



**FACULTAD DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

Prevalencia del síndrome de burnout y su asociación con las condiciones laborales en los colaboradores de una unidad educativa en la ciudad de Quito - Ecuador en el periodo abril junio 2024.

**Profesor**

Dr. Raúl Ernesto Gutiérrez Álvarez PhD

**Autor (es)**

Ángela Nicole Carlosama Chuga  
Mariana Alejandra Neciosup Carranza

**2024**

## RESUMEN

**Contexto:** El síndrome de burnout, patología que afecta la salud mental, cada vez más afecta a profesiones que manejan un contacto estrecho con personal, como es el caso de profesiones ligadas a la docencia.

**Objetivos:** Determinar la prevalencia del síndrome de burnout y su asociación con colaboradores en una unidad educativa, específicos: Identificar si existe asociación entre las variables de exposición con el síndrome de burnout, establecer si las variables planteadas se comportan como factor de riesgo o factor de protección para los colaboradores.

**Diseño:** Estudio observacional, descriptivo y de corte transversal.

**Población:** Todos los trabajadores de una unidad educativa de Quito -Ecuador, total 110, nuestra por conveniencia.

**Resultados:** Prevalencia de síndrome de burnout en servicios generales del 81,25, administrativos: 76,92% y docentes: 48,28%; variables asociadas al síndrome: sexo, estado civil, puesto de trabajo, reconocimiento, comunicación, tiempo asignado para actividades. El hecho de ser mujer es un factor protector, con una significancia estadística su OR 0,230 intervalo de (0,057-0,923), al igual que el ser docente con un OR 0,166 intervalo (0,039-0,) que su trabajo sea reconocido con un OR 1,394 intervalo de (0,290-6,701).

**Conclusiones:** Existen variables que guardan estrecha relación con las esferas y el síndrome de burnout, el reconocimiento reduce el riesgo de padecer cansancio emocional, tiempo asignado para resolver sus actividades del puesto de trabajo se cataloga como un factor de riesgo para el síndrome de burnout. El hecho de ser mujer se convierte en un factor protector.

## ABSTRACT

**Context:** Burnout Syndrome, a pathology that affects mental health, increasingly impacts professions that involve close contact with people, such is the case with professions related to teaching.

**Objectives:** To determine the prevalence of burnout syndrome and its association with staff in an educational institution. Specific objectives include: identifying if there is an association between exposure variables and Burnout Syndrome, and establishing whether the proposed variables act as risk factors or protective factors for the staff.

**Design:** Observational, descriptive, and cross-sectional study.

**Population:** All employees in an educational institution in Quito, Ecuador, totaling 110, selected by convenience.

**Results:** The prevalence of Burnout Syndrome was 81.25% among general services staff, 76.92% among administrative staff, and 48.28% among teaching staff. Variables associated with the syndrome included: sex, marital status, occupation, recognition, communication, and time allocated towards tasks. Being female was a protective factor, with a statistically significant OR of 0.230 (0.057-0.923), as was being a teacher with an OR of 0.166 (0.039-0.705). Recognition of one's work had an OR of 1.394 (0.290-6.701).

**Conclusions:** There are variables closely related to the dimensions of burnout syndrome. Recognition reduces the risk of experiencing emotional exhaustion, while the time allocated to complete work tasks is categorized as a risk factor for Burnout Syndrome. Being female is identified as a protective factor.

## ÍNDICE DEL CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>2.</b>	<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>14</b>
2.1	Diseño Metodológico .....	14
2.2	Población .....	14
2.3	Proceso de selección de la población.....	14
2.4	Encuesta- Instrumento aplicado.....	14
2.5	Problemas éticos .....	15
2.6	Recolección de datos.....	15
<b>3.</b>	<b>ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>16</b>
<b>4.</b>	<b>DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN</b>	
	<b>28</b>	
<b>5.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>32</b>
<b>6.</b>	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>33</b>
<b>7.</b>	<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>34</b>
<b>8.</b>	<b>ANEXOS .....</b>	<b>42</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: FRECUENCIA DE VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS .....	17
TABLA 2 : ASOCIACIÓN (CHI CUADRADO) DE VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y VARIABLES DE EFECTO. ....	22
TABLA 3: REGRESIÓN LOGÍSTICA – OR CRUDOS Y AJUSTADO. ....	26

## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT POR ÁREA DE TRABAJO.....	19
FIGURA 2: PREVALENCIA DE LAS TRES ESFERAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT.....	20

## 1. INTRODUCCIÓN

Actualmente en la sociedad, especialmente en las grandes capitales del mundo, se ha observado que, en los diferentes giros de negocio se exige cada vez mayor rendimiento, con metas incluso un tanto utópicas colocadas por las empresas, que no van acorde tanto a los recursos y la realidad laboral de los trabajadores. (Hernández, 2020). Todo esto por una competitividad entre ellos; lo que ha llevado a una parte de las empresas a exigir de sobremanera a su personal a cargo, sin considerar los daños físicos y más aún los psíquicos que esto podría causar (Bárbara., 2022).

Haciendo mención a lo anterior, en cuanto a la salud mental que hoy por hoy, se ve afectada, por los daños psicológicos en los trabajadores, podemos mencionar como uno de los fundamentales al síndrome del trabajador quemado, el cual, es hoy en día detectado con más alta frecuencia, especialmente en las profesiones que tienen mucho contacto con otros seres humanos. (Tabares-Díaz., 2020) Freudenberger en 1974 al síndrome del trabajador quemado o llamado burnout, mismo que, se expone como un resultado desfavorable del estrés laboral, siendo una reacción a factores de estrés prolongado. Este surge de las interacciones sociales entre quienes ofrecen servicios y quienes los reciben, pudiendo también derivar de ciertas formas de afrontamiento y protección personal frente a situaciones estresantes. (Álvaro.,2019).

