mayores problemas de agotamiento. A pesar de esto, se destaca que la experiencia laboral parece ejercer un efecto protector contra el síndrome.

García et al., (2021) se centró en analizar las consecuencias del síndrome de burnout en el bienestar psicológico de los profesores. El objetivo principal de su investigación fue desarrollar estrategias preventivas contra este síndrome en el ámbito docente. Los resultados obtenidos resaltan la naturaleza crónica y aguda del burnout, así como su considerable influencia en la salud psíquica de los maestros. La propuesta presentada ofrece un conjunto estructurado de medidas preventivas diseñadas específicamente para abordar las necesidades de los docentes del cantón Portoviejo, con el fin de atenuar los impactos negativos del burnout y fomentar un ambiente de trabajo más saludable y perdurable.

Los antecedentes presentados ofrecen un análisis exhaustivo sobre el síndrome de burnout, proporcionando valiosa información sobre su prevalencia, factores desencadenantes, consecuencias y estrategias de intervención. Estos estudios revelan la complejidad y el impacto significativo que el síndrome puede tener en el contexto universitario. Desde la exploración de las demandas profesionales hasta la propuesta de medidas preventivas y de apoyo, estos antecedentes ofrecen una base sólida para comprender los desafíos que enfrenta el personal docente y para diseñar estrategias efectivas de intervención en esta universidad.

Al examinar la interrelación entre el estrés laboral, el bienestar emocional y las prácticas educativas, estos antecedentes destacan la urgencia de establecer programas de asistencia psicológica y emocional para los docentes, así como talleres de manejo del estrés y técnicas de autocuidado. Conocer los detonantes junto con la propuesta de intervención ofrece una perspectiva fundamentada para abordar esta problemática en esta institución. En conjunto, estos estudios proporcionan una base sólida para comprender la complejidad del síndrome para desarrollar estrategias efectivas.

3.3 Marco Legal

Es fundamental considerar el marco legal para respaldar los principios fundamentales que garantizan el bienestar y protección del personal docente frente al burnout en el marco de la investigación.

En la reunión número 110 de la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT, 2022), presentaron un nuevo principio destinado a promover un entorno de trabajo seguro y saludable como un componente esencial para el bienestar laboral a escala mundial. Este principio abarca la protección física como mental de los trabajadores, incluidos los docentes, reconociendo la importancia crucial de prevenir y abordar condiciones laborales que puedan poner en riesgo su bienestar.

Para los docentes, este enfoque adquiere una importancia aún mayor, dado el impacto directo que tienen sobre los estándares académicos y en el desarrollo integral de los estudiantes. Por lo tanto, asegurar espacios laborales adecuados contribuyen a

garantizar experiencias educativas de calidad. Esto subraya la oportunidad para exigir políticas y prácticas laborales que no solo cumplan con los estándares de seguridad física, sino que también aborden las necesidades emocionales y psicológicas de los docentes, reconociendo su papel fundamental en la sociedad.

La *Constitución de la República del Ecuador* (2008), proporciona un sólido marco legal que establece los derechos primordiales de todos los individuos, incluyendo aquellos que laboran en el ámbito educativo. El artículo 32 reconoce el derecho a la salud como fundamental para todos los individuos, y en ese contexto, el Estado asume la responsabilidad de brindar servicios de calidad en el área de la salud, incluyendo la atención y prevención de condiciones relacionadas con la estabilidad mental, corporal y psicológica de todos los empleados incluidos los docentes.

El Artículo 33 enfatiza el derecho al trabajo digno, el cual abarca condiciones laborales justas y equitativas, siendo esencial para garantizar una vida digna de los empleados. El síndrome de burnout puede ser resultado de un entorno laboral excesivamente demandante. Por ende, es fundamental proteger a los docentes universitario contra estas condiciones, asegurando un entorno laboral que promueva su salud y bienestar.

El Artículo 34 describe el derecho que tienen todos los trabajadores de tener acceso a una seguridad social, que brinde una atención integral de la salud. En este sentido, es crucial garantizar que el personal docente tenga disponibilidad de los servicios que requiera para prevenir, diagnosticar y tratar el síndrome de burnout. Además, se deben proporcionar recursos y apoyo adecuados para el cuidado de la salud de los docentes afectados por esta condición.

Finalmente, el Artículo 70 destaca el derecho que tienen todos los niños, adolescentes y jóvenes a una educación de calidad. El bienestar de los docentes ecuatorianos es crucial para garantizar este derecho. Por lo tanto, abordar esta condición en los educadores es esencial para que puedan cumplir su rol de manera efectiva y satisfactoria.

Basándonos en la *Ley Orgánica de Salud* (2006), varios artículos guardan relación directa con el tema de estudio. El artículo 17 de la legislación establece que la salud es un derecho básico. Esto implica que el gobierno ecuatoriano tiene el deber de proteger la salud de todos sus ciudadanos, incluyendo al personal laboral, como los docentes.

El artículo 66 resalta la significancia de promover la salud y prevenir enfermedades, contemplando aspectos relativos al bienestar mental y la estabilidad psicosocial. Esto proporciona una base legal sólida para investigar el síndrome en los profesores universitarios, ya que esta condición está estrechamente relacionada con el bienestar psicológico y emocional en el lugar de trabajo.

El artículo 67 hace hincapié en la salvaguarda de la salud en el ámbito del trabajo. Esto implica que los empleadores de todas las instituciones del país, tienen la responsabilidad de cuidar la salud de su equipo de trabajo, lo que incluye la prevención del burnout mediante la implementación de medidas apropiadas.

El artículo 68 establece la responsabilidad tanto del Estado como de los empleadores de cuidar a sus empleados para mantener su salud en óptimas condiciones. Esto incluye la prevención de todo tipo de situaciones en el trabajo que pongan en riesgo el bienestar de las personas en la institución.

Finalmente, el artículo 69 subraya la importancia de promover condiciones laborales saludables y seguras, lo cual es fundamental para prevenir una amplia gama de problemas psicológicos, entre los cuales se encuentra el síndrome de burnout.

En la *Ley Orgánica de Educación Superior* (LOES, 2010), la autonomía universitaria se erige como un principio fundamental (Artículo 3). Esta autonomía proporciona a las instituciones de educación superior la capacidad de establecer políticas y programas destinados mantener el estado de salud óptimo del personal docente. Es en esta autonomía donde radica la posibilidad de abordar de manera efectiva problemas como el síndrome de burnout, a través de programas que incluyan estrategias específicas para su prevención y manejo.

Dentro de este contexto, el artículo 26 determina que las instituciones adscritas a este organismo deben garantizar condiciones laborales dignas para su personal. Esto

implica salvaguardar la salud integral de sus docentes. En consonancia con ello, el artículo 27 destaca la necesidad de promover entornos laborales armónicos, con recursos y materiales adecuados para que el personal docente y administrativo realicen sus actividades, reconociendo la importancia de un entorno laboral favorable para el desarrollo profesional y personal.

Asimismo, el artículo 28 de la LOES expresa que las universidades e institutos superiores deben brindar en la protección de la salud ocupacional de su personal. En este sentido, se espera que se implementen medidas concretas de prevención y manejo de situaciones de riesgo laboral, a través de programas y acciones dirigidas al cuidado integral de los trabajadores universitarios.

En la misma línea, el artículo 76 de la LOES nos da a conocer que entre los derechos se encuentra el de trabajar en un ambiente saludable y seguro, mientras que entre los deberes de la institución está el de proteger la salud de su personal. Esto implica un compromiso institucional en la creación y mantenimiento entornos laborales saludables.

Finalmente, la evaluación y acreditación de instituciones, contemplada en el artículo 91 de la LOES, aspectos relacionados a la salud del personal que trabaja en las universidades ecuatorianas. Esto significa que cada institución debe tomar las medidas correspondientes para cumplir los estándares que incluyen no solo aspectos académicos, sino también condiciones laborales adecuadas y el fomento del bienestar integral de su personal.

3.4 Marco Conceptual

3.4.1 Síndrome de Burnout

El concepto ha evolucionado con el tiempo, gracias a la investigación continua sobre este fenómeno. Herbert Freudenberger, psicólogo, introdujo el término en los años 70 para hablar del cansancio físico, emocional y mental que experimentaban los trabajadores, especialmente en campos de alta demanda y contacto con otras personas (Fernandes, 2020). Desde entonces, el Burnout ha sido reconocido como un problema

complejo que afecta a individuos en una variedad de profesiones y entornos laborales. Este estado de fatiga no solo tiene consecuencias para los individuos afectados, sino que también puede impactar en el funcionamiento general de las organizaciones donde trabajan.

Para Lovo (2021) el síndrome de burnout, también llamado "síndrome del quemado" o "síndrome de desgaste laboral", se refiere a un estado de agotamiento extremo originado por la exposición constante a un estrés laboral prolongado. Este síndrome impacta principalmente a individuos que trabajan en profesiones que demandan interacciones emocionales intensas y extendidas.

3.4.2 Modelos teóricos del burnout

Maslach y Jackson en 1981 presentaron un estudio basado en el análisis de las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal así lo destaca Olivares (2019).

El *agotamiento emocional* es un estado profundo de fatiga física y mental que surge como resultado de la constante exposición a demandas emocionales en el entorno laboral. Esta experiencia se manifiesta en una sensación persistente de agotamiento, tanto físico como emocional, que dificulta la capacidad de enfrentar las responsabilidades laborales y personales. Además de la fatiga física, el agotamiento emocional puede generar dificultades para concentrarse, irritabilidad y problemas de sueño, afectando así la calidad de vida en general.

En la *despersonalización* la persona asume una actitud distante y cínica hacia el trabajo que realiza y las personas que la rodean en su ambiente laboral. Esta actitud se caracteriza por una falta de conexión emocional con los demás, tratándolos más como objetos que como seres humanos. Los individuos que experimentan despersonalización pueden mostrar comportamientos de evitación, sarcasmo o cinismo hacia sus colegas, clientes o estudiantes, lo que puede afectar negativamente las relaciones interpersonales y el clima laboral en general.

La *falta de realización personal* es un estado en el que el trabajo pierde su significado y valor personal. Quienes experimentan este componente del Burnout pueden

sentirse desmotivados y desvinculados de su labor, experimentando una sensación de inutilidad y falta de logro en relación con sus responsabilidades laborales. Esto puede resultar en una disminución de la autoestima y la satisfacción en el trabajo, así como en una falta de motivación para realizar sus tareas de manera efectiva. La falta de realización personal impacta la vida personal y laboral de los individuos afectados.

El Modelo Desequilibrio de Esfuerzo-Recompensa, ideado por Johannes et al. (2005) ofrece una perspectiva significativa sobre los elementos que favorecen que el síndrome de Burnout se presente. Este enfoque se estructura en tres pilares esenciales:

Esfuerzo, se refiere a la cantidad de energía tanto física como mental que los individuos destinan a sus responsabilidades laborales. Este esfuerzo puede manifestarse de diversas maneras, ya sea a través de largas jornadas laborales, enfrentando elevados niveles de exigencia o lidiando con tareas complejas y desafiantes.

Recompensa, representa los beneficios, tanto tangibles como intangibles, que los individuos obtienen como resultado de su desempeño laboral. Estas recompensas pueden incluir desde el salario hasta el reconocimiento por un trabajo bien hecho, oportunidades de desarrollo profesional, apoyo social dentro del entorno laboral y un ambiente de trabajo enriquecedor y positivo.

Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, el Burnout emerge cuando se produce un desajuste entre lo que se recibe por el trabajo realizado. Cuando los individuos perciben que se han esforzado por gusto y que no se reconoce su labor, es común que experimenten un estrés prolongado y una fatiga emocional intensa. Este desequilibrio puede generar sentimientos de injusticia, falta de control y desmotivación en el ámbito laboral, alimentando así el desarrollo del Burnout.

Cuando se analizan estos modelos teóricos, es esencial explorar sus diferentes enfoques y destacar sus aspectos únicos para así comprender mejor los mecanismos subyacentes del síndrome de Burnout.

El modelo de Maslach y Jackson se enfoca en situaciones emocionales y cognitivas que se viven en el trabajo. Destaca el cansancio emocional, despersonalización y falta de satisfacción personal como los pilares fundamentales. Se

resalta cómo las percepciones y las interacciones en el trabajo influyen en el bienestar psicológico de los empleados.

Por otro lado, el modelo de Desequilibrio de Esfuerzo-Recompensa, desarrollado por Siegrist et al., pone énfasis en el contexto laboral y las relaciones entre los empleados y la organización. Sugiere que el Burnout surge cuando existe un desajuste entre lo que se hace y lo que se recibe. Este enfoque examina cómo factores como la equidad, el apoyo social y el reconocimiento influyen en la estabilidad emocional de los empleados.

Analizar ambos modelos, permite tener una visión más amplia de como las personas viven el síndrome de Burnout. Mientras que el modelo de Maslach y Jackson explican como las experiencias individuales de los trabajadores impactan su salud, el modelo de Desequilibrio de Esfuerzo-Recompensa proporciona una mirada de cómo el entorno laboral y las relaciones organizativas afectan el bienestar de los empleados.

3.4.3 Tipos

El síndrome de Burnout, influenciado por las particularidades individuales y el entorno laboral, puede adoptar diversas formas, el Burnout pasivo y el Burnout activo. Estas formas complementarias de Burnout ofrecen una perspectiva más amplia sobre cómo este síndrome puede impactar a los individuos en el ámbito laboral (Balladares & Hablick, 2017).

El *Burnout pasivo* está relacionado con el desgaste y con la poca o ninguna motivación que se presenta por mucho tiempo, que pueden pasar desapercibidos al principio. En este tipo de Burnout, las personas tienden a perder el interés en su trabajo y su productividad disminuye. Se sienten atrapadas en una rutina laboral monótona y les falta la energía o el impulso para buscar cambios. Esta resignación ante las exigencias laborales puede llevar a una sensación de apatía y a una desconexión emocional con el trabajo. Aunque al principio pueden no reconocer plenamente su situación como un problema, con el tiempo, pueden experimentar un deterioro en el cuerpo y psiquis, así como en su calidad de vida en general.

Por otro lado, el *Burnout activo* se caracteriza por una clara conciencia del desgaste y la insatisfacción laboral. Las personas que sufren este tipo de Burnout son

plenamente conscientes de su situación y pueden experimentar sentimientos intensos de frustración, enojo o resentimiento hacia su trabajo y su entorno laboral. Se sienten abrumadas por las exigencias laborales y pueden tener un deseo constante de escapar de su situación laboral actual. Este tipo de Burnout puede llevar a comportamientos de evitación, como el absentismo laboral o la procrastinación, o a una búsqueda activa de cambios laborales, como cambiar de trabajo o dejar la profesión. Aunque el Burnout activo puede motivar a las personas a buscar soluciones para mejorar su situación laboral, también puede tener consecuencias negativas para su salud y bienestar si no se aborda adecuadamente.