Para una mejor visión del tema, se puede hacer referencia los autores Maslach y Jackson, quienes, en 1981, definieron el concepto del síndrome de burnout, desde una perspectiva de tres dimensiones o llamadas también esferas caracterizada por: despersonalización, agotamiento emocional y sentimiento de un logro disminuido o realización profesional y/o personal, (Lovo, 2020). Gil Monte y Peiró (1997) lo definieron como una experiencia subjetiva de las emociones, entendimiento y actitudes, los cuales generan y dar lugar a las alteraciones psíquicas y orgánicas en cada individuo y resultados nocivos para los diferentes giros de negocio, todo esto como a consecuencia del estrés de larga data. (Lovo, 2020)

Moriana y Herruzo en el año 2004, determinaron que mundialmente existen investigaciones con análisis descriptivos y diseños correlacionados entre sí, que analizan detalladamente la asociación entre estas patologías como es el estrés y Burnout con otras variables especialmente aquellas que son comunitarias y de la población propiamente dicha, que se repiten en casi todos los países. (Quintero, 2018) Pero dada las circunstancias actuales de trabajo y el registro

de mayores casos que se presentan día a día, esta problemática, ha sido de mayor inclinación de estudio. Siendo así que la OIT conjuntamente con la OMS, proponen el "Plan de acción integral sobre salud mental 2013-2030 (MSD)", 16 de junio de 2022. Es importante mencionar la OMS en el 2018, incluye al síndrome de burnout dentro de la clasificación de enfermedades y la reconoce como un fenómeno ocupacional. (Redacción, 2019)

Es importante mencionar que el registro que lleva la LATAM (Revista Latinoamericana de ciencias sociales y humanidades), revela que, en el Ecuador, la duración de una jornada laboral, puede estar estrechamente asociada a la aparición del síndrome de burnout en los trabajadores, a consecuencia de cifras altas registradas en países del mundo, donde se revela esta patología y su acercamiento entre sí. Así mismo hace mención que el desarrollo de síndrome del trabajador quemado, si no es detectado a tiempo, puede ocasionar daños graves, hasta irreversibles en la salud, muchas veces; ligados a la parte física u orgánica del individuo. Como un dato adicional se encontró que este síndrome, se puede producir por un desequilibrio entre los factores externos y las virtudes internas del individuo. (Ayabaca., 2023)

El Ministerio de Trabajo del Ecuador, en el área de seguridad y salud ocupacional, se ha generado un programa, llamado Actívate y Vive, donde se despliega una serie de intervenciones, actividades con los trabajadores de las empresas velando por su salud mental. (Ergo.,2023) Realizando un enfoque estadístico, podemos señalar que, a nivel de América Latina, hablando del síndrome de burnout, independiente de su profesión, se evidencia que, Argentina se encuentra encabezando la lista con un 94% de casos, seguido de Chile con el 91%, y Ecuador con el 83%, siendo Perú el último de la lista con el 77%, según María Florencia Melo en su artículo publicado Agotamiento Laboral. (Melo., 2023) En el norte de América Latina, específicamente en la ciudad de México, que presentan características similares a nuestro tipo de población del país; se evidencian tentativamente 19,000 patologías cardíacas (infartos agudos del miocardio) al año, causados por síndrome de burnout. Esta patología simboliza perjuicio entre un 0.5% y un 3.5% del producto interno bruto (PIB) de los países. (Andrés,2017)

El síndrome del trabajador quemado, se ha investigado a profundidad en varias profesiones; dependiendo del tipo de profesión, las exigencias, que se ejecutan en el puesto de labores, y lo que perciben los colaboradores en su autónoma realización personal, entre otras variables se puede mencionar que en primer lugar se encuentra el personal de salud, seguido del personal docente. (Dávila., 2023) El docente, puede atravesar un estado de fracaso y desinterés, a consecuencia en el déficit de planes estratégicos, para replantear los apremios

generados por la vivencia diaria en el área docente. (Angélica, 2020) En ese contexto, en el Irak se realizó un estudio a docentes donde se demostró que, la prevalencia del síndrome de burnout ocupó un 24,5% (IC 95%: 21,5-27,8), y también se encontró, asociación estadísticamente significativa entre el burnout y otras variables como la edad, el estado civil y el sexo. (Al Asadi., 2018)

En otro estudio, realizado en Marruecos, con una población de 60 docentes, los resultados indicaron que, el 5% de ellos presentaron altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro personal; también se demostró, que los factores socioeconómicos y sociodemográficos son los principales factores predisponentes para el agotamiento. (Bensaid, Y., Abdelaati, S., Akardalou, A., Khadmaoui, A., 2024) Mientras que, en Moscú, se realizó un estudio para identificar los factores personales más significativos, para desarrollar síndrome de burnout en los maestros; en el estudio participaron 409, donde se aplicó la regresión logística, demostrando que los factores personales más significativos para desarrollar este síndrome, son: motivación en el trabajo, sensación de incumplimiento e incapacidad para manejar la carga laboral. (Krushelnitskaya., 2024)

También cabe mencionar, que en España se realizó un estudio con 1,890 profesores, donde se utilizó, el cuestionario de CBP-Burnout; el 11,6% tuvo un alto nivel de agotamiento, en cuanto al agotamiento emocional una de las esferas del burnout, el 74% obtuvo una puntuación dentro del nivel medio de burnout, el 83% obtuvo una puntuación dentro del nivel promedio con respecto a la despersonalización, todo esto parecería indicar que, los profesores sufren de una forma extraordinaria de síndrome de burnout en sus puestos de trabajo, finalmente en cuanto a la falta de realización personal el 86,2% obtuvo un nivel medio de padecimiento. (Gallardo-López., 2019)

Continuando, con nuestra referencia española, existe también una investigación plasmada en docentes de unidades educativas, donde se trabajó con un total de 8,2356 donde se obtuvo que, la prevalencia del síndrome de burnout en cuanto a sus tres niveles calificados como bajo, medio y alto de afectación, sin ningún nivel fueron 3.536 docentes se ubican en el de nivel medio, 3.887 docentes; Perfil 1 de nivel, 597 maestros; y Perfil 2 nivel 215 docentes. Además, se llegó a la conclusión que, las variables de demanda, producen una elevación de los niveles de burnout, influyendo de manera positiva en los movimientos entre los niveles de No burnout a los niveles medio-alto de burnout y niveles medios-altos al perfil 1. Al mismo tiempo, las variables de recursos tuvieron una influencia negativa en el burnout. (Llorca-Pellicer., 2021)

Podemos mencionar también que, en un estudio realizado en Chile, en los docentes del nivel secundario, se investigó la asociación que existe entre prevalencia y liderazgo con una muestra de 5929 docentes y de 393 establecimientos secundarios a quienes se aplicó una encuesta PIMRS y MBI\_ES. Se obtuvo como resultado que no existía relación para el liderazgo y la prevalencia del burnout en los docentes, pero el mismo estudio cuestiona, que es muy difícil pensar que el liderazgo que va sumado al estrés en muchas de las veces no sea vea relacionado con el burnout (Malbrán,2022). En un centro de estudios del caribe en Colombia, luego de un estudio transversal, en docentes universitarios, con una muestra de 150 docentes que pertenecen a una institución pública, dieron como resultado que el género afecta para padecimiento del síndrome de burnout. Los docentes que cuentan con solo pregrado y con menor antigüedad reportan mayores puntajes en agotamiento emocional, una de las esferas del síndrome del trabajador quemado. (Bedoya., 2017)

Mientras que, en Bolivia, en la ciudad de La Paz y Santa Cruz de la Sierra, se realizó un estudio investigativo para el síndrome de burnout ,10% de los docentes de la muestra presentan altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, con baja realización personal; El 23,3% de la población docente presenta niveles intermedios del síndrome y el restante 66,7% bajos niveles de síndrome de burnout, así mismo reporta que la edad relativamente considerada como jóvenes entre 31- 40 años presentan niveles altos de síndrome de burnout, y se concluyó que la realización personal, puede ser un factor protector del mismo síndrome en los docentes con mayor edad. (Miranda & Cruz, 2021).

Tomando en cuenta también que, en Brasil en el año 2019 se decidió investigar el síndrome de burnout y su prevalencia en docentes universitarios el 60% se encontraba en etapa temprana del síndrome del quemado, el enseñar algunas materias, por carga laboral induce a padecer de dicho síndrome. En cuanto a la prevalencia de burnout, se concluyó que fue alta para los profesores universitarios por lo que se recomienda en dicho estudio una detección temprana de la patología podría favorecer el tratamiento temprano. (Leite., 2019)

La medicina del trabajo, en Bahía del Salvador, cobra protagonismo. Donde en un estudio de corte trasversal en docentes universitarios, revela que, la variable de efecto como síndrome de burnout y toma como variables de exposición o también llamadas causas predisponentes. Los factores que puedan estar estrechamente ligados a los colaboradores de las empresas independientemente si están son privadas o públicas, para que se produzca el síndrome del trabajador quemado. Contaron con 210 docentes que, participaron

en la investigación; se obtuvo como resultado acerca de la prevalencia de burnout que el 41% lo padece y mediante un análisis de datos estadísticos se mostró que ser menor de 40 años, ser soltero, sin hijos, y el enseñar ciencias naturales además de trabajar en varias instituciones son factores de riesgo para desarrollar síndrome de burnout, algo que se corroboró con su significancia estadística. (Silva., 2021)

En la ciudad de Chachapoyas-Perú, se decidió realizar un estudio, que buscaba determinar la prevalencia del síndrome del quemado, manejando una población de 69 maestros, de los cuales solo 41 de ellos, dieron respuesta al instrumento aplicado de la encuesta más el cuestionario Maslach, donde se logró como resultados que el 14,6% de ellos, presenta la patología del síndrome de burnout, el indicador más alto fue la realización personal, mientras que a la despersonalización y el agotamiento emocional fueron bajos; según el género en ambos era similar la afectación, pero según el grupo etario, tuvo un mayor efecto en edades entre 36-51 años, siendo más frecuente en los solteros. (coronel-Zubiate., 2023)

Trayendo acotación en otra en la ciudad de Lima metropolitana, con una población de 262 docentes universitarios, se identificó la prevalencia de síndrome de burnout con el 79.4%. En las esferas de la patología, para el agotamiento emocional se obtuvo un 43.5%, por otro lado, para la realización personal arrojó un 46.6%. Además, mencionan que el síndrome del quemado tubo una asociación para el género masculino y más relevancia en edades que oscilan superan los 54 años. (Huamani., 2022)

Es importante, tomar en cuenta al estudio realizado, en la ciudad de Cuenca-Ecuador en una unidad educativa, que contó con la participación de 42 docentes, quienes completaron una encuesta sociodemográficas y el cuestionario de Maslach, si emplearon prueba son paramétricas, como el chi cuadrado y correlación de Spearman; los hallazgos revelaron que el síndrome de burnout, afectó al 21,4% de la población de estudio, con conexiones encontradas con la edad, estado civil, tiempo de trabajo, el sexo, el nivel de educación y la dedicación exclusiva al empleo. (Alvarado-Aguirre & Ochoa-Bernal, 2023)