3.4.4 Síntomas

Según Bracho (2019), el síndrome de fatiga crónica se manifiesta a través de manifestaciones que afectan tanto el aspecto físico como emocional de quienes lo experimentan. En primer lugar, el agotamiento físico y emocional se erige como uno de los síntomas primordiales de este síndrome. Se caracteriza por una fatiga constante, tanto en el plano físico como mental, que persiste incluso tras períodos de descanso adecuado. Este agotamiento se manifiesta en una sensación de falta de energía y debilitamiento físico, junto con una disminución en la capacidad para enfrentar las demandas diarias.

Otro de los síntomas destacados del Burnout, se manifiesta a través de una actitud de cinismo y distancia emocional hacia el trabajo y las personas con las que se interactúa en el entorno laboral. Esto se traduce en una indiferencia hacia los demás, tratándolos más como objetos que como personas, lo cual puede desencadenar conflictos y tensiones en el ámbito laboral al percibir las interacciones como superficiales o insignificantes.

Cárdenas y Fernández (2020) agregan la baja autoestima y la falta de realización personal son factores que disminuyen la percepción que tienen las personas sobre su valía y competencia en el ámbito laboral. Experimentar sentimientos encontrados de falta de aptitudes, desvalorización e incapacidad de realizar bien su trabajo puede generar una sensación de desmotivación y desesperanza, contribuyendo a un deterioro en la autoestima y una disminución en la satisfacción laboral.

Las dificultades cognitivas, otro síntoma común del Burnout, se manifiestan a través de problemas de concentración, memoria y toma de decisiones. Esto puede afectar la capacidad para realizar tareas de manera eficiente, junto con una disminución en la claridad mental y la capacidad para resolver problemas de manera efectiva, incrementando así la sensación de estrés y frustración.

Los cambios en el comportamiento y las relaciones interpersonales son síntomas que pueden influir en la dinámica laboral. Las personas que experimentan Burnout pueden volverse irascibles, irritables o mostrar cambios de humor frecuentes, retirarse socialmente y tener dificultades para mantener relaciones interpersonales saludables. Estos cambios pueden generar conflictos con colegas y supervisores, así como dificultades en la comunicación y la colaboración en equipo (Quintero et al., 2018).

Finalmente, los problemas de sueño y la salud física deteriorada son síntomas que pueden impactar negativamente en el bienestar general. Las dificultades para conciliar el sueño, el insomnio y los problemas gastrointestinales son comunes, contribuyendo a un empeoramiento del agotamiento emocional y físico. Estos problemas pueden afectar la calidad de vida y requerir intervención profesional para su manejo adecuado.

3.4.5 Causas

Para Quintero y Hernández (2021) las causas desencadenantes del burnout en los docentes son múltiples, se destaca la sobrecarga laboral, esto se debe a que los profesionales de la educación suelen enfrentarse a una amplia gama de responsabilidades, que abarcan desde la enseñanza hasta la investigación y la orientación de estudiantes. Esta carga de trabajo excesiva puede generar un alto nivel de estrés y agotamiento, especialmente cuando los docentes no disponen del tiempo y los medios para llevar a cabo su trabajo.

Además, la presión por el rendimiento académico es otro factor significativo que contribuye al Burnout entre los docentes universitarios. Existe una fuerte presión para publicar investigaciones y alcanzar ciertos estándares de excelencia, lo que puede generar ansiedad y estrés, especialmente cuando los docentes se sienten incapaces de cumplir con las expectativas establecidas.

En la misma línea Lovo (2021) sostiene que si la empresa no apoya a sus empleados esto afectará considerablemente el rendimiento laboral. Cuando los docentes no reciben el respaldo adecuado de la institución en términos de recursos, reconocimiento o apoyo emocional, pueden sentirse desvalorizados y desmotivados en su trabajo, lo que aumenta su vulnerabilidad al síndrome de Burnout.

Las cargas emocionales asociadas a las diferentes características de los estudiantes, la gestión académica más los conflictos en el aula también pueden contribuir al Burnout. Lidar con estas tensiones emocionales puede generar estrés adicional y agotamiento entre los docentes universitarios, lo que aumenta el riesgo de desarrollar el síndrome.

Finalmente, la falta de valoración - recompensa por el trabajo realizado y la incertidumbre laboral respecto al futuro del empleo también son factores que pueden contribuir al Burnout. Cuando los docentes no se sienten valorados ni seguros en su trabajo, pueden experimentar altos niveles de estrés y ansiedad, lo que aumenta su susceptibilidad al Burnout.

3.4.6 Impacto en la salud y el bienestar personal

El síndrome de fatiga crónica puede generar consecuencias físicas, emocionales y cognitivas significativas. Desde una perspectiva física, los docentes pueden experimentar una fatiga persistente que no se alivia con el descanso, acompañada de dolores musculares crónicos, dolores de cabeza frecuentes y problemas digestivos. Estos síntomas físicos pueden ser debilitantes, interfiriendo en su capacidad para funcionar adecuadamente en el trabajo y en su vida diaria (Jimenez & Toledo, 2018).

En el ámbito emocional, el Burnout puede sumergir a los docentes en un mar de emociones negativas, incluyendo la tristeza, la irritabilidad y la sensación de abatimiento. La constante presión y exigencias del trabajo pueden socavar su bienestar emocional, afectando su autoestima y disminuyendo su motivación para enfrentar los desafíos. Además, pueden perder interés en actividades que antes disfrutaban, lo que puede afectar su calidad de vida en general.

A nivel cognitivo, Llanes-Castillo et al. (2022) afirman que el Burnout puede provocar dificultades significativas en el funcionamiento mental de los docentes. Pueden experimentar problemas de concentración, lapsos de memoria y una disminución en la capacidad para procesar información de manera eficiente. Estas dificultades cognitivas pueden afectar su desempeño laboral y académico, disminuyendo su eficacia en la enseñanza y en la realización de tareas diarias.

Además, el Burnout puede desencadenar trastornos del sueño, como el insomnio y los despertares frecuentes durante la noche. La ansiedad y el estrés asociados con el Burnout pueden interferir con la calidad y la duración del sueño, lo que agrava aún más los síntomas del síndrome. La falta de sueño adecuado puede generar un ciclo vicioso, exacerbando el agotamiento físico y emocional experimentado por los docentes.

El Burnout afecta de forma devastadora el estado físico, mental y emocional de los docentes, manifestándose con dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, dolores musculares, cambios en el apetito, y una disminución general en la función inmunológica, lo que puede hacer que la persona sea más susceptible a enfermedades.

3.4.7 Impacto en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje

El síndrome de Burnout afecta considerablemente la forma en que el docente enseña y como el estudiante aprende. Cuando los docentes experimentan Burnout, su capacidad para desempeñar eficazmente su rol como educadores se ve comprometida en diversos aspectos.

Para Esteras et al. (2016) el agotamiento físico y emocional puede llevar a una disminución en la motivación y el compromiso de los docentes con su trabajo. Esto se traduce en una menor disposición para innovar en la enseñanza y para involucrar a los estudiantes de manera efectiva. Los docentes pueden sentirse menos inspirados para buscar nuevas estrategias pedagógicas y pueden adoptar un enfoque más rutinario en el aula.

Además, el Burnout puede afectar las relaciones entre los docentes y los estudiantes. La falta de conexión emocional y la despersonalización pueden dificultar la armonía de los espacios de aprendizaje. El estudiantado puede percibir falta de

compromiso de los docentes y pueden experimentar una disminución en su motivación y participación en clase.

Por su parte Izquierdo et al. (2021) sostienen que el agotamiento mental es un factor que afecta la manera de enseñar, se manifiesta por la dificultad de mantener la concentración a la hora de planificar incluso disminuyen la capacidad de respuesta ante situaciones en el aula. Esto puede afectar la coherencia y la calidad del contenido impartido, así como la forma de preparar las experiencias educativas considerando las necesidades particulares de cada uno de los alumnos.

Por último, el Burnout puede influir en el clima emocional del aula. Los docentes que experimentan Burnout pueden ser más propensos a mostrar irritabilidad, impaciencia o falta de empatía hacia los estudiantes. Esto puede crear un ambiente tenso y poco acogedor, que afecta negativamente la experiencia de aprendizaje de los estudiantes y su bienestar emocional.

3.4.8 Diagnóstico

El diagnóstico del síndrome de Burnout implica un proceso integral que aborda diversos aspectos de la experiencia del individuo en el entorno laboral. Según Manrique y Muñoz (2019), este proceso comienza con una entrevista clínica detallada, durante la cual un profesional de la salud recopila información sobre los síntomas del individuo, su historial laboral y cualquier otro factor relevante. Las respuestas proporcionarán información importante para conocer cómo se está enfrentando las diversas situaciones que se viven y como afectan su bienestar emocional y físico.

Además de la entrevista clínica, se utilizan cuestionarios y escalas de evaluación estandarizadas, como el Maslach Burnout Inventory (MBI), para medir y cuantificar los síntomas específicos del Burnout. Estas herramientas proporcionan una evaluación objetiva de la gravedad del síndrome y ayudan a guiar el proceso de diagnóstico.

Aunque el Burnout no está formalmente reconocido como un trastorno en el DSM-5, los profesionales de la salud utilizan criterios clínicos para determinar si los síntomas del individuo cumplen con los patrones observados en la investigación y la práctica clínica. Además, se descartan otras condiciones médicas o psiquiátricas que puedan

estar contribuyendo a los síntomas del individuo mediante pruebas adicionales y evaluaciones especializadas.

Junto con la evaluación de los síntomas individuales, se examina el entorno laboral del individuo para identificar factores estresantes y desencadenantes del Burnout. Esto implica evaluar la cultura organizacional, las políticas laborales, las relaciones interpersonales y otros aspectos del ambiente de trabajo que pueden influir en el bienestar del individuo.

3.4.9 Tratamiento

El tratamiento del síndrome de Burnout requiere una aproximación holística que aborde tanto los aspectos físicos como emocionales del trastorno Gaeta et al. (2023) proponen, la terapia psicológica, particularmente la terapia cognitivo-conductual (TCC), desempeña un papel esencial al ayudar a las personas a reconocer y cambiar pautas de pensamiento y conducta. Estas intervenciones también ofrecen estrategias para manejar el estrés y fortalecer la autoestima, fundamentales para la recuperación.

El manejo del estrés es otro componente clave del tratamiento, donde técnicas como la meditación, inhalación profunda y técnica de relajación muscular gradual ayudan a reducir la ansiedad y el agotamiento emocional. Cambiar el ritmo de vida por uno más tranquilo, relajado y sin preocupaciones; a esto se debe sumar practicar ejercicio mínimo 3 días a la semana y sobre todo disfrutar las pequeñas cosas que la vida entrega a diario es esencial para mejorar el bienestar general y reducir los síntomas del Burnout.

López (2019) considera que el apoyo de los amigos y familiares es vital y significativo para mejorar los síntomas, ya que conectarse con seres queridos proporciona un valioso respaldo emocional y práctico. Asimismo, aprender a priorizar las situaciones en el trabajo, en la familia y en la vida profesional, dando a cada cosa su lugar y tiempo. Así como priorizar tareas, contribuye a reducir la carga laboral y prevenir el agotamiento.

Evaluar y modificar el entorno laboral también es crucial. Identificar y abordar factores estresantes dentro de la organización puede ser fundamental en el tratamiento

del Burnout. Esto puede implicar comunicarse con los supervisores para buscar cambios en las políticas laborales que contribuyen al estrés y al agotamiento.

El tratamiento exitoso del Burnout implica un enfoque integral que aborda diversos aspectos de la vida del individuo. Es fundamental que el tratamiento sea personalizado y adaptado a las necesidades específicas de cada persona, y puede requerir la colaboración de diversos profesionales de la salud.

3.4.10 Docencia Universitaria

La docencia universitaria implica una labor compleja y variada cuyo objetivo es brindar a los estudiantes una formación académica sólida, fomentar el pensamiento crítico y contribuir al avance del conocimiento en diversas disciplinas. Esta actividad se centra en todas las responsabilidades relacionadas con la labor en el aula, investigación tutoría, planificación y todo aquello que ayude a formar a los nuevos profesionales (Durán, 2016).

Dentro de las principales funciones que desempeñan los docentes, según Turull (2020), se incluyen:

- *Elaborar y ejecutar la enseñanza:* Implica la creación del plan de curso, la selección de contenidos y actividades, así como la organización del proceso educativo.
- *Brindar orientación y tutoría a los estudiantes:* El docente tiene la responsabilidad de guiar a los alumnos en la construcción de sus aprendizajes, desarrollo de competencias específicas y abordar sus inquietudes ofreciendo apoyo cuando sea necesario.
- *Evaluar el progreso académico:* Evaluar de manera justa y objetiva el avance de los estudiantes es una tarea esencial del docente universitario.
- *Participar en la gestión universitaria:* Colaborar en la mejora de la universidad a través de la participación activa en comités, consejos y otras instancias de toma de decisiones también forma parte de las responsabilidades del docente.

- *Investigación y crecimiento profesional:* Realizar investigación académica y aportar al progreso del conocimiento en sus respectivas áreas de especialización. Esto implica participar en proyectos de investigación, publicar trabajos académicos y mantenerse al día con los avances en su campo disciplinario.
- *Promoción de la innovación educativa:* Impulsar estrategias innovadoras en el proceso educativo con el uso de la tecnología o materiales del medio que permita a los estudiantes aprender de mejor manera.
- *Responsabilidad social y ética:* Promover valores éticos y ciudadanos entre sus estudiantes, así como de fomentar su compromiso con la sociedad. Esto puede incluir la incorporación de temas de responsabilidad social y sostenibilidad en el currículo, así como la participación en actividades de servicio comunitario y proyectos de extensión universitaria.

CAPÍTULO 4.- Aplicación Metodológica

4.1 Tipo de estudio

La investigación adopta el enfoque descriptivo, lo cual implica una comprensión detallada de los diversos factores que causan el burnout al igual que de los síntomas y consecuencias en los docentes de la institución. Además, se caracteriza por su naturaleza analítica, lo que conlleva una exploración más profunda de los elementos relacionados que intervienen en este síndrome, con el propósito de comprender mejor sus dimensiones y proponer soluciones efectivas.