En un estudio, con una muestra de 701 docentes en el régimen costa ecuatoriana. muestra una prevalencia del 5% de los docentes cuenta con la patología del síndrome del quemado; sin embargo, existe un 9% que obtuvieron un nivel alto de agotamiento emocional, una de las tres esferas que evalúa el síndrome, y un 11% podrían ir camino al Burnout, lo que traería consecuencias negativas para el docente y la institución. (Balladares et al., 2023) En otro estudio realizado en Portoviejo-Ecuador en 200 docentes de unidades educativas

fiscales se obtuvo que el agotamiento físico y mental con un 100%, la falta de motivación absoluta marcó un 30%, la sensibilidad a la crítica con un 20%, pérdida de energía indicó el 85%, disminución de la productividad laboral 90% y se halló para el estrés un 100%. (Rodríguez., 2021).

En el año 2016 se llevó a cabo un proyecto investigativo, con los docentes universitarios en la ciudad de Loja, para detectar la prevalencia del síndrome de burnout, donde se obtuvo que 47,11% de los participantes presentaron el síndrome; con respecto a las dimensiones: el 58,65% de los docentes refirieron cansancio emocional y despersonalización; y en la dimensión de realización personal el 54,81% presentó un nivel alto. También se reportó una existencia entre la patología del síndrome del trabajador quemado y su estrecha relación con algunas variables biológicas, en el ámbito laboral y social; es así que concluyeron la existencia de una fuerte causa del síndrome por las horas laborables denominadas sobrecarga laboral. (Patricia, 2016)

Por último, podemos mencionar que, en el estudio en una unidad educativa particular con una población de 17 docentes hicieron uso del cuestionario de MBI, para estudiar los escalones de riesgos psicosociales en conjunto con el síndrome de burnout se obtuvo al 23,5% de los maestros que, presenta un gran agotamiento emocional, mientras que el 17,6 % resulta con despersonalización, y por último la realización personal con mayor número de un 76 % de los casos. (Alfonso et al., 2024) Cabe recalcar que, a nivel investigativo, se han desarrollado estudios enfocados únicamente en la existencia del síndrome en población docente en unidades educativas, más no se registran datos estadísticos, que revelen la situación de los demás trabajadores en un mismo estudio abarcando las diferentes áreas involucradas tales como servicios generales y administrativos dentro de la una unidad educativa.

Ecuador en el año 2020, en un estudio comparativo de docentes de dos universidades, con 70 de ellos de cada uno y 35 como muestra por conveniencia, se obtuvo como resultado que; el desgaste emocional una de las esferas del síndrome de burnout, resulta alto y ocupó el 57.7% en una institución y el 68.1% en la segunda institución; mediante una prueba no paramétrica se evidenció que la existencia de burnout o síndrome del trabajador quemado, para las dos universidades, fueron homogéneas. Además, se concluyó que la patología en mención se relaciona con el desgaste emocional de las personas del estudio y que puede ser provocado por algunos factores, entre ellos se destacan la sobrecarga laboral, el estrés, el salario. (Ramos Argilagos.,2020)

En referencia a toda la información reunida, se identifica la importancia de difundir este tema, con la finalidad de sensibilizar al macro y micro empresarios, así como también a los ministerios involucrados para que tomen en cuenta la existencia de casos y el riesgo que este síndrome pueda generar, más allá de los límites físicos o psicológicos de los colaboradores para cada una de sus empresas. (Orellana.,2014)

Por lo cual, es conveniente poder ampliar la población de estudio que englobe, no solo la parte del personal académico, sino involucrar a todo el personal que labora en una unidad educativa y con ello; obtener una visión más amplia de la problemática en cuestión. En este contexto, esta investigación propone como objetivo general el, determinar la prevalencia del síndrome de burnout y su asociación con las condiciones de trabajo. Entre sus objetivos específicos está identificar si existe relación entre las variables de exposición planteadas con el síndrome de burnout en los colaboradores; como segundo objetivo específico, es establecer si las variables planteadas se comportan como factor de riesgo o factor de protección para los colaboradores.

En cuanto a los objetivos señalados, la investigación a desarrollar se ha propuesto, para responder a la siguiente interrogante: ¿Cuál es la prevalencia del Síndrome de Burnout y su asociación con las condiciones de trabajo, en los colaboradores de una unidad educativa en Quito–Ecuador, en el periodo de abril–junio 2024?; también podemos señalar que, como instrumento de evaluación se ha decidido utilizar como herramienta al cuestionario de Maslach 1986, considerado el más utilizado en todo el mundo, ya que posee una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90 % de la población. (La Rotta Villamizar., 2021) Está conformado con 22 preguntas en forma de aseveraciones, acerca de las emociones y conducta del profesional en su puesto de trabajo y hacia los usuarios dependiendo la profesión, y su función es medir el desgaste profesional. (La Rotta Villamizar., 2021)

Por lo tanto, el presente estudio, manejará al síndrome de burnout, como variable dependiente o también llamada de efecto; ya que será la patología a estudiar, mientras que por otro las condiciones de trabajo como: edad, sexo, tipo de contrato, tipo de movilización, nivel de escolaridad, etc., serán tomados como la variable independiente o también llamada de exposición. (Vega., 2021) Teniendo en cuenta, que nuestra población de estudio, no solo se ve afectada por determinantes internos de salud (factores de riesgo propios del puesto de trabajado), sino también de determinantes externos, los cuales no se les brinda la relevancia oportuna y precisa del caso. Ante ello, en este estudio en cual será con diseño observacional trasversal, aplicaremos la investigación de lo antes mencionado en un periodo de tiempo asignado. (Vega, 2024)

## **2. METODOLOGÍA**

### **2.1 Diseño Metodológico**

La presente investigación manejará un tipo de estudio observacional, ya que se centra en medir, observar y en analizar ciertas variables, (Argimon, 2019) es descriptivo y de corte trasversal, ya que se investiga al síndrome de burnout y será en un periodo de tiempo establecido. (Manterola, 2023)

### **2.2 Población**

La población de 110 colaboradores de una unidad educativa particular de la ciudad de Quito- Ecuador y su muestra ha sido elegida por conveniencia. (Álvarez-Hernández & Mora, 2015)

### **2.3 Proceso de selección de la población**

Por lo tanto, esta investigación plantea ciertos criterios de exclusión como a; menores de edad, personas que trabajen menos de 1 mes, y se incluye a todos los trabajadores, independientemente si están bajo dependencia o no de la institución, de abril - junio de 2024. (Manzano-Núñez y García-Perdomo, 2016).

### **2.4 Encuesta- Instrumento aplicado**

Cabe mencionar que se utilizará y aplicará una encuesta digital, individual y anónima, para contribuir a que el trabajador se sienta cómodo y la realice con veracidad, sin sentir la presión de una sanción, y de evitar futuros sesgos en la recopilación de datos. (Oliván, 2021) Se recalca que, la encuesta abarca las condiciones del trabajo y las condiciones sociodemográficas, según la encuesta latinoamericana de las condiciones laborales. (Silva-Peñaherrera., 2020) Dicha encuesta para aplicar, estructuralmente se ha dividido en 4 segmentos: el primero que abarca los datos generales, el segundo referente al empleo del trabajador, como tercer punto, engloba al trabajo netamente del colaborador y como último segmento mencionada el tema ligado a la salud del colaborador. (Vives Varela & Hamui Sutton, 2021)

Además, se empleará el cuestionario de Maslach, propio para el síndrome de burnout, sabiendo que existe variación de este, según la profesión de la población de estudio, en esta ocasión se considerará la designada para el área de docencia y unidades educativas, la encuesta MBI-educadores (MBI-ES), ya que existen para otro tipo de profesiones como los profesionales de la salud.

(Lourel & Guéguen, 2007) En lo que respecta al cuestionario Maslach, podemos indicar que esta herramienta, se encuentra compuesta por 22 preguntas, las preguntas se centran en los tres aspectos de la patología del síndrome de burnout que incluyen el cansancio emocional, la despersonalización y la escasa realización personal en el trabajo. (Faúndez, 2017)

Por otro lado, cuenta con tres pilares, el primero con 9 ítems, el segundo 5 ítem y el último 8 ítems, una puntuación estimada como baja, media o alta; (Faúndez, 2017) cada pregunta, es valorada con una puntuación de 0 a 6 y el puntaje por subescala es de 0 a 64, mientras que para saber si existe indicios de padecer burnout, es para agotamiento emocional más de 26, despersonalización es más de 9 y por último para realización personal es menos de 34. (Falgueras et al., 2015)

## **2.5 Problemas éticos**

La presente investigación, procura cumplir con los principios éticos de Helsinki. (Helsinki de la AMM-2015) Se hará entrega de la encuesta a los colaboradores y aceptarán el consentimiento informado, brindándoles información verbal acerca del estudio; respondiendo las dudas además recordándoles la Ley Orgánica de Protección de Datos vigente en el país (Del Río Martínez y del Río Valdés, 2019)

## **2.6 Recolección de datos**

Se coordinará con la gerencia y talento humano la aplicación de la encuesta, sin interrumpir las actividades de cada trabajador de la institución, con un ambiente iluminado sin distractores asociados. La categorización se realizará para evitar errores de medición en el análisis de datos, interpretación, y pérdida de validez, con beneficios posteriores para los involucrados. (Cumsille & Bangdiwala, 2000) Toda la información, se plasmará en Excel y ésta, se subirá a una herramienta de software Epi Info, para la creación de tablas y gráficos epidemiológicos.

Se usarán pruebas no paramétricas, para las variables cualitativas, con las que se planea realizar análisis estadísticos descriptivos, donde se establecerán tablas de frecuencias, un análisis bivariado con el uso de los métodos de Chi cuadrado de Pearson (Athalberht, 2020), donde analizaremos el p valor de 0,005, con un nivel de significancia del 5%. (Estadística, 2023) Los resultados del análisis bivariado, será tomado en cuenta para el análisis de regresión logística, y para el cálculo de la razón de posibilidades Odds Ratio; tanto crudo como ajustado, averiguando si él se trata de un factor de riesgo o un factor protector. (De Jesús Silva., 2023)

### 3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En la tabla 1, el 58,00% se encuentran en el rango de 1-5 años de antigüedad, el 4,00% tienen más de 12 años en la institución. Por otro lado, el área donde laboran corresponde al 58,00% a docentes, 26,00% administrativos y el 16,00% corresponde a servicios generales. En cuanto al ausentismo, el 32,00% si se ausentó, se analizó la variable de carga laboral, en donde el 49,00% dedican más de 8 horas, y el 5,00% dedican solo hasta 6 horas; con lo que respecta a comunicación interna, el 44,00 % la califican como buena, y 5,00 % como nada buena.

Para la edad entre 31-40 años el 33,00%, y un 19,00% corresponden a más de 50 años, el estado civil el 51% se encuentra casada, el 44% están solteros; y el 5,00% divorciados, la etnia el 90% son mestizos, y el 1,00% afroecuatoriano. El 90% son ecuatorianos, el nivel de educación fue del 57,00% poseen educación superior/tercer nivel, y el 7,00% cuenta solo con educación básica. Se identificó que, el 79,00 % solo cuenta con un trabajo, y el 3% cuenta con más de dos trabajos. Sé reflejó que, el 93,00 %, no padecen de patologías psiquiátricas o psicológicas, y en si su labor es reconocida, es 70% que sí se sienten reconocido, mientras que el 30,00% que no.