En cuanto a su diseño metodológico, emplea un enfoque transversal, la recopilación de la información se realizó durante un intervalo de tiempo determinado sobre una muestra definida de la población en estudio. Esta aproximación permite capturar una instantánea de la situación en un momento determinado.

Este proyecto utiliza un enfoque mixto, debido a que aplica el componente cuantitativo en la recolección y análisis de datos para determinar la prevalencia y el componente cualitativo que se centra en la descripción de la matriz del marco lógico lo que nos ayudó a diseñar la propuesta de intervención. Esta combinación metodológica facilita la comprensión de los datos recogidos y los hallazgos encontrados, también contribuye a responder de manera integral a los objetivos planteados en la investigación.

4.2 Operacionalización de variables

Variable dependiente:

Síndrome de burnout, mide tres dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, mediante 22 preguntas que utilizaron la escala ordinal del 0 = nunca al 6 = siempre. Después se realizará la suma correspondiente con la cual se determinará si está presente y el grado.

Cabe recalcar que se evaluaron además cada una de las tres dimensiones asociadas como variables dependientes: agotamiento emocional alto, despersonalización alto y baja realización personal.

Variables independientes:

Estas variables pueden influir en los resultados y se consideraron las siguientes:

- Sexo, es una variable nominal y se categorizó como hombre o mujer.
- Edad, variable continua que se categorizó en grupos según la distribución de la muestra.
- Otras funciones que cumple dentro de la institución, variable nominal (administrativo, tutorías, asesorías de proyectos u otros).
- Estado civil, variable nominal donde se identificaron solteros, casados, viudos, divorciados y unión libre.
- Sobrecarga laboral
- Ambiente laboral inadecuado
- Exceso de estudiantes en el aula
- Presión de parte de las autoridades
- Bajos sueldos
- Desinterés y falta de involucramiento de los estudiantes
- Temperaturas elevadas de las aulas
- Estabilidad laboral

Desde la variable sobrecarga laboral hasta estabilidad laboral se medirán con una escala ordinal que consta de los ítems nunca, a veces y siempre, estas preguntas están en el cuestionario que se aplicó a los docentes del estudio. En la parte de anexos se encuentra la tabla de la operacionalización de las variables, donde se podrán observar todas las especificaciones (ver anexo 1).

4.3 Universo y Muestra

En esta institución, hay un total de 390 docentes entre nombramiento y contrato. Con el fin de obtener una muestra representativa para nuestro estudio, se aplicaron criterios de inclusión y exclusión para seleccionar a 194 participantes. Para obtener la muestra se aplicó la siguiente fórmula de población finita.

$$n = \frac{Z^2 \times N \times P \times Q}{E^2 (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 390 \times 0,5 \times 0,5}{(0.05)^2 (389) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 193.77$$

$$n = 194$$

n = muestra

N = tamaño del universo (finito)

Z = valor constante obtenido por el nivel de confianza aplicado

E = límite de error

P = proporción de individuos que poseen la característica de estudio, cuando no se conoce, se usa la constante 0,5

Q = porcentaje de personas que no tienen las características solicitadas.

4.4 Criterios de inclusión y exclusión

En el presente estudio se han tomado en cuenta los siguientes criterios:

➤ **Criterios de inclusión:**

- Ser docente activo de la universidad de Esmeraldas durante el período de estudio (febrero - marzo de 2024).
- Tener contrato laboral vigente como docente.

- Consentir voluntariamente participar en la investigación.
- Pertenecer a cualquiera de las facultades de la universidad.
- Contar con una experiencia laboral de al menos 2 años en la institución.

➤ **Criterios de exclusión:**

- Ser docente jubilado, en licencia prolongada o de permiso durante el período de estudio.
- No tener contrato laboral vigente como docente.
- No estar disponible para participar en las actividades de la investigación durante el período de recolección de datos (febrero - marzo de 2024).
- No consentir voluntariamente participar en la investigación.

4.5 Instrumento de Investigación

Se elaboró un formulario estructurado para la obtención de datos, que abarca distintas áreas temáticas. En la primera se encuentran preguntas relacionadas con datos sociodemográficos como edad, sexo, estado civil. En la segunda sección las preguntas van encaminadas a determinar cuáles son los posibles factores que causan estrés y otros enunciados para identificar síntomas que han tenido los docentes últimamente para saber si se relacionan con el síndrome. La tercera sección incluye el inventario de Burnout de Maslach validado por (Juárez et al, 2020) en su investigación titulada “Validación transcultural y funcionamiento diferencial del Maslach Burnout Inventory - General Survey en docentes de tres países latinoamericanos”.

El instrumento está formado por 22 preguntas las cuales serán calificadas del 0 al 6 según tres dimensiones específicas: agotamiento emocional ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20; despersonalización ítems 5, 10, 11, 15 y 22; y las preguntas relacionadas con la realización personal se identifican con los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.

A pesar de que no existen puntuaciones generales exactas en el test para educadores que defina si hay o no burnout, se tomó en cuenta el puntaje obtenido en agotamiento emocional por encima de 26, más de 10 en despersonalización y menos de 34 en realización personal indicarían la posible presencia del síndrome.

Los resultados obtenidos fueron clasificados de acuerdo con cada dimensión del cuestionario de la siguiente manera: en agotamiento emocional, se consideraron como bajo aquellos puntajes que oscilaron entre 0 y 18, medio entre 19 y 26, y alto entre 27 y 54; en despersonalización, los puntajes de 0 a 5 se catalogaron como bajo, de 6 a 9 como medio, y de 10 a 30 como alto; mientras que en realización personal, los puntajes de 0 a 33 fueron clasificados como bajo, de 34 a 39 como medio, y de 40 a 56 como alto.

Del instrumento mencionado se aplicaron las 22 preguntas y no se modificó ninguna, pero se añadieron algunos ítems encaminados a obtener datos sociodemográficos y otras preguntas para conocer las posibles causas y consecuencias del síndrome.

Este instrumento fue realizado en un formulario de Google y se envió el enlace al encargado de talento humano para que sea enviado a todos los docentes vía WhatsApp y correo electrónico (ver anexo 2).

4.6 Obtención y análisis de la información

En la fase de recolección de la información se utilizó un formulario de Google el cual se aplicó a los docentes de esta universidad desde el 5 al 19 de marzo, el enlace fue compartido a los profesores desde el departamento de talento humano. En la segunda fase se creó una base de datos donde se realizaron algunos gráficos y tablas con los porcentajes respectivos para representar las variables a determinar, para esto se usó el programa Excel y el IBM SPSS para hacer los análisis estadísticos respectivos para establecer la relación entre las variables dependientes con las independientes.

Para realizar la medición de los resultados se hicieron análisis univariados en tablas de frecuencia en la primera parte en el programa Excel y posteriormente se utilizaron análisis bivariados donde se comparó la variable dependiente con las

independientes con el fin de establecer la relación o no entre ambas, para esto se usó al IBM SPSS.

4.7 Resultados

A continuación, se presentan los principales resultados del estudio realizado.

Tabla 1.

Datos sociodemográficos

Variabes	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Mujeres	107	55%
	Hombres	87	45%
Edad	20 a 40 años	60	31%
	41 a 65 años	134	69%
Estado civil	Soltero	86	44%
	Casado	63	32%
	Divorciado	17	9%
	Viudo	6	3%
	Unión libre	22	11%
Cargas en el hogar	Tiene bajo su cuidado a personas menores de 18 años	93	48%
	Tiene bajo su cuidado a adultos mayores	24	12%
	Tiene bajo su cuidado a alguna persona con discapacidad	17	9%
	Ninguna de las anteriores	60	31%
	Tiempo en la institución	Menos de 5 años	42
	5 a 10 años	72	37%
	11 a 20 años	32	16%
	Más de 20 años	48	25%

Modalidad	Contrato	81	42%
contrato	Nombramiento provisional	18	9%
	Nombramiento definitivo	95	49%
Roles a parte	Administrativo	24	12%
de la	Tutoría	135	70%
docencia	Asesor de proyectos	31	16%
	Ninguna	4	2%

En la tabla 1 se presentan las características generales de la población estudiada. Podemos ver que el 55% son mujeres, el 69% se encuentran en el rango de edad entre 41 a 65 años, el 44% son solteros. La mayoría de los docentes tienen bajo su cuidado familiares menores de edad, personas de avanzada edad y con discapacidad. El 37% llevan trabajando en el alma mater entre 5 a 10 años. El 49% cuentan con nombramiento definitivo y el 70% cumple con otras funciones en la misma institución, pero fuera de la docencia.

Tabla 2.

Factores que causan estrés referidos por los docentes

Variables	Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
Sobrecarga laboral	Siempre	29	14,95%
	A veces	117	60,31%
	Nunca	48	24,74%
Ambiente laboral inadecuado	Siempre	32	16,49%
	A veces	87	44,85%
	Nunca	75	38,66%
Exceso de estudiantes en el aula	Siempre	35	18,04%
	A veces	72	37,11%
	Nunca	87	44,85%
Presión de parte de las autoridades	Siempre	23	11,86%

	A veces	102	52,58%
	Nunca	69	35,57%
Bajos sueldos	Siempre	86	44,33%
	A veces	69	35,57%
	Nunca	39	20,10%
Falta de tiempo para cumplir con todas las actividades asignadas	Siempre	29	14,95%
	A veces	114	58,76%
	Nunca	51	26,29%
Falta de interés y compromiso de los estudiantes	Siempre	71	36,60%
	A veces	87	44,85%
	Nunca	36	18,56%
Temperaturas elevadas en las aulas de clases	Siempre	71	36,60%
	A veces	87	44,85%
	Nunca	36	18,56%
Falta de estabilidad laboral	Siempre	44	22,68%
	A veces	60	30,93%
	Nunca	90	46,39%

En la tabla 2 se encuentran los factores que los docentes refieren que le producen estrés y que pueden estar asociados al burnout, podemos observar que el 60,31% a veces se siente estresado por la sobrecarga laboral, el 44,85% a veces se siente estresado por el ambiente laboral inadecuado, el 37,11% a veces le causa estrés el exceso de estudiantes por aula, el 52,58% a veces se siente estresado por la presión por parte de las autoridades, el 44,33% siempre se estresa por los bajos sueldos, el 58,76% a veces se estresa por la falta de tiempo para cumplir con todas las actividades asignadas, el 58,76% a veces se estresa el desinterés y falta de compromiso del alumnado, el 44,85% a veces se estresa por las temperaturas elevadas dentro de las aulas de clases y el 30% a veces se estresa por la falta de estabilidad laboral.

Tabla 3.*Síntomas presentados por los docentes en las últimas semanas*

Variables	Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
Cefalea (dolor de cabeza)	Siempre	6	3,09%
	A veces	146	75,26%
	Nunca	42	21,65%
Dificultad para dormir	Siempre	32	16,49%
	A veces	117	60,31%
	Nunca	45	23,20%
Ansiedad	Siempre	18	9,28%
	A veces	110	56,70%
	Nunca	66	34,02%
Taquicardia (pulso acelerado)	Siempre	3	1,55%
	A veces	74	38,14%
	Nunca	117	60,31%
Hipertensión (presión alta)	Siempre	12	6,19%
	A veces	44	22,68%
	Nunca	138	71,13%
Agotamiento mental	Siempre	44	22,68%
	A veces	105	54,12%
	Nunca	45	23,20%
Acidez estomacal	Siempre	14	7,22%
	A veces	111	57,22%
	Nunca	69	35,57%
Falta de motivación	Siempre	23	11,86%
	A veces	105	54,12%
	Nunca	66	34,02%
Falta de energía	Siempre	26	13,40%
	A veces	111	57,22%
	Nunca	57	29,38%

Irritabilidad	Siempre	8	4,12%
	A veces	114	58,76%
	Nunca	72	37,11%
Disminución de la productividad laboral	Siempre	8	4,12%
	A veces	102	52,58%
	Nunca	84	43,30%
Depresión	Siempre	2	1,03%
	A veces	93	47,94%
	Nunca	99	51,03%

En la tabla 3 se describe la frecuencia con la que los docentes han tenido varios síntomas físicos y psicoemocionales que pueden estar asociados al burnout, podemos observar que el 75,26% a veces tiene cefaleas, el 60,31% a veces tiene dificultad para dormir, el 56,70% a veces tiene ansiedad, el 38,14% a veces ha presentado taquicardia, el 22,68% a veces ha presentado hipertensión, el 54,12% a veces ha presentado agotamiento emocional, el 57,22% a veces ha presentado acidez estomacal, el 54,12% a veces ha presentado falta de motivación, el 57,22% a veces ha presentado falta de energía, el 58,76% a veces ha presentado irritabilidad, el 52,58% a veces tenido disminución de la productividad laboral y el 47,94% a veces ha tenido depresión.

Tabla 4.

Dimensiones del burnout y la intensidad

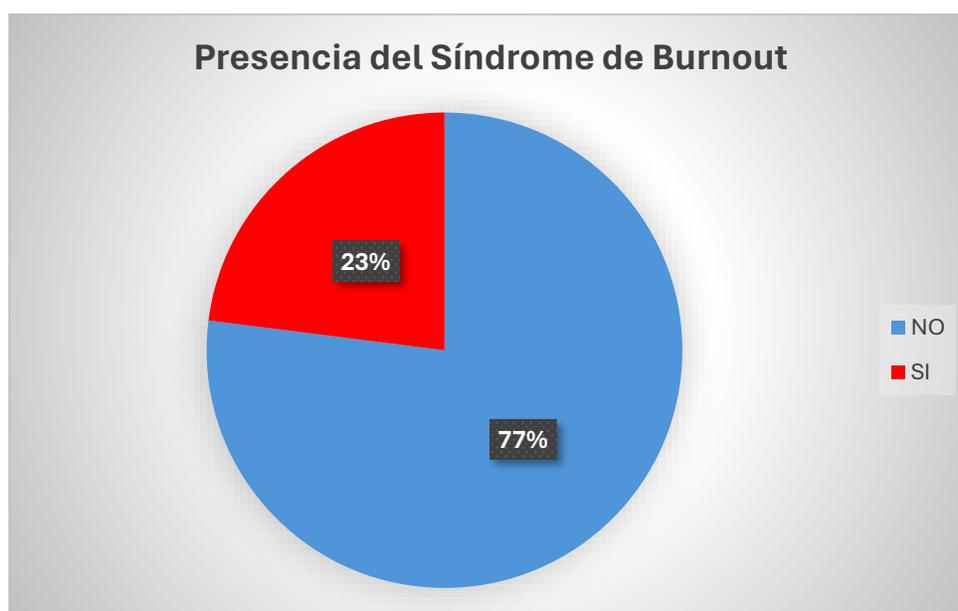
Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Agotamiento emocional	Alto	91	47%
	Medio	12	6%
	Bajo	91	47%
Despersonalización	Alto	76	40%
	Medio	22	11%

	Bajo	96	49%
Realización personal	Alto	53	27%
	Medio	13	7%
	Bajo	128	66%

En la tabla 4 se describen las dimensiones del burnout, podemos observar que el 47% tiene un porcentaje alto de agotamiento emocional, el 40% tiene un porcentaje alto de despersonalización y el 66% tiene un porcentaje bajo de realización personal.