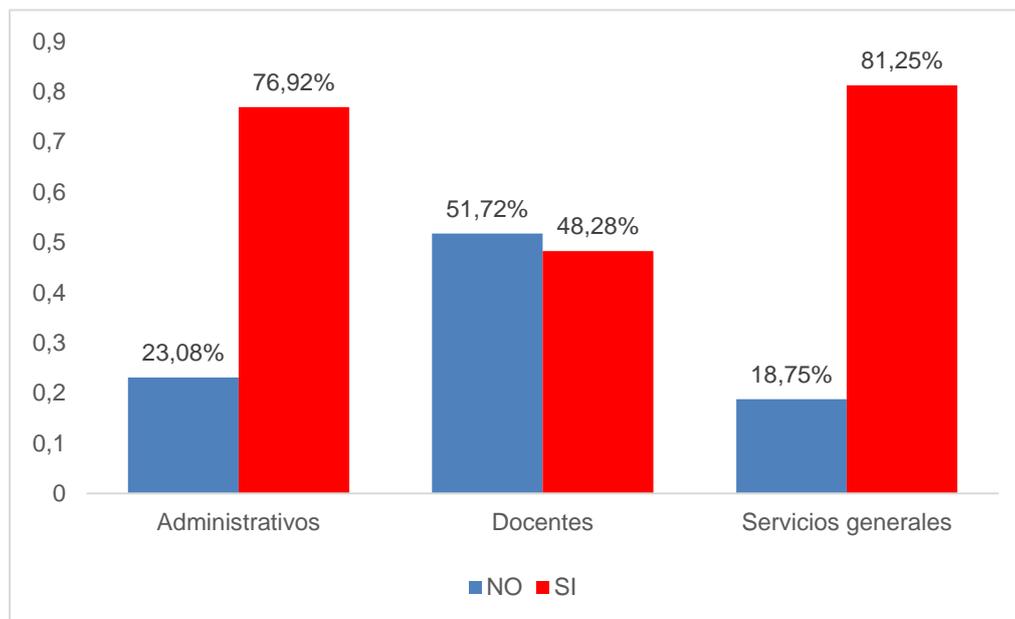
**Tabla 1: Frecuencia de variables sociodemográficas**

Variables	Categorización	Frecuencia	Porcentaje Relativo	Porcentaje Absoluto
Antigüedad	De 1 a 5 años	58	58,00%	58,00%
	De 6 a 11 años	7	7,00%	65,00%
	Más de 12 años	4	4,00%	69,00%
	Menos de un año	31	31,00%	100,00%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>58,00%</b>	<b>100,00%</b>
Área y puesto de trabajo	Administrativo	26	26,00%	26,00%
	Docente	58	58,00%	84,00%
	Servicios generales: Mantenimiento, cafetería, jardinería, guardianía	16	16,00%	100,00%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Ausentismo	No	68	68,00%	68,00%
	Si	32	32,00%	100,00%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Carga laboral	De 7 horas a 8 horas	46	46,00%	46,00%
	Hasta 6 horas	5	5,00%	51,00%
	Más de 8 horas	49	49,00%	100,00%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Comunicación interna	Buena	44	44,00%	44,00%
	Muy buena	22	22,00%	66,00%
	Nada buena	5	5,00%	71,00%
	No muy buena	29	29,00%	100,00%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Edad	20-30 años	25	25,00%	25,00%
	31-40 años	33	33,00%	58,00%
	41- 49 años	23	23,00%	81,00%
	Más de 50 años	19	19,00%	100,00%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Estado civil	Casado	51	51,00%	51,00%
	Divorciado	5	5,00%	56,00%
	Soltero	44	44,00%	100,00%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Etnia	Afroecuatoriana	1	1,00%	1,00%
	Blanco/caucásico	9	9,00%	10,00%
	Mestiza	90	90,00%	100,00%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Lugar de nacimiento	Ecuador	90	90,00%	90,00%
	Otros	10	10,00%	100,00%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Nivel de educación	Educación Básica /Primaria	7	7,00%	7,00%
	Educación Secundaria	12	12,00%	19,00%
	Educación Superior /Cuarto Nivel/ Posgrado	24	24,00%	43,00%
	Educación Superior /Tercer Nivel/Universitaria	57	57,00%	100,00%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Número de trabajos	1 trabajo	79	79,00%	79,00%
	2 trabajos	18	18,00%	97,00%
	Más de 2 dos trabajos	3	3,00%	100,00%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Patologías previas	No	93	93,00%	93,00%
	Si	7	7,00%	100,00%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
Reconocimiento	No	30	30,00%	30,00%
	Si	70	70,00%	100,00%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

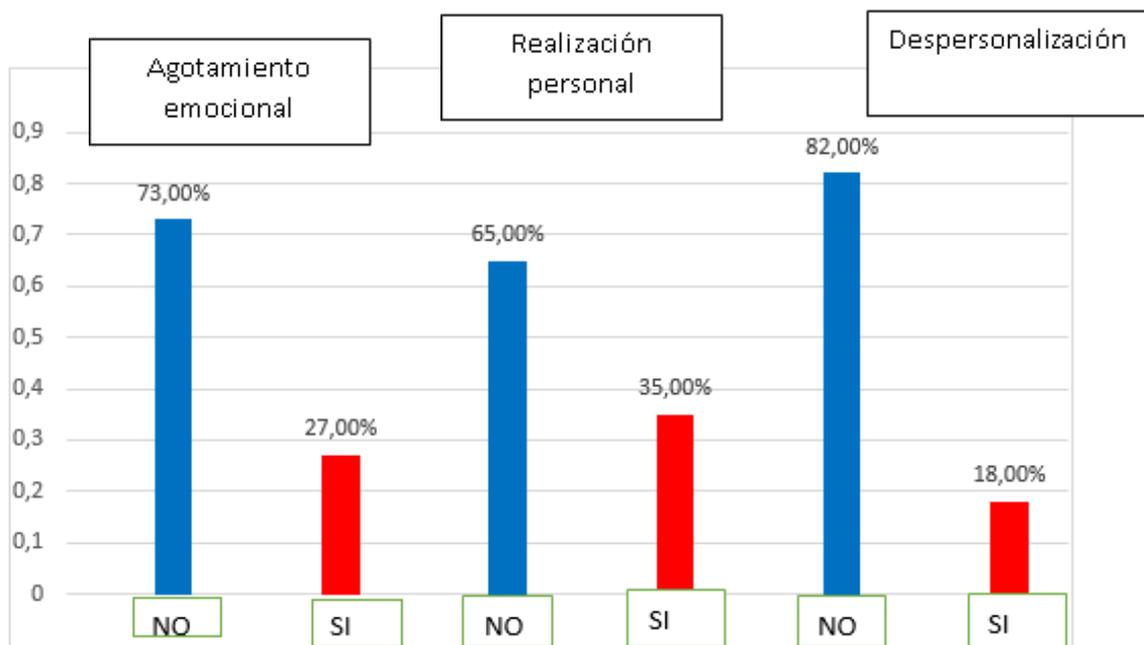
---

En la siguiente figura1: Se observa que, el área de servicios generales 81,25%, la prevalencia del síndrome de burnout es del 76,92%% para el área administrativa y docencia con el 48,28%.



**Figura 1: Prevalencia del Síndrome de Burnout por área de trabajo.**

En cuanto a la figura 2, para las tres esferas del síndrome de burnout, el 35,00%, se ve afectada su realización personal, el 27,00% con agotamiento emocional, y el 18,00% en la despersonalización.



**Figura 2: Prevalencia de las tres esferas del síndrome de burnout**

La tabla 2 describe, la asociación entre variables de exposición y el síndrome de burnout con sus tres esferas donde se obtuvo con el chi cuadrado, que, el sexo masculino tiene un 79,31% y mujeres un 53,52% y se relaciona con el riesgo de padecer síndrome de burnout con un P valor de: 0,016. En cuanto a la esfera de la despersonalización, para hombres el 37,93% y mujeres con el 9,86% con un valor de P valor: 0,000; el reconocimiento, guarda relación con el cansancio emocional con P valor: 0,003.

Por otro lado, en el nivel de educación, tiene relación con realización personal con un P valor de: 0,015. También se visualizó al estado civil con una asociación para el síndrome, con un P valor: 0,041. Mientras que, el número de trabajos, se asocia con la realización personal con un P valor de: 0,047. Para la variable del puesto de trabajo, guarda relación con la realización personal con el P valor: 0,007, y con el síndrome con un P valor de: 0,008. Se pudo encontrar relación de la variable comunicación para el cansancio emocional con P valor de: 0,000. Cabe indicar que, en cuanto al tiempo invertido por el colaborador, para el cansancio emocional el P valor: 0,003.

**Tabla 2 : Asociación (chi cuadrado) de variables sociodemográficas y variables de efecto.**

Variable	Categoría	Cansancio emocional			Despersonalización			Realización personal			Síndrome de burnout		
		NO	SI	X2	NO	SI	X2	NO	SI	X2	NO	SI	X2
		N (%)	N (%)	P-Valor	N (%)	N (%)	P-Valor	N (%)	N (%)	P-Valor	N (%)	N (%)	P-Valor
<b>Sexo</b>	Hombre	19 (65,52)	10 (34,48)	0,281	18 (62,07)	11 (37,93)	<b>0,000</b>	16 (55,17)	13 (44,83)	0,187	6 (20,69)	23 (79,31)	<b>0,016</b>
	Mujer	54 (70,06)	17 (23,94)		64 (90,14)	7 (9,86)		49 (69,019)	22 (30,99)		33 (46,48)	38 (53,52)	
Lugar de nacimiento	Ecuador	66 (72,33)	24 (26,67)	0,821	73 (81,11)	17 (19,89)	0,487	58 (64,44)	32 (35,56)	0,726	35 (38,89)	55 (61,11)	0,941
	otros	7 (70,00)	3 (30,00)		9 (90)	1 (10)		7 (60,00)	3 (30,00)		4 (40)	6 (60)	
Reconocimiento	Si	57 (81,43)	13 (18,57)	<b>0,003</b>	57 (81,43)	13 (18,57)	0,821	46 (65,71)	24 (34,29)	0,819	27 (38,57)	43 (61,43)	0,891
	No	16 (53,33)	14 (46,67)		25 (83,33)	5 (16,67)		19 (63,33)	11 (36,67)		12 (40)	18 (60)	
Patologías Previas	Si	4 (57,14)	3 (42,86)	0,327	6 (85,71)	1 (14,29)	0,79	5 (71,43)	2 (28,57)	0,711	2 (28,57)	5 (71,43)	0,551
	No	69 (74,3)	24 (25,81)		76 (81,72)	17 (18,28)		60 (64,52)	33 (35,48)		37 (39,78)	56 (60,22)	
Uso de medicación	Si	21 (67,74)	10 (32,26)	0,427	25 (80,65)	6 (19,35)	0,813	16 (51,61)	15 (48,39)	0,059	8 (25,6)	23 (74,19)	0,061
	No	52 (75,36)	17 (24,64)		57 (82,61)	12 (17,39)		49 (71,019)	20 (29,99)		31 (44,9)	38 (55,07)	
Ausentismo	Si	14 (43,75)	18 (56,25)	6,194	26 (81,25)	6 (18,75)	0,893	20 (62,50)	12 (37,50)	0,719	9 (28,13)	23 (71,8)	0,121
	No	59 (86,76)	9 (13,24)		56 (82,35)	12 (17,65)		45 (66,18)	23 (33,82)		30 (44,12)	38 (55,6)	
Carga laboral	De 7 horas a 8 horas	37 (80,43)	9 (19,57)	0,284	37 (80,43)	9 (19,57)	0,912	30 (65,22)	16 (34,78)	0,755	19 (41,30)	27 (58,70)	0,911
	Hasta 6 horas	3 (60,00)	2 (40,00)		4 (80,00)	1 (20,00)		4 (80,00)	1 (20,00)		2 (40)	3 (60)	
	Más de 8 horas	33 (67,35)	16 (32,65)		41 (83,67)	8 (16,33)		31 (63,27)	18 (36,73)		18 (36,73)	31 (63,27)	
Etnia	Afroecuatoriana	1 (100)	0 (0)	0,756	1 (100,009)	0 (0)	0,295	0 (0)	1 (100,00)	0,391	0 (0)	1 (100)	0,671