Ilustración 1.

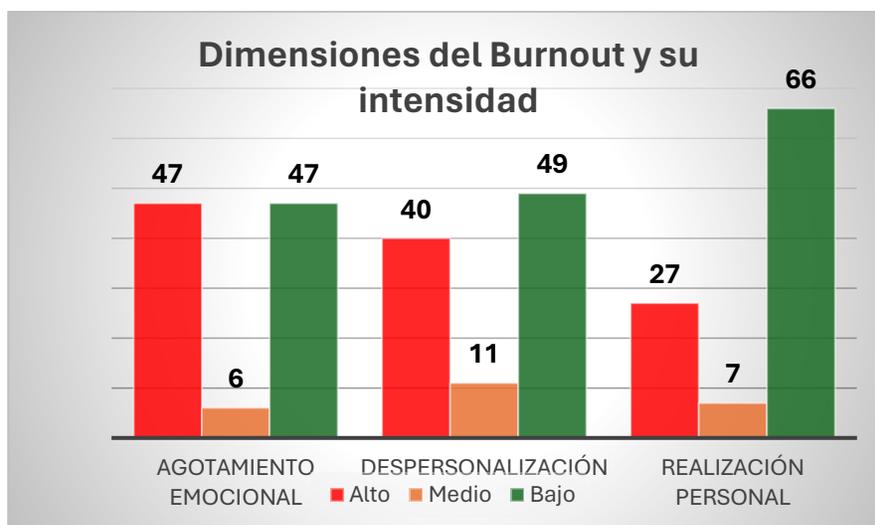
Presencia del Síndrome de Burnout



En el gráfico 1 se muestra la prevalencia del síndrome de Burnout en los profesores de esta universidad, el 23% presentan alteraciones en las dimensiones que mide el síndrome, por lo tanto, tienen burnout.

Ilustración 2.

Dimensiones del Burnout y su intensidad



En este gráfico se puede observar que existe una marcada alteración en las dimensiones que se miden el burnout, con un 47% alto de agotamiento emocional, un 40% alto de despersonalización y un 66% de baja realización personal.

A continuación, se presentan los análisis bivariados, en donde se puede observar si existe o no relación entre las variables independientes y la presencia del burnout en general según el valor p.

Tabla 5.

Presencia de burnout y variables sociodemográficas

Variables	Categorías	Si Burnout		No Burnout		p
		n	%	n	%	
Sexo	Hombre	4	4,60	83	95,40	<0,001
	Mujer	41	38,32	66	61,68	
Edad	20 a 40 años	5	8,33	55	91,67	0,001
	41 a 65 años	40	29,85	94	70,15	

Estado	Casado	19	30,16	44	69,84	<0,001
Civil	Divorciado	10	58,82	7	41,18	
	Soltero	13	14,94	74	85,06	
	Unión libre	2	9,52	19	90,48	
	Viudo	1	16,67	5	83,33	
Cargas en el Hogar	Personas menores de 18 años	10	10,75	83	89,25	0,001
	Adultos mayores	5	29,41	12	70,59	
	Persona con discapacidad	9	37,50	15	62,50	
	Ninguna de las anteriores	21	35,00	39	65,00	
Tiempo en la institución	Menos de 5 años	9	21,43	33	78,57	0,121
	5 a 10 años	14	29,17	34	70,83	
	11 a 20 años	11	15,28	61	84,72	
	Más de 20 años	11	34,38	21	65,63	
Tipo de contrato	Contrato	14	17,28	67	82,72	0,217
	Nombramiento provisional	4	22,22	14	77,78	
	Nombramiento definitivo	27	28,42	68	71,58	
Rol a parte de la docencia	Administrativo	5	20,00	20	80,00	0,059
	Tutoría	28	20,59	108	79,41	
	Asesor de proyectos	11	35,48	20	64,52	
	Ninguna	1	50,00	1	50,00	

En esta tabla 5 se aprecian los aspectos sociodemográficos que presentan asociación estadísticamente significativa con la presencia del burnout son: sexo, edad, estado civil y cargas en el hogar (valor p menor de 0,05); mientras que el tiempo de trabajo en la institución, el tipo de contrato y los roles a parte de la docencia tienen un (valor p mayor a 0,05) por lo que no hay relación con el síndrome.

Tabla 6.

Presencia de burnout y factores que causan estrés referidos por los docentes

Variables	Categorías	Si Burnout		No Burnout		p
		n	%	n	%	
Sobrecarga laboral	Siempre	14	48,28	15	51,72	0,002
	A veces	20	17,09	97	82,91	
	Nunca	11	22,92	37	77,08	
Ambiente laboral inadecuado	Siempre	16	50,00	16	50,00	<0,001
	A veces	19	21,84	68	78,16	
	Nunca	10	13,33	65	86,67	
Exceso de estudiantes	Siempre	20	57,14	15	42,86	<0,001
	A veces	10	13,89	62	86,11	
	Nunca	15	17,24	72	82,76	
Presión por parte de las autoridades	Siempre	14	60,87	9	39,13	<0,001
	A veces	20	19,61	82	80,39	
	Nunca	11	15,94	58	84,06	
Bajos sueldos	Siempre	32	37,21	54	62,79	<0,001
	A veces	7	10,14	62	89,86	
	Nunca	6	15,38	33	84,62	
Falta de tiempo para cumplir todas las actividades	Siempre	19	65,52	10	34,48	<0,001
	A veces	18	15,79	96	84,21	
	Nunca	8	15,69	43	84,31	
Falta de interés y compromiso de los estudiantes	Siempre	21	39,62	32	60,38	0,002
	A veces	22	19,30	92	80,70	
	Nunca	2	7,41	25	92,59	
Temperaturas altas en las aulas de clases	Siempre	22	30,99	49	69,01	0,032
	A veces	20	22,99	67	77,01	
	Nunca	3	8,33	33	91,67	
	Siempre	18	40,91	26	59,09	

Falta de estabilidad laboral	A veces	11	18,33	49	81,67
	Nunca	16	17,78	74	82,22

Con respecto al burnout y los factores causantes de estrés que los docentes refirieron se puede observar que todas las variables tienen relación estadísticamente significativa con la presencia del síndrome (valor p menor a 0,05).

Tabla 7.

Presencia de burnout y síntomas presentados por los docentes en las últimas semanas

Variables	Categorías	Si Burnout		No Burnout		p
		n	%	n	%	
Cefalea	Siempre	3	50,00	3	50,00	0,007
	A veces	36	24,66	110	75,34	
	Nunca	6	14,29	36	85,71	
Dificultad para dormir	Siempre	13	40,63	19	59,38	0,010
	A veces	27	23,08	90	76,92	
	Nunca	5	11,11	40	88,89	
Ansiedad	Siempre	4	22,22	14	77,78	0,139
	A veces	31	28,18	79	71,82	
	Nunca	10	15,15	56	84,85	
Taquicardia	Siempre	1	33,33	2	66,67	0,348
	A veces	21	28,38	53	71,62	
	Nunca	23	19,66	94	80,34	
Hipertensión	Siempre	0	0,00	12	100,00	0,035
	A veces	15	34,09	29	65,91	
	Nunca	30	21,74	108	78,26	
Agotamiento mental	Siempre	19	43,18	25	56,82	0,001
	A veces	16	15,24	89	84,76	
	Nunca	10	22,22	35	77,78	

Ácidos estomacal	Siempre	3	21,43	11	78,57	0,203
	A veces	21	18,92	90	81,08	
	Nunca	21	30,43	48	69,57	
Falta de motivación	Siempre	13	56,52	10	43,48	<0,001
	A veces	22	20,95	83	79,05	
	Nunca	10	15,15	56	84,85	
Falta de energía	Siempre	15	57,69	11	42,31	<0,001
	A veces	20	18,02	91	81,98	
	Nunca	10	17,54	47	82,46	
Irritabilidad	Siempre	6	75,00	2	25,00	0,002
	A veces	25	21,93	89	78,07	
	Nunca	14	19,44	58	80,56	
Disminución de la productividad	Siempre	8	100,00	0	0,00	<0,001
	A veces	20	19,61	82	80,39	
	Nunca	17	20,24	67	79,76	
Depresión	Siempre	2	100,00	0	0,00	0,035
	A veces	21	22,58	72	77,42	
	Nunca	22	22,22	77	77,78	

En cuanto a la presencia del burnout y los síntomas presentados por los profesores en las últimas semanas, se puede observar que existe una relación significativa, dificultad para dormir, hipertensión, agotamiento mental, falta de motivación, falta de energía, irritabilidad, disminución de la productividad y la depresión (valor p menor de 0,05) y las variables que no se relacionan son la ansiedad, taquicardia y la acidez estomacal (valor p mayor de 0,05).

Es importante mencionar que se hizo un análisis del agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal con cada una de las variables independientes para conocer cuáles son las que se relacionan o no con cada una de las dimensiones que se ven afectadas en el burnout y así tener más información sobre este problema de salud.

Después de haber analizado el agotamiento emocional frente a las variables sociodemográficas se pudo observar que las variables que tienen relación estadísticamente significativa son el sexo, la edad, el estado civil y los roles que cumplen a parte de la docencia porque el valor p es menor a 0,05 mientras que las cargas en el hogar, el tiempo de trabajo en la institución y el tipo de contrato no tienen asociación porque su valor p fue mayor a 0,05 (ver anexo 3).

En el análisis del agotamiento emocional y los factores causantes de estrés que los docentes refirieron, las variables que tienen asociación con la presencia de agotamiento son el ambiente laboral inadecuado, el exceso de estudiantes, la presión por parte de las autoridades, los bajos sueldos y el tiempo para cumplir con todas las actividades porque el valor p es menor a 0,05 y los que no presentaron relación porque su valor p fue mayor a 0,05 son la sobrecarga laboral, la falta de interés y compromiso de los estudiantes, la temperatura alta en las aulas de clases y la falta de estabilidad laboral (ver anexo 4).

Y la presencia del agotamiento emocional y los síntomas presentados por los profesores en las últimas semanas, tenemos que los que presentan relación son la hipertensión, la acidez estomacal, falta de motivación, falta de energía, irritabilidad y disminución en la productividad porque su p valor es menor a 0,05 y las que no presentan relación son la cefalea, dificultad para dormir, taquicardia, agotamiento mental y depresión porque su p valor es mayor a 0,05 (ver anexo 5).

En referencia a la despersonalización y las variables sociodemográficas podemos ver que las que presentan relación son el sexo, la edad y los roles a parte de la docencia porque su p valor es menor a 0,05; mientras que no presentaron asociación son el estado civil, las cargas en el hogar, el tiempo en la institución y el tipo de contrato porque su valor p es mayor a 0,05 (ver anexo 6).

En cuanto a la despersonalización y los factores causantes de estrés que los docentes refirieron, las que presentan relación son la sobrecarga laboral, el ambiente laboral inadecuado, el exceso de estudiantes por aula, la presión por parte de las autoridades y la falta de interés y compromiso por parte de los estudiantes debido a que su valor p fue menor a 0,05; las que no presentaron asociación al tener su valor p mayor

a 0,05 fueron los bajos sueldos, las temperaturas altas en las aulas de clases y la falta de estabilidad laboral (ver anexo 7).

Y al analizar la despersonalización y los síntomas presentados por los profesores en las últimas semanas, tenemos que los que presentan relación son la cefalea, hipertensión, agotamiento mental, acidez estomacal, falta de motivación, falta de energía y disminución de la productividad por tener un valor p menor a 0,05 y las que no tienen relación son la dificultad para dormir, ansiedad, taquicardia, irritabilidad y depresión porque su valor p es mayor a 0,05 (ver anexo 8).

Después de analizar la realización personal con las variables sociodemográficas aquellas que presentaron relación son la edad, el estado civil y las cargas en el hogar por su p valor menor a 0,05 y las que no se asocian son el sexo, el tiempo en la institución, el tipo de contrato y los roles que cumplen a parte de la docencia debido a que su p valor fue mayor a 0,05 (ver anexo 9).

En la realización personal y los factores causantes de estrés que los docentes refirieron, tenemos que las variables que se relacionan son la sobrecarga laboral, el ambiente laboral inadecuado, el exceso de estudiantes por aula, la presión por parte de las autoridades, el tiempo para cumplir todas las actividades y la temperatura alta en las aulas porque su p valor es menor a 0,05; mientras que no se asocian por su p valor mayor a 0,05 los bajos sueldos, la falta de interés y compromiso de los estudiantes y la falta de estabilidad laboral (ver anexo 10).

Y finalmente en el análisis de la realización personal y los síntomas presentados por los profesores en las últimas semanas, las variables que se relacionan son la cefalea, dificultad para dormir, taquicardia, acidez estomacal, falta de motivación, falta de energía, irritabilidad y la disminución de la productividad por tener un valor p menor a 0,05 y las que no se relacionan son la ansiedad, la hipertensión, el agotamiento mental y la depresión porque su p valor es mayor a 0,05 (ver anexo 11).

4.8 Discusión

La discusión de los resultados obtenidos en este estudio sobre el Síndrome de Burnout en el personal docente de una universidad en la provincia de Esmeraldas, febrero - marzo de 2024, proporciona una visión detallada de la situación actual y sus implicaciones, en comparación con investigaciones previas realizadas por diversos autores en contextos similares. Se presentan en el orden de los objetivos específicos, posteriormente se lleva a cabo el análisis de los resultados obtenidos frente a las hipótesis planteadas.

En primer lugar, al evaluar la presencia e intensidad del síndrome de Burnout, se encontró una proporción considerable de los participantes reportaron niveles altos de agotamiento emocional (47%) y despersonalización (40%), mientras que la realización personal fue baja en el 66% de los casos. Estos hallazgos reflejan la prevalencia significativa de Burnout entre el personal docente de la universidad estudiada, lo que coincide con los resultados de investigaciones previas, como la llevada a cabo por Brito (2018) en el contexto laboral universitario en el Estado de Baja California, México, y la de González et al. (2015) en los profesores de la Facultad de Enfermería de una universidad ubicada en Santa Marta, Colombia.

En cuanto a los factores asociados al Burnout, se identificaron diversas causas que contribuyen al estrés laboral experimentado por los docentes, incluyendo la sobrecarga laboral, el ambiente laboral inadecuado, la presión por parte de las autoridades, los bajos sueldos, la falta de tiempo para cumplir con todas las actividades asignadas, entre otros. Estos resultados están en línea con los hallazgos de Gurumendi et al. (2021), quienes destacaron la intensa presión laboral como una de las principales causas del síndrome de Burnout en profesores universitarios en el Ecuador.

Sobre las posibles consecuencias del Burnout en la salud de los docentes, se observaron una serie de síntomas, como cefaleas, insomnio, depresión, entre otros, que afectan significativamente la vida de los profesores. Estos resultados corroboran la investigación de García et al. (2021) realizada en docentes de una universidad en Portoviejo, que resalta la influencia negativa del Burnout en la salud psíquica de los

maestros y la importancia de implementar estrategias preventivas para mitigar sus efectos.

Por último, al analizar la relación entre la presencia de Burnout y las variables sociodemográficas, se encontró que el sexo, la edad, el estado civil y las cargas en el hogar están significativamente asociados con la presencia del síndrome, mientras que el tiempo de trabajo en la institución, el tipo de contrato y los roles adicionales a la docencia no mostraron una relación estadísticamente significativa. Estos resultados son consistentes con la literatura existente y sugieren la necesidad de considerar estas variables al diseñar intervenciones dirigidas a reducir los niveles de Burnout entre el personal docente universitario.

El estudio proporciona una contribución significativa para comprender como el síndrome del quemado afecta a los profesores universitarios, identificando sus causas, consecuencias y variables asociadas, y ofrece una base sólida para la implementación de programas de apoyo destinados a mejorar la situación incrementando el bienestar general de los profesores en la institución académica estudiada.

Frente a las hipótesis planteadas, los hallazgos encontrados respaldan en gran medida las afirmaciones formuladas:

Se identificó una correlación importante entre la presencia del Burnout en los docentes universitarios y diversos factores como carga laboral, ausencia de recursos institucionales para realizar su trabajo, presión por cumplir con las expectativas académicas, carencia de apoyo emocional y profesional. Estos resultados confirman la influencia directa que tienen estos elementos del entorno laboral en la aparición del síndrome, apoyando la hipótesis planteada.

Los datos recabados en el estudio muestran una prevalencia significativa de síndrome de Burnout entre los docentes de la universidad investigada, respaldando la hipótesis de que se encontraría una alta prevalencia de este síndrome en dicha población. Este hallazgo sugiere la urgencia de implementar medidas para abordar esta problemática y mejorar el bienestar del personal docente.

Los resultados muestran que el síndrome de Burnout se asocia con una variedad de síntomas como ansiedad, depresión, taquicardia, insomnio, cefalea y agotamiento mental, entre otros. Estos hallazgos respaldan la hipótesis de que el Burnout está asociado con una serie de síntomas que afectan tanto la salud física como mental de los docentes universitarios, destacando la importancia de abordar esta problemática de manera integral.

En conjunto, los hallazgos encontrados en la investigación confirman las hipótesis planteadas y proporcionan una comprensión más profunda de la conexión entre los aspectos laborales, el Burnout y sus efectos impactando negativamente el estado de salud de los profesores universitarios. Estos resultados tienen implicaciones importantes para la planificación de programas de apoyo dirigido a mejorar la problemática analizada en el presente estudio.

4.9 Propuesta de solución

La siguiente propuesta surge como resultado del análisis e interpretación de los hallazgos de la investigación. Además de ello, se empleó el enfoque del marco lógico que permitió conocer el problema, objetivo, propósito, así como los componentes y actividades necesarios para abordar la reducción del burnout en los profesores de la universidad (ver anexo 12).

4.9.1 Tema: Prevención y Manejo del Síndrome de Burnout en docentes de una universidad en la provincia de Esmeraldas.

4.9.2 Objetivos

4.9.2.1. Objetivo general

- Disminuir la prevalencia e intensidad del burnout en los profesores universitarios.

4.9.2.2. Objetivos específicos

- Educar a los docentes sobre los principales factores dentro del ambiente universitario que influyen en la aparición del síndrome.
- Informar a los profesores los posibles efectos en la salud.
- Capacitar a los docentes con estrategias de afrontamiento efectivas para manejar situaciones estresantes en su vida diaria.

4.9.3 Justificación

Los docentes universitarios se enfrentan con frecuencia a niveles significativos de estrés, derivados de una carga de trabajo exigente, demandas administrativas abrumadoras, la presión por producir investigaciones de calidad y las expectativas de desempeño académico. Esta acumulación de tensiones puede desencadenar esta condición, manifestado a través del desgaste afectivo, distanciamiento y una disminución en la sensación de logro personal, aspectos esenciales que caracterizan esta condición. Abordar este desafío no solo impactará positivamente en la calidad de vida de los docentes, sino que también repercutirá favorablemente en el entorno educativo, el rendimiento estudiantil y, en última instancia, en la comunidad en su conjunto.

Además de los factores mencionados, los docentes universitarios también enfrentan desafíos únicos en su labor, como la necesidad de mantenerse actualizados en sus campos de estudio, adaptarse a cambios tecnológicos y pedagógicos constantes, y equilibrar múltiples responsabilidades profesionales y personales. Esta combinación de presiones puede generar un nivel adicional de tensión, exacerbando aún más el riesgo de burnout. Al abordar este problema de manera integral, no solo se reconoce la importancia de proteger la salud mental y emocional de los educadores, sino que también se reconoce su impacto directo en la calidad del proceso educativo.

Los docentes que se sienten apoyados y valorados tienen más probabilidades de estar motivados, comprometidos y capacitados para brindar una experiencia educativa enriquecedora para sus estudiantes. Por lo tanto, la prevención y el manejo efectivo del síndrome de burnout entre los docentes universitarios no solo son imperativos éticos,

sino también estratégicos para promover un entorno de aprendizaje saludable y productivo.

4.9.4 Plan de Actividades

4.9.4.1 Componente 1: Educación sobre factores de riesgo

Actividades:

- Organizar los talleres sobre identificación de factores de riesgo de burnout.
- Realizar charlas informativas sobre la importancia del equilibrio trabajo-vida personal para identificar los factores de riesgos.
- Realizar encuentros grupales para compartir vivencias y tácticas de prevención

Responsables:

- Investigadora.
- Personal de la unidad de salud universitaria.
- Profesionales expertos en manejo del estrés.

Recursos:

- Espacio para talleres y charlas.
- Material educativo (presentaciones, folletos).
- Investigador y personal capacitado para facilitar las sesiones.

Tiempo:

- 6 semanas

Indicadores de resultado:

- Porcentaje de docentes que identifican al menos tres factores de riesgo de burnout en su entorno laboral.
- Porcentaje de docentes que implementan al menos una estrategia de prevención después de participar en los talleres.
- Nivel de satisfacción de los docentes con el contenido y la utilidad de las charlas.

Indicadores de producto:

- Número de talleres realizados.
- Número de participantes en las charlas informativas.
- Material educativo desarrollado y distribuido.

Fuentes de verificación:

- Registros de asistencia a talleres y charlas.
- Encuestas de retroalimentación al final de cada sesión.
- Observación directa durante las sesiones de grupos de discusión.

4.9.4.2 Componente 2: Concientización sobre efectos del Burnout**Actividades:**

- Planificar los talleres sobre los efectos del Burnout.
- Impartir sesiones de capacitación sobre los efectos físicos, mentales y emocionales del burnout.
- Organizar conferencias con expertos en salud mental para compartir conocimientos y experiencias.
- Facilitar grupos de apoyo entre pares para compartir estrategias de manejo del estrés.

Responsables:

- Investigadora.
- Personal de la unidad de salud universitaria.
- Profesionales expertos en salud mental.

Recursos:

- Espacio para sesiones de capacitación y conferencias.
- Material educativo sobre los efectos del burnout.
- Investigador y personal capacitado para facilitar las sesiones.

Tiempo:

- 7 semanas

Indicadores de resultado:

- Porcentaje de docentes que pueden identificar al menos tres efectos del burnout en su salud personal.
- Número de docentes que participan en las conferencias con expertos.
- Porcentaje de docentes que reportan una mejora en su conocimiento sobre el burnout después de participar en actividades de concientización.

Indicadores de producto:

- Número de sesiones de capacitación realizadas.
- Número de asistentes a las conferencias.
- Material educativo distribuido durante las actividades.

Fuentes de verificación:

- Registros de asistencia a las sesiones de capacitación y conferencias.
- Encuestas post-evento para evaluar el conocimiento adquirido.
- Evaluaciones de desempeño del personal para detectar cambios en el comportamiento y la actitud.

4.9.4.3 Componente 3: Entrenamiento en estrategias de afrontamiento**Actividades:**

- Planificar los encuentros sobre estrategias para gestionar el estrés.
- Facilitar los encuentros con estrategias específicas.
- Organizar sesiones de entrenamiento en mindfulness (atención plena) y meditación para promover la atención plena.
- Brindar asesoramiento individualizado a los docentes para identificar y abordar sus principales desafíos de estrés.

Responsables:

- Investigadora.
- Personal de la unidad de salud universitaria.
- Psicólogos o terapeutas especializados en técnicas de manejo del estrés.
- Instructores certificados en mindfulness (atención plena) y meditación.

Recursos:

- Espacios tranquilos y adecuados para las sesiones de entrenamiento.
- Material didáctico (manuales, ejercicios prácticos).
- Equipamiento para sesiones de mindfulness y meditación (cojines, mantas).

Tiempo:

- 8 semanas

Indicadores de resultado:

- Porcentaje de docentes que utilizan al menos una técnica de manejo del estrés en su vida diaria después del entrenamiento.
- Nivel de reducción del estrés reportado por los docentes después de participar en las sesiones de mindfulness y meditación.
- Porcentaje de docentes que informan una mejora en su capacidad para manejar situaciones estresantes después del asesoramiento individual.

Indicadores de producto:

- Número de talleres y sesiones de entrenamiento realizadas.
- Participación en sesiones individuales de asesoramiento.
- Material educativo distribuido durante las actividades.

Fuentes de verificación:

- Encuestas de seguimiento para evaluar el uso continuo de las técnicas aprendidas.
- Entrevistas individuales para recopilar testimonios sobre el impacto del entrenamiento en la vida diaria.

- Observación directa durante las sesiones de entrenamiento para evaluar la participación y el compromiso de los docentes.

4.9.5 Plan de evaluación de la intervención proyecto-respuesta

El presente documento constituye el plan de evaluación de la propuesta de solución presentada para la prevención y manejo del síndrome de burnout en docentes universitarios. La investigación previa ha incluido la aplicación de un test para medir el nivel de burnout entre los docentes de la institución. Los resultados obtenidos revelan la presencia del síndrome de burnout, con una incidencia del 23%. Es notable que la mayoría de los casos identificados corresponden a mujeres con edades que van desde los 41 a 65, lo que sugiere la importancia de considerar tanto el género como la edad en los programas de apoyo que se planifiquen.

Estos hallazgos iniciales nos proporcionan una línea de base fundamental para evaluar los resultados de la intervención. La evaluación de la efectividad del programa se centrará en medir los cambios en los niveles de burnout de los docentes participantes, así como recopilar información sobre su percepción de bienestar general y las experiencias con el programa.

Objetivo de la evaluación

Analizar la efectividad de la intervención realizada para disminuir la presencia e intensidad del burnout, así como para determinar el impacto en el bienestar general de los docentes participantes.

Métodos de evaluación

Se ha optado por el método de evaluación mediante encuestas antes y después de la intervención. En la primera etapa denominada Pre-Intervención, se utilizarán los datos obtenidos durante el proceso de investigación, considerando que los mismos docentes que participarán en el programa de intervención son los sujetos de estudio.

Al concluir el programa, se aplicará una segunda encuesta Post-Intervención para analizar los cambios en los indicadores previamente identificados y para recopilar

retroalimentación acerca de la efectividad del programa y las áreas de mejora. Este enfoque proporciona un marco de evaluación coherente que facilita la comparación de resultados antes y después de la intervención, permitiendo así identificar los impactos y mejorar el programa en futuras implementaciones.

Indicadores de evaluación

- Cambios en los niveles de Burnout.
- Percepción de bienestar general.
- Feedback de los participantes.

Responsables de la evaluación

- Investigadora.
- Personal de la unidad de salud universitaria.

Tiempo de evaluación

- 3 semanas

Informe de resultados

- Preparación de un informe detallado que resuma los hallazgos clave y proporcione recomendaciones para futuras iteraciones del programa de intervención.

	Facilitar grupos de apoyo entre pares para compartir estrategias de manejo del estrés	X	X					
Componente 3: Entrenamiento en estrategias de enfrentamiento	Planificar los encuentros sobre estrategias para gestionar el estrés			X				
	Facilitar los encuentros con estrategias específicas.				X	X	X	
	Organizar sesiones de entrenamiento en mindfulness (atención plena) y meditación para promover la atención plena.						X	X
	Brindar asesoramiento individualizado a los docentes para identificar y abordar sus principales desafíos de estrés.							X
Evaluación de propuesta de intervención	Aplicar encuesta de Post-Intervención							X
	Analizar los resultados							X
	Elaboración y entrega del informe de resultados							X

4.9.7 Presupuesto Aproximado

Categoría	Descripción	Costo aproximado
Personal	Facilitadores para talleres y sesiones de capacitación	200.00
Materiales y recursos	Material educativo	50.00
	Equipamiento para sesiones de entrenamiento	100.00
	Material para encuestas	10.00
Servicios externos	Servicios de asesoramiento psicológico o terapéutico	50.00
Marketing y Comunicación	Publicidad del programa	20.00
Gastos generales	Comunicación interna	10.00
	Gastos administrativos y logísticos	40.00
	Refrigerios	100.00
	Imprevistos	80.00
Total		660.00

CAPÍTULO 5.- Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

A partir de los hallazgos recabados en este estudio sobre el Síndrome de Burnout en docentes universitarios de una institución académica en Esmeraldas, las conclusiones son las siguientes:

El análisis exhaustivo realizado sobre el desgaste profesional de profesores universitarios ha permitido identificar los motivos y evaluar las consecuencias de esta problemática. Se ha confirmado que factores como carga laboral, escasez de recursos en la institución y presión por cumplir con las expectativas académicas, están estrechamente relacionados con la presencia del síndrome. Además, se ha evidenciado que el Burnout se asocia con indicadores físicos y psicológicos que afectan el bienestar de los profesores. Descubrimientos que proporcionan información para diseñar e implementar un programa de acción enfocado en facilitar estrategias para mitigar los efectos.

Los resultados muestran una alta prevalencia de desgaste laboral en los profesores universitarios investigados. Se ha confirmado que un porcentaje considerable una proporción significativa de los docentes experimenta niveles altos de agotamiento emocional y despersonalización, mientras que la realización personal es baja en la mayoría de los casos. Estos hallazgos destacan la urgencia de abordar esta problemática y mejorar el bienestar de los profesores.

Se ha identificado que factores como el entorno de trabajo inadecuado, demasiado trabajo sumado a los escasos recursos institucionales y la presión por cumplir expectativas académicas son los principales causantes del síndrome de Burnout en los docentes universitarios. Estos resultados subrayan la importancia de implementar medidas para mejorar estas condiciones laborales y prevenir la manifestación del síndrome.

Se ha evidenciado que el Burnout se asocia a manifestaciones como cefalea, depresión, irritabilidad, insomnio y agotamiento mental. Estos hallazgos resaltan la

necesidad de abordar el Burnout de manera integral, considerando tanto sus aspectos físicos como psicológicos.

La propuesta de intervención diseñada para reducir los niveles de síndrome de Burnout y prevenir su ocurrencia entre el personal docente universitario se ha fundamentado en un enfoque integral, abordando la educación sobre factores de riesgo, la concientización sobre los efectos del Burnout y el entrenamiento en estrategias de afrontamiento. A través de talleres, charlas informativas, sesiones de capacitación y entrenamiento práctico, se busca proporcionar a los docentes las herramientas necesarias para saber que hacer en caso de presentarse esta problemática.

Recomendaciones

Basándonos en las conclusiones extraídas del análisis exhaustivo de los resultados, se derivan las siguientes recomendaciones:

Considerando la relación entre factores del entorno laboral y la manifestación del desgaste laboral, se recomienda que la institución universitaria realice evaluaciones periódicas de las condiciones de trabajo de los docentes, identificando áreas de mejora en cuanto a la carga laboral, ambiente laboral inadecuado, los recursos institucionales disponibles y el apoyo emocional y profesional proporcionado.

Dada la significativa prevalencia del Burnout observada en los profesores universitarios, se sugiere implementar programas de bienestar integral que incluyan estrategias para abordar los síntomas que se presentan.

En vista de los factores identificados como principales causantes del síndrome de Burnout, se insta a quienes dirigen el alma mater a desarrollar programas concretos orientados a mejorar el ambiente laboral, reducir las cargas de trabajo y proporcionar el apoyo necesario para que los docentes puedan cumplir con sus responsabilidades académicas de manera más equilibrada.

Dado que el Burnout se asocia con una variedad manifestaciones, se recomienda que la institución de educación superior ofrezca servicios de apoyo y asistencia psicológica para los docentes que experimenten estos síntomas, así como programas de promoción de la salud mental que fomenten el autocuidado y la prevención del Burnout.

En relación con la propuesta de intervención diseñada, es importante que posterior a la evaluación del programa se realicen intervenciones focalizadas en los grupos más afectados con el fin de disminuir las desigualdades. También se aconseja que otras universidades implementen programas similares que aborden de manera integral el síndrome de Burnout, incluyendo actividades educativas, sesiones de concientización y entrenamiento en estrategias de afrontamiento. Estos programas deben ser parte integral de la cultura institucional y recibir el apoyo y respaldo necesario para su efectiva implementación y sostenibilidad a largo plazo.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Constituyente. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf.
- Balladares, K., & Hablick, F. (2017). Burnout: el síndrome laboral. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 1(1), 2017-2018. <https://doi.org/http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/383/3831594001/3831594001.pdf>
- Bracho, D. (2019). Síndrome de burnout y fatiga laboral. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1). <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7390785>
- Brito, J. (2018). Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores. *Revista iberoamericana para la investigación y desarrollo educativo*, 8(16), 3-19. <https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00516.pdf>
- Cárdenas, A., & Fernández, I. (2020). Síndrome de burnout y su incidencia en el ámbito laboral. *Revista de Investigación Formativa Innovación y Aplicaciones Técnico-Tecnológicas*, 2(1), 78-86. <https://doi.org/http://ojsuf.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/view/217>
- Cobos, D., López, F., Gallardo, J., & Martín, M. (2022). Prevalencia del burnout en profesores universitarios: Estudio de caso en una universidad española. *SciELO Analytics*, 15(2). https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062022000200083&script=sci_arttext
- Congreso Nacional . (2006). *Ley Orgánica de salud*. Congreso Nacional del Ecuador. <https://doi.org/https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>

- Díaz, F., & Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 113-131. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/213/21345152008/html/>
- Durán, A. (2016). Formación en competencias del docente universitario. *Educere*, 20(67), 4-6. <https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/journal/356/35654966008/35654966008.pdf>
- Esteras, J., Sandín, B., & Chorot, P. (2016). *El síndrome de burnout en los docentes: Los efectos de las variables psicosociales*. ACIPE- Asociación Científica de Psicología y Educación. https://doi.org/https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/64387/1/Psicologia-y-educacion_138.pdf
- Fernandes, F. (. (2020). Herbert J. Freudenberger y la elaboración del burnout como síndrome psicopatológico. *Memorandum: Memória E História Em Psicologia*(37), 1-19. https://doi.org/https://www.researchgate.net/profile/Flavio-Fontes/publication/346586006_Herbert_J_Freudenberger_and_the_making_of_burnout_as_a_psychopathological_syndrome/links/5fc8dff6299bf188d4edb99c/Herbert-J-Freudenberger-and-the-making-of-burnout-as-a-psychopatholo
- Gaeta, M., González, G., Quintana, M., & Nasta, L. (2023). Burnout en profesores universitarios: autorregulación y correulación como estrategias de afrontamiento. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 21(59). <https://doi.org/https://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/6650>
- García, R., Sánchez, L., Dueñas, F., & Meza, A. (2021). El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes. *Revista Sinapsis.*, 1(19). <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8474727>
- González, G., Carrasquilla, D., Latorre, G., Torres, V., & Villamil, K. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *SciELO Analytics*, 31(4). https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000400005&script=sci_arttext&tlng=en

- Gurumendi, I., Panunzio, A., Calle, M., & Borja, M. (2021). Síndrome burnout en docentes universitarios. *Recimundo*, 5(3).
<https://doi.org/https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1246/1769>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo . (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
<https://doi.org/https://www.insst.es/documents/94886/538970/EI+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518?t=1551312519071>
- Izquierdo, J., Peña, F., & Romero, J. (2021). El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(3), 670-679. [https://doi.org/http://www. Dialnet-ElSindromeBurnoutYSuEfectoEnElDesempenoDocenteEnTi-7926895%20\(2\).pdf](https://doi.org/http://www.Dialnet-ElSindromeBurnoutYSuEfectoEnElDesempenoDocenteEnTi-7926895%20(2).pdf)
- Jimenez, L., & Toledo, M. (2018). *Revisión teórica de los efectos de la sobrecarga laboral sobre los síntomas de burnout. Tesis de grado*. Universidad Cooperativa de Colombia. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12494/11275>
- Juárez, A., Merino, C., & Fernández, M. (2020). Validación transcultural y funcionamiento diferencial del Maslach Burnout Inventory – General Survey en docentes de tres países latinoamericanos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 38(1).
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8895599.pdf>
- Llanes-Castillo, A., Pérez-Rodríguez, P., Reyes-Valdéz, M., & Cervantes-López, M. (2022). Burnout: Efectos del confinamiento en estudiantes universitarios en México. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(3), 69-81.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/280/28071865005/html/>
- López, J. (2019). *Intervenciones terapéuticas para el tratamiento del síndrome de burnout: una revisión sistemática. Trabajo de fin de master*. Universidad de Zaragoza. <https://doi.org/https://zaguan.unizar.es/record/128789/files/TAZ-TFM-2019-144.pdf>

- Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista entorno*(70).
[https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371)
- Manrique, S., & Muñoz, M. (2019). Síndrome de Burnout, de un fenómeno laboral a un diagnóstico médico. *Revista colombiana de salud ocupacional*, 9(1), 41-48.
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890245>
- OIT. (2016). Estrés Laboral. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Olivares, V. (2019). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 59-63. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- OMS. (28 de Mayo de 2019). El burnout, un "fenómeno ocupacional": Clasificación Internacional de Enfermedades. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Organización Internacional del Trabajo . (2022). *Declaración de OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* . Organización Internacional del Trabajo . https://doi.org/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_851909.pdf
- Parra-Silva, P., Carrión, L., & Gallardo, K. (2022). Síndrome de Burnout en el personal docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 1730-1745.
[https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.216](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.216)
- Quintero, J., Vergara, P., Hernández, R., Osorio, F., & Orozco, E. (2018). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 119-133.
<https://doi.org/https://pdfs.semanticscholar.org/3fba/45aaa0ffe5f192cfa0331ac104e0d3cc0fc1.pdf>

- Quintero, S., & Hernández, J. (2021). Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout y a condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia). *Psicología desde el Caribe*, 38(1), 133-147.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14482/psdc.38.1.158.724>
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de agotamiento. *Análisis SciELO*, 32(15).
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social . (<https://www.gob.mx/stps/prensa/fomenta-stps-ambientes-laborales-de-bienestar> de Octubre de 2017). Fomenta STPS ambientes laborales de bienestar. Ciudad de México, México.
- Siegrist, J., Fernández-López, J., & Fernández-Fidalgo, E. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo "Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER". *Revista de Calidad Asistencial*, 20(3), 165-170.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1134-282X\(08\)74743-2](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1134-282X(08)74743-2)
- Turull, M. (2020). *Manual de docencia universitaria*. Barcelona: Octaedro.
<https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/166737/1/15213-Manual-de-docencia-universitaria-FINAL.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables

TEMA: EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE UNA UNIVERSIDAD EN LA PROVINCIA DE ESMERALDAS, FEBRERO – MARZO DEL 2024					
VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA	INSTRUMENTO
VARIABLE DEPENDIENTE					
Síndrome de Burnout	El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de agotamiento laboral, es un término que se utiliza para describir un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por la exposición prolongada al estrés laboral crónico.	Agotamiento emocional	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. Al final de la jornada me siento agotado. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí. Me siento agotado por el trabajo. Me siento frustrado por mi trabajo. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	ORDINAL 0= nunca 1= alguna vez al año o menos 2= una vez al año o menos 3= algunas veces al mes 4= una vez a la semana 5= varias veces a la semana 6= a diario	Cuestionario de Burnout de Maslach

Despersonalización	<p>Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.</p> <p>Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.</p> <p>Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.</p> <p>Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos que tengo a mi cargo.</p> <p>Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.</p>
Realización personal	<p>Puedo entender con facilidad lo que piensas mis alumnos.</p> <p>Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.</p> <p>Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo de manera positiva en la vida de otros.</p> <p>Me encuentro con mucha vitalidad.</p> <p>Tengo facilidad de crear una atmósfera relajada a mis alumnos.</p> <p>Me encuentro animado después de trabajar con mis alumnos.</p>

			He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.		
VARIABLES INDEPENDIENTES					
Sexo	Características biológicas y fisiológicas con las que nace cada persona.	Factor personal	Hombre Mujer	NOMINAL	Cuestionario diseñado para el proyecto
Edad	Período de tiempo que ha transcurrido desde el nacimiento de una persona hasta la fecha actual.	Factor personal	20 a 40 años 41 a 65 años Más de 65 años	CONTINUA	Cuestionario diseñado para el proyecto
Estado civil	Estado legal y social de una persona en relación con su situación matrimonial o de convivencia.	Factor personal	Soltero Casado Divorciado Viudo Unión libre	NOMINAL	Cuestionario diseñado para el proyecto
Otras funciones que cumple dentro de la institución	Cuando los docentes cumplen otros roles fuera de las horas de docencia.	Factor laboral	Administrativo Tutorías Asesorías de proyectos	NOMINAL	Cuestionario diseñado para el proyecto
Sobrecarga laboral	Situación en la que un empleado se enfrenta a demandas de trabajo excesivas que superan sus capacidades, recursos o tiempo disponible para completarlas de manera efectiva.	Factor laboral	Frecuencia con la que estos factores causan estrés a los docentes Nunca A veces Siempre	ORDINAL	Cuestionario diseñado para el proyecto

Ambiente laboral inadecuado	Hace referencia a un entorno de trabajo que puede ser perjudicial para el bienestar físico, mental o emocional de los empleados, afectando negativamente su desempeño, satisfacción laboral y salud general.	Factor laboral	Frecuencia con la que estos factores causan estrés a los docentes Nunca A veces Siempre	ORDINAL	Cuestionario diseñado para el proyecto
Exceso de estudiantes en el aula	Cuando el número de estudiantes que se encuentran en un aula supera la capacidad física de la misma.	Factor laboral	Frecuencia con la que estos factores causan estrés a los docentes Nunca A veces Siempre	ORDINAL	Cuestionario diseñado para el proyecto
Presión de parte de las autoridades	Se refiere a la situación en las figuras de autoridad en cualquier contexto, ejercen influencia, coerción o demandas intensas sobre individuos o grupos subordinados.	Factor laboral	Frecuencia con la que estos factores causan estrés a los docentes Nunca A veces Siempre	ORDINAL	Cuestionario diseñado para el proyecto
Bajos sueldos	Cuando la remuneración económica que recibe un trabajador se considera insuficiente para cubrir las necesidades básicas de él y su familia.	Factor laboral	Frecuencia con la que estos factores causan estrés a los docentes Nunca A veces Siempre	ORDINAL	Cuestionario diseñado para el proyecto

Temperaturas elevadas en las aulas de clases	Condiciones en las que la temperatura ambiente dentro de una sala de clases es significativamente alta, lo que puede afectar negativamente el confort y el rendimiento de los estudiantes y profesores.	Factor laboral	Frecuencia con la que estos factores causan estrés a los docentes Nunca A veces Siempre	ORDINAL	Cuestionario diseñado para el proyecto
Falta de estabilidad laboral	Se refiere a la condición en la que los trabajadores enfrentan incertidumbre respecto a la duración y continuidad de su empleo.	Factor laboral	Frecuencia con la que estos factores causan estrés a los docentes Nunca A veces Siempre	ORDINAL	Cuestionario diseñado para el proyecto

Anexo 2: Cuestionario aplicado a los docentes de la universidad

CUESTIONARIO SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIOS

El siguiente cuestionario es realizado con la finalidad de obtener información relacionada con el Síndrome de Burnout en los docentes de esta institución como presencia e intensidad, causas, efectos, etc., por lo que se solicita su colaboración respondiendo con total honestidad.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este instrumento no utilizará información personal, como nombres, cédula, teléfonos, direcciones, etc., la información obtenida será manejada bajo estricta confidencialidad y se usará para los fines ya indicados.

Si desea participar en este estudio marque si para continuar, caso contrario marque no.

SI _____ NO _____

Lea detenidamente cada enunciado y conteste según corresponda.

EDAD _____

SEXO: Hombre _____ Mujer _____

ESTADO CIVIL:

Soltero _____

Casado _____

Divorciado _____

Viudo _____

Unión Libre _____

EN CASA USTED:

Tiene bajo su cuidado a personas menores de 18 años _____

Tiene bajo su cuidado a adultos mayores _____

Tiene bajo su cuidado a alguna persona con discapacidad _____

Ninguna de las anteriores _____

¿CUÁNTO TIEMPO TIENE TRABAJADO EN ESTA INSTITUCIÓN?

Menos de 5 años _____

5 a 10 años _____

11 a 20 años _____

Más de 20 años _____

¿EN LA ACTUALIDAD USTED TIENE?

Contrato _____

Nombramiento provisional _____

Nombramiento definitivo _____

A MÁS DE SUS FUNCIONES DE DOCENTE, CUMPLE USTED OTRO ROL DENTRO DE ESTA INSTITUCIÓN

SI SU RESPUESTA ES OTRO, POR FAVOR ESPECIFIQUE CUÁL

Administrativo_____

Asesor de proyectos_____

Tutoría_____

No_____

Otro: _____

A CONTINUACIÓN, SE MENCIONAN ALGUNOS FACTORES QUE PUEDEN CAUSAR ESTRÉS, POR FAVOR MARQUE CON UNA X SI USTED HA EXPERIMENTADO ALGUNO DE ELLOS EN EL ÚLTIMO MES Y LA FRECUENCIA SEGÚN CORRESPONDA.

ELIJA UNA OPCIÓN PARA CADA ENUNCIADO

	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Sobrecarga laboral			
Ambiente laboral inadecuado			
Exceso de estudiantes en el aula			
Presión de parte de las autoridades			
Bajos sueldos			
Falta de tiempo para cumplir con todas las actividades asignadas			
Falta de interés y compromiso de los estudiantes			
Temperaturas elevadas en las aulas de clases			
Falta de estabilidad laboral			

¿EN EL ÚLTIMO MES USTED HA PRESENTADO ALGUNO DE ESTOS SÍNTOMAS? MARQUE CON UNA X LA FRECUENCIA SEGÚN CORRESPONDA PARA CADA ENUNCIADO.

	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Cefalea (dolor de cabeza)			
Dificultad para dormir			
Ansiedad			
Taquicardia (pulso acelerado)			

Hipertensión (presión alta)			
Agotamiento mental			
Acidez estomacal			
Falta de motivación			
Falta de energía			
Irritabilidad			
Disminución de la productividad laboral			
Depresión			

LEA CUIDADOSAMENTE CADA ENUNCIADO Y MARQUE CON UNA X LOS CASILLEROS CORRESPONDIENTES A LA FRECUENCIA DE SUS SENTIMIENTOS ACERCA DEL TRABAJO DONDE LABORA. PUEDE MARCAR UNA OPCIÓN POR CADA ENUNCIADO

	0= nunca	1= alguna vez al año o menos	2= una vez al mes	3= algunas veces al mes	4= una vez a la semana	5= varias veces a la semana	6= a diario
Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
Al final de la jornada me siento agotado							
Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
Puedo entender con facilidad lo que piensas mis alumnos							
Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia							

Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí							
Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos							
Me siento agotado por el trabajo							
Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo de manera positiva en la vida de otros							
Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo							
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
Me encuentro con mucha vitalidad							
Me siento frustrado por mi trabajo							
Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos que tengo a mi cargo							
Trabajar en contacto directo con los alumnos							

me produce bastante estrés							
Tengo facilidad de crear una atmósfera relajada a mis alumnos							
Me encuentro animado después de trabajar con mis alumnos							
He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo							
En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades							
Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo							
Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas							

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN
Para finalizar la encuesta de clic en la opción ENVIAR.

Anexo 3: Agotamiento emocional y variables sociodemográficas

Variables	Categorías	Si Burnout		No Burnout		p
		n	%	n	%	
Sexo	Hombre	16	18,39	71	81,61	<0,001
	Mujer	75	70,09	32	29,91	
Edad	20 a 40 años	20	33,33	40	66,67	0,011
	41 a 65 años	71	52,99	63	47,01	
Estado Civil	Casado	33	52,38	30	47,62	0,032
	Divorciado	11	64,71	6	35,29	
	Soltero	39	44,83	48	55,17	
	Unión libre	4	19,05	17	80,95	
	Viudo	4	66,67	2	33,33	
Cargas en el Hogar	Personas menores de 18 años	39	41,94	54	58,06	0,591
	Adultos mayores	13	54,17	11	45,83	
	Persona con discapacidad	9	52,94	8	47,06	
	Ninguna de las anteriores	30	50,00	30	50,00	
Tiempo en la institución	Menos de 5 años	19	45,24	23	54,76	0,216
	5 a 10 años	29	40,28	43	59,72	
	11 a 20 años	20	62,50	12	37,50	
	Más de 20 años	23	47,92	25	52,08	
Tipo de contrato	Contrato	36	44,44	45	55,56	0,559
	Nombramiento provisional	7	38,89	11	61,11	
	Nombramiento definitivo	48	50,53	47	49,47	
Rol a parte de la docencia	Administrativo	8	32,00	17	68,00	0,037
	Tutoría	61	44,85	75	55,15	
	Asesor de proyectos	21	67,74	10	32,26	
	Ninguna	1	50,00	1	50,00	

Anexo 4: Agotamiento emocional y factores causantes de estrés referidos por los docentes

Variables	Categorías	Si Burnout		No Burnout		p
		n	%	n	%	
Sobrecarga laboral	Siempre	16	55,17	13	44,83	0,129
	A veces	48	41,03	69	58,97	
	Nunca	27	56,25	21	43,75	
Ambiente laboral inadecuado	Siempre	20	62,50	12	37,50	0,028
	A veces	44	50,57	43	49,43	
	Nunca	27	36,00	48	64,00	
Exceso de estudiantes	Siempre	22	62,86	13	37,14	0,045
	A veces	27	37,50	45	62,50	
	Nunca	42	48,28	45	51,72	
Presión por parte de las autoridades	Siempre	16	69,57	7	30,43	0,047
	A veces	42	41,18	60	58,82	
	Nunca	33	47,83	36	52,17	
Bajos sueldos	Siempre	49	56,98	37	43,02	0,039
	A veces	28	40,58	41	59,42	
	Nunca	14	35,90	25	64,10	
Falta de tiempo para cumplir todas las actividades	Siempre	22	75,86	7	24,14	<0,001
	A veces	43	37,72	71	62,28	
	Nunca	26	50,98	25	49,02	
Falta de interés y compromiso de los estudiantes	Siempre	30	56,60	23	43,40	0,195
	A veces	51	44,74	63	55,26	
	Nunca	10	37,04	17	62,96	
Temperaturas altas en las aulas de clases	Siempre	34	47,89	37	52,11	0,336
	A veces	44	50,57	43	49,43	
	Nunca	13	36,11	23	63,89	
Falta de estabilidad laboral	Siempre	26	59,09	18	40,91	0,173
	A veces	25	41,67	35	58,33	
	Nunca	40	44,44	50	55,56	

Anexo 5: Agotamiento emocional y síntomas presentados por los docentes en las últimas semanas

Variables	Categorías	Si Burnout		No Burnout		p
		n	%	n	%	
Cefalea	Siempre	3	50,00	3	50,00	0,885
	A veces	21	9,05	211	90,95	
	Nunca	67	45,89	79	54,11	
Dificultad para dormir	Siempre	20	62,50	12	37,50	0,128
	A veces	53	45,30	64	54,70	
	Nunca	18	40,00	27	60,00	
Ansiedad	Siempre	9	50,00	9	50,00	0,829
	A veces	53	48,18	57	51,82	
	Nunca	29	43,94	37	56,06	
Taquicardia	Siempre	2	66,67	1	33,33	0,460
	A veces	31	41,89	43	58,11	
	Nunca	58	49,57	59	50,43	
Hipertensión	Siempre	0	0,00	12	100,00	<0,001
	A veces	28	63,64	16	36,36	
	Nunca	63	45,65	75	54,35	
Agotamiento mental	Siempre	23	52,27	21	47,73	0,468
	A veces	45	42,86	60	57,14	
	Nunca	23	51,11	22	48,89	
Ácidos estomacal	Siempre	8	57,14	6	42,86	0,005
	A veces	41	36,94	70	63,06	
	Nunca	42	60,87	27	39,13	
Falta de motivación	Siempre	18	78,26	5	21,74	0,003
	A veces	41	39,05	64	60,95	
	Nunca	32	48,48	34	51,52	
Falta de energía	Siempre	20	76,92	6	23,08	0,002
	A veces	43	38,74	68	61,26	
	Nunca	28	49,12	29	50,88	
Irritabilidad	Siempre	7	87,50	1	12,50	0,036
	A veces	48	42,11	66	57,89	
	Nunca	36	50,00	36	50,00	
Disminución de la productividad	Siempre	8	100,00	0	0,00	0,002
	A veces	40	39,22	62	60,78	
	Nunca	43	51,19	41	48,81	
Depresión	Siempre	2	100,00	0	0,00	0,067
	A veces	37	39,78	56	60,22	
	Nunca	52	52,53	47	47,47	

Anexo 6: Despersonalización y variables sociodemográficas

Variables	Categorías	Si		No		p
		Despersonalización		Despersonalización		
		n	%	n	%	
Sexo	Hombre	11	12,64	76	87,36	<0,001
	Mujer	65	60,75	42	39,25	
Edad	20 a 40 años	16	26,67	44	73,33	0,017
	41 a 65 años	60	44,78	74	55,22	
Estado Civil	Casado	26	41,27	37	58,73	0,129
Cargas en el Hogar	Divorciado	11	64,71	6	35,29	0,156
	Soltero	32	36,78	55	63,22	
	Unión libre	5	23,81	16	76,19	
	Viudo	2	33,33	4	66,67	
Cargas en el Hogar	Personas menores de 18 años	30	32,26	63	67,74	0,156
	Adultos mayores	11	45,83	13	54,17	
	Persona con discapacidad	10	58,82	7	41,18	
	Ninguna de las anteriores	25	41,67	35	58,33	
Tiempo en la institución	Menos de 5 años	16	38,10	26	61,90	0,871
	5 a 10 años	26	36,11	46	63,89	
	11 a 20 años	14	43,75	18	56,25	
	Más de 20 años	20	41,67	28	58,33	
Tipo de contrato	Contrato	29	35,80	52	64,20	0,692
	Nombramiento provisional	8	44,44	10	55,56	
	Nombramiento definitivo	39	41,05	56	58,95	
Rol a parte de la docencia	Administrativo	6	24,00	19	76,00	0,007
	Tutoría	45	34,09	87	65,91	
	Asesor de proyectos	20	64,52	11	35,48	
	Ninguna	1	50,00	1	50,00	

Anexo 7: Despersonalización y factores causantes de estrés referidos por los docentes

Variables	Categorías	Si		No		p
		Despersonalización		Despersonalización		
		n	%	n	%	
Sobrecarga laboral	Siempre	16	55,17	13	44,83	0,011
	A veces	36	30,77	81	69,23	
	Nunca	24	50,00	24	50,00	
Ambiente laboral inadecuado	Siempre	20	62,50	12	37,50	0,006
	A veces	34	39,08	53	60,92	
	Nunca	22	29,33	53	70,67	
Exceso de estudiantes	Siempre	22	62,86	13	37,14	0,006
	A veces	24	33,33	48	66,67	
	Nunca	30	34,48	57	65,52	
Presión por parte de las autoridades	Siempre	16	69,57	7	30,43	0,003
	A veces	32	31,37	70	68,63	
	Nunca	28	40,58	41	59,42	
Bajos sueldos	Siempre	41	47,67	45	52,33	0,082
	A veces	21	30,43	48	69,57	
	Nunca	14	35,90	25	64,10	
Falta de tiempo para cumplir todas las actividades	Siempre	19	65,52	10	34,48	0,005
	A veces	37	32,46	77	67,54	
	Nunca	20	39,22	31	60,78	
Falta de interés y compromiso de los estudiantes	Siempre	29	54,72	24	45,28	0,023
	A veces	37	32,46	77	67,54	
	Nunca	10	37,04	17	62,96	
Temperaturas altas en las aulas de clases	Siempre	30	42,25	41	57,75	0,659
	A veces	31	35,63	56	64,37	
	Nunca	15	41,67	21	58,33	
Falta de estabilidad laboral	Siempre	22	50,00	22	50,00	0,645
	A veces	22	36,67	38	63,33	
	Nunca	32	35,56	58	64,44	

Anexo 8: Despersonalización y síntomas presentados por los docentes en las últimas semanas

Variables	Categorías	Si		No		p
		Despersonalización		Despersonalización		
		n	%	n	%	
Cefalea	Siempre	5	83,33	1	16,67	0,042
	A veces	52	35,62	94	64,38	
	Nunca	19	45,24	23	54,76	
Dificultad para dormir	Siempre	17	53,13	15	46,88	0,204
	A veces	42	35,90	75	64,10	
	Nunca	17	37,78	28	62,22	
Ansiedad	Siempre	7	38,89	11	61,11	0,937
	A veces	42	38,18	68	61,82	
	Nunca	27	40,91	39	59,09	
Taquicardia	Siempre	1	33,33	2	66,67	0,939
	A veces	30	40,54	44	59,46	
	Nunca	45	38,46	72	61,54	
Hipertensión	Siempre	1	8,33	11	91,67	0,030
	A veces	22	50,00	22	50,00	
	Nunca	53	38,41	85	61,59	
Agotamiento mental	Siempre	23	52,27	21	47,73	0,04
	A veces	30	28,57	75	71,43	
	Nunca	23	51,11	22	48,89	
Ácidos estomacal	Siempre	6	42,86	8	57,14	0,036
	A veces	35	31,53	76	68,47	
	Nunca	35	50,72	34	49,28	
Falta de motivación	Siempre	14	60,87	9	39,13	0,032
	A veces	34	32,38	71	67,62	
	Nunca	28	42,42	38	57,58	
Falta de energía	Siempre	17	65,38	9	34,62	0,011
	A veces	37	33,33	74	66,67	
	Nunca	22	38,60	35	61,40	
Irritabilidad	Siempre	6	75,00	2	25,00	0,102
	A veces	42	36,84	72	63,16	
	Nunca	28	38,89	44	61,11	
Disminución de la productividad	Siempre	8	100,00	0	0,00	<0,001
	A veces	33	32,35	69	67,65	
	Nunca	35	41,67	49	58,33	
Depresión	Siempre	2	100,00	0	0,00	0,208
	A veces	36	38,71	57	61,29	
	Nunca	38	38,38	61	61,62	

Anexo 9: Realización personal y variables sociodemográficas

Variables	Categorías	Si Realización		No Realización		p
		n	%	n	%	
Sexo	Hombre	36	41,38	51	58,62	0,05
	Mujer	30	28,04	77	71,96	
Edad	20 a 40 años	18	30,00	42	70,00	0,429
	41 a 65 años	48	35,82	86	64,18	
Estado Civil	Casado	18	28,57	45	71,43	0,003
	Divorciado	0	0,00	17	100,00	
	Soltero	33	37,93	54	62,07	
	Unión libre	12	57,14	9	42,86	
	Viudo	3	50,00	3	50,00	
Cargas en el Hogar	Personas menores de 18 años	39	41,94	54	58,06	0,010
	Adultos mayores	6	25,00	18	75,00	
	Persona con discapacidad	9	52,94	8	47,06	
	Ninguna de las anteriores	12	20,00	48	80,00	
Tiempo en la institución	Menos de 5 años	12	28,57	30	71,43	0,801
	5 a 10 años	24	33,33	48	66,67	
	11 a 20 años	12	37,50	20	62,50	
	Más de 20 años	18	37,50	30	62,50	
Tipo de contrato	Contrato	27	33,33	54	66,67	0,314
	Nombramiento provisional	9	50,00	9	50,00	
	Nombramiento definitivo	30	31,58	65	68,42	
Rol a parte de la docencia	Administrativo	6	24,00	19	76,00	0,378
	Tutoría	45	33,09	91	66,91	
	Asesor de proyectos	15	48,39	16	51,61	
	Ninguna	0	0,00	2	100,00	

Anexo 10: Realización personal y factores causantes de estrés referidos por los docentes

Variables	Categorías	Si Realización		No Realización		p
		n	%	n	%	
Sobrecarga laboral	Siempre	9	31,03	20	68,97	0,026
	A veces	36	30,77	81	69,23	
	Nunca	21	43,75	27	56,25	
Ambiente laboral inadecuado	Siempre	9	28,13	23	71,88	0,004
	A veces	21	24,14	66	75,86	
	Nunca	36	48,00	39	52,00	
Exceso de estudiantes	Siempre	3	8,57	32	91,43	0,002
	A veces	30	41,67	42	58,33	
	Nunca	33	37,93	54	62,07	
Presión por parte de las autoridades	Siempre	3	13,04	20	86,96	0,003
	A veces	30	29,41	72	70,59	
	Nunca	33	47,83	36	52,17	
Bajos sueldos	Siempre	24	27,91	62	72,09	0,276
	A veces	27	39,13	42	60,87	
	Nunca	15	38,46	24	61,54	
Falta de tiempo para cumplir todas las actividades	Siempre	3	10,34	26	89,66	0,012
	A veces	45	39,47	69	60,53	
	Nunca	18	35,29	33	64,71	
Falta de interés y compromiso de los estudiantes	Siempre	15	28,30	38	71,70	0,353
	A veces	39	34,21	75	65,79	
	Nunca	12	44,44	15	55,56	
Temperaturas altas en las aulas de clases	Siempre	15	21,13	56	78,87	<0,001
	A veces	30	34,48	57	65,52	
	Nunca	21	58,33	15	41,67	
Falta de estabilidad laboral	Siempre	12	27,27	32	72,73	0,252
	A veces	18	30,00	42	70,00	
	Nunca	36	40,00	54	60,00	

Anexo 11: Realización personal y síntomas presentados por los docentes en las últimas semanas

Variables	Categorías	Si Realización		No Realización		p
		n	%	n	%	
Cefalea	Siempre	0	0,00	6	100,00	<0,001
	A veces	39	26,71	107	73,29	
	Nunca	27	64,29	15	35,71	
Dificultad para dormir	Siempre	6	18,75	26	81,25	0,003
	A veces	36	30,77	81	69,23	
	Nunca	24	53,33	21	46,67	
Ansiedad	Siempre	9	50,00	9	50,00	0,059
	A veces	30	27,27	80	72,73	
	Nunca	27	40,91	39	59,09	
Taquicardia	Siempre	0	0,00	3	100,00	0,027
	A veces	18	24,32	56	75,68	
	Nunca	48	41,03	69	58,97	
Hipertensión	Siempre	6	50,00	6	50,00	0,475
	A veces	15	34,09	29	65,91	
	Nunca	45	32,61	93	67,39	
Agotamiento mental	Siempre	12	27,27	32	72,73	0,110
	A veces	33	31,43	72	68,57	
	Nunca	21	46,67	24	53,33	
Ácidos estomacal	Siempre	9	64,29	5	35,71	0,011
	A veces	30	27,03	81	72,97	
	Nunca	27	39,13	42	60,87	
Falta de motivación	Siempre	6	26,09	17	73,91	<0,001
	A veces	24	22,86	81	77,14	
	Nunca	36	54,55	30	45,45	
Falta de energía	Siempre	3	11,54	23	88,46	0,005
	A veces	36	32,43	75	67,57	
	Nunca	27	47,37	30	52,63	
Irritabilidad	Siempre	0	0,00	8	100,00	0,043
	A veces	36	31,58	78	68,42	
	Nunca	30	41,67	42	58,33	
Disminución de la productividad	Siempre	0	0,00	8	100,00	0,018
	A veces	30	29,41	72	70,59	
	Nunca	36	42,86	48	57,14	
Depresión	Siempre	0	0,00	2	100,00	0,496
	A veces	30	32,26	63	67,74	
	Nunca	36	36,36	63	63,64	

Anexo 12: Matriz del Marco Lógico

Aspectos	Resumen narrativo de objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Educación a los docentes sobre los principales factores dentro del ambiente universitario que contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout.	Porcentaje de docentes que pueden identificar correctamente al menos tres factores de riesgo asociados al síndrome de burnout.	Evaluación de la comprensión de los factores de riesgo mediante preguntas abiertas en las encuestas post-intervención.	Los docentes participarán activamente en las sesiones educativas y dedicarán tiempo para comprender la información presentada.
	Informar a los docentes sobre los posibles efectos del síndrome de burnout en su salud física, mental y emocional.	Porcentaje de docentes que pueden identificar al menos dos efectos del síndrome de burnout en su salud física, mental o emocional.	Resultados de encuestas pre y post-intervención que evalúen la comprensión de los docentes sobre los efectos del síndrome de burnout en su salud.	Los materiales educativos proporcionados son claros y efectivos para transmitir la información sobre los efectos del síndrome de burnout en la salud física, mental y emocional.
	Capacitar a los docentes en estrategias de afrontamiento efectivas para manejar situaciones estresantes en su vida diaria.	Porcentaje de docentes que pueden identificar al menos tres estrategias efectivas para manejar el estrés en su vida diaria.	Resultados de encuestas pre y post-intervención que evalúen la comprensión de los docentes sobre las estrategias de afrontamiento efectivas.	Los docentes están motivados y dispuestos a participar activamente en las sesiones de capacitación y a aplicar las estrategias aprendidas en su vida diaria.

Propósito	Disminuir la presencia e intensidad del síndrome de burnout en los docentes de la institución.	Porcentaje de docentes que experimentan una reducción significativa en los niveles de burnout según las encuestas pre y post-intervención.	Resultados de las encuestas estandarizadas en la investigación realizada y post-intervención que evalúan los niveles de burnout en los docentes.	Existe un ambiente de apoyo institucional que promueve la salud y el bienestar de los docentes, lo que facilita la implementación efectiva del programa.
Componentes	Educación sobre factores de riesgo.	Porcentaje de docentes que pueden identificar correctamente al menos tres factores de riesgo asociados al síndrome de burnout después de la sesión educativa.	Resultados de pruebas de conocimiento antes y después de la sesión educativa.	Los docentes participarán activamente en la sesión educativa y dedicarán tiempo para comprender la información presentada.
	Concientización sobre efectos del Burnout.	Porcentaje de docentes que comprenden los efectos del síndrome de burnout en su bienestar físico, mental y emocional después de la sesión de concientización.	Resultados de encuestas pre y post-intervención que evalúen la comprensión de los docentes sobre los efectos del síndrome de burnout en su salud.	Los docentes están motivados y dispuestos a participar activamente en la sesión de concientización y a reflexionar sobre los efectos del síndrome de burnout en su vida.
	Entrenamiento en estrategias de afrontamiento.	Porcentaje de docentes que reportan utilizar al	Resultados de encuestas post-intervención que	Los docentes están dispuestos a practicar y aplicar las estrategias

		menos una estrategia de afrontamiento aprendida durante el entrenamiento en situaciones estresantes.	evalúen la aplicación práctica de las estrategias de afrontamiento aprendidas.	la aprendidas en su vida diaria.
Actividades	Educación sobre factores de riesgo			
	Realizar charlas informativas sobre la importancia del equilibrio trabajo-vida personal para identificar los factores de riesgos.	Porcentaje de participantes que muestran comprensión mejorada sobre la importancia del equilibrio trabajo-vida y su relación con la prevención del burnout.	Evaluación de la participación activa durante la charla mediante observación directa.	Los participantes están motivados para asistir y participar activamente en la charla.
	Organizar los talleres sobre identificación de factores de riesgo de burnout.	Porcentaje de participantes que pueden identificar al menos tres factores de riesgo de burnout después del taller.	Observación directa durante los ejercicios prácticos y las discusiones grupales durante el taller.	Los participantes están comprometidos y dispuestos a participar activamente en las actividades del taller.
	Realizar encuentros grupales para compartir vivencias y tácticas de prevención	Porcentaje de participantes que reportan haber aprendido al menos una estrategia de prevención del burnout durante las	Registro de las estrategias de prevención compartidas durante las sesiones de discusión para evaluar la	Los participantes están dispuestos a compartir sus experiencias y conocimientos sobre la prevención del burnout durante las sesiones de discusión.

	sesiones de diversidad y la discusión. utilidad de las estrategias compartidas.	
Concientización sobre efectos del Burnout.		
Planificar los talleres sobre los efectos del Burnout.	Elaboración de un plan detallado que incluya objetivos, contenido, recursos necesarios y horarios para los talleres sobre los efectos del burnout.	Aprobación del plan por parte de la dirección de la institución. Se cuenta con los recursos necesarios, como espacio, material educativo y apoyo logístico, para llevar a cabo los talleres según lo planeado.
Impartir sesiones de capacitación sobre los efectos físicos, mentales y emocionales del burnout.	Porcentaje de participantes que informan una comprensión mejorada sobre los efectos físicos, mentales y emocionales del burnout después de las sesiones de capacitación.	Encuestas de retroalimentación post-sesión para evaluar la percepción de los participantes sobre la utilidad y la relevancia de la información proporcionada. Los participantes están motivados y dispuestos a participar activamente en las sesiones de capacitación y a reflexionar sobre su propio bienestar físico, mental y emocional.
Organizar conferencias con expertos en salud mental para compartir conocimientos y experiencias.	Número de conferencias organizadas con expertos en salud mental para abordar diferentes aspectos del burnout.	Registro de las conferencias realizadas, incluyendo temas tratados, fecha y asistencia. Se establece una colaboración efectiva con expertos en salud mental que estén dispuestos a participar en las conferencias y compartir su

Facilitar grupos de apoyo entre pares para compartir estrategias de manejo del estrés.	Número de sesiones de grupos de apoyo realizadas y participación activa de los docentes.	Registro de las sesiones de grupos de apoyo, incluyendo fechas, temas tratados y participantes.	experiencia y conocimientos sobre el burnout. Los participantes están dispuestos a comprometerse y participar activamente en las sesiones de grupos de apoyo para compartir y aprender estrategias efectivas para el manejo del estrés.
Entrenamiento en estrategias de afrontamiento.			
Planificar los encuentros sobre estrategias para gestionar el estrés	Desarrollo de un plan detallado que incluya objetivos, contenido, recursos necesarios y horarios para los talleres prácticos sobre técnicas de manejo del estrés.	Aprobación del plan por parte de la dirección de la institución.	Se cuenta con los recursos necesarios, como espacio, material educativo y apoyo logístico, para llevar a cabo los talleres según lo planeado.
Facilitar los encuentros con estrategias específicas.	Porcentaje de participantes que reportan haber adquirido y practicado al menos una técnica de manejo del estrés	Encuestas post-taller para evaluar la percepción de los participantes sobre la utilidad y la efectividad de las técnicas aprendidas.	Los participantes están motivados y dispuestos a participar activamente en los talleres y a aplicar las técnicas aprendidas en su vida diaria.

Organizar sesiones de entrenamiento en mindfulness (atención plena) y meditación para promover la atención plena.	después de los talleres.	Porcentaje de participantes que informan haber experimentado una mejora en su capacidad para practicar la atención plena después de las sesiones de entrenamiento.	Encuestas post-sesión para evaluar la percepción de los participantes sobre la utilidad y la efectividad de las sesiones de entrenamiento en mindfulness.	Las sesiones de entrenamiento están diseñadas de manera efectiva para enseñar técnicas de mindfulness y meditación que sean accesibles y aplicables para los participantes.
Brindar asesoramiento individualizado a los docentes para identificar y abordar sus principales desafíos de estrés.	Número de sesiones de asesoramiento individual realizadas y satisfacción percibida por parte de los participantes.	Registro de las sesiones de asesoramiento, incluyendo temas tratados y retroalimentación de los participantes.	Los participantes están dispuestos a participar en sesiones de asesoramiento individual y a explorar activamente formas de abordar sus desafíos de estrés.	