	Blanco/caucásico	6 (66,67)	3 (33,33)	0,522	9 (100,00)	0 (0)	0,457	6 (66,67)	3 (33,33)	0,063	3 (33,33)	6 (66,67)	
Edad	Mestiza	66 (73,33)	24 (26,67)		72 (80,00)	18 (20,00)		59 (65,56)	31 (34,44)		36 (40)	54 (60)	
	20-30 años	19 (76,00)	6 (24,00)		18 (72,00)	7 (28,00)		17 (68,00)	8 (32,00)		8 (32)	17 (68)	
	31-40 años	21 (63,64)	12 (36,36)		28 (84,85)	5 (15,15)		16 (48,48)	17 (51,52)		9 (27,27)	24 (72,73)	0,114
	41- 49 años	18 (78,26)	5 (21,74)		19 (82,61)	4 (17,39)		19 (82,61)	4 (17,39)		13 (56,52)	10 (43,48)	
	Más de 50 años	15 (78,95)	4 (21,05)		17 (89,47)	2 (10,53)		13 (68,42)	6 (31,58)		9 (47,37)	10 (52,63)	
Nivel de educación	Educación Básica /Primaria	5 (71,43)	2 (28,57)		4 (57,14)	3 (42,86)		6 (85,71)	1 (14,29)		2 (28,57)	5 (71,43)	
	Educación Secundaria	12 (100)	0 (0)		11 (91,67)	1 (8,33)		3 (25,00)	9 (75,00)		3 (25,00)	9 (75,00)	
	Educación Superior /Cuarto Nivel/ Posgrado	14 (58,33)	10 (41,67)	0,069	21 (87,50)	3 (12,50)	0,236	16 (66,67)	8 (33,33)	<b>0,015</b>	8 (33,33)	16 (66,67)	0,443
	Educación Superior /Tercer Nivel/Universitaria	42 (73,68)	15 (26,32)		46 (80,70)	11 (19,30)		40 (70,18)	17 (29,83)		26 (45,61)	31 (54,39)	
Estado civil	Casado	38 (74,51)	13 (25,49)		44 (86,27)	7 (13,73)		35 (68,63)	16 (31,37)	0,738	26 (50,98)	25 (49,02)	
	Divorciado	4 (80,00)	1 (20,00)	0,848	3 (60,00)	2 (40,00)	0,293	3 (60,009)	2 (40,00)		1 (20,00)	4 (80)	<b>0,041</b>
	Soltero	31 (70,45)	13 (29,55)		35 (79,55)	9 (20,45)		27 (61,36)	17 (38,64)		12 (27,27)	32 (72,73)	
Número de trabajos	1 trabajo	59 (70,68)	20 (25,32)		67 (84,81)	12 (15,19)		54 (68,35)	25 (31,65)		34 (43,04)	45 (56,96)	
	2 trabajos	12 (66,67)	6 (33,33)	0,763	12 (6,67)	6 (33,33)	0,138	11 (61,11)	7 (38,89)	<b>0,047</b>	5 (27,78)	13 (72,22)	0,181
	Más de 2 dos trabajos	2 (66,67)	1 (33,33)		3 (100,00)	0 (0)		0 (0)	3 (100,00)		0 (0)	3 (100)	
Área vs puesto de trabajo	Administrativo	16 (61,54)	10 (38,46)		22 (84,62)	4 (15,38)		13 (50)	13 (50)		6 (23,08)	20 (76,92)	
	Docente	43 (74,14)	15 (25,86)	0,175	49 (84,48)	9 (15,52)	0,312	45 (77,59)	13 (22,41)	<b>0,007</b>	30 (51,72)	28 (48,28)	<b>0,008</b>
	Servicios generales: Mantenimiento, cafetería, jardinería, guardiana	14 (87,50)	2 (12,50)		11 (68,75)	5 (31,25)		7 (43,75)	9 (56,95)		3 (18,75)	13 (81,25)	

Antigüedad	De 1 a 5 años	43 (74,14)	15 (25,86)	51 (87,93)	7 (12,07)	38 (65,52)	20 (34,48)	25 (43,10)	33 (56,90)		
	De 6 a 11 años	4 (57,14)	3 (42,86)	5 (71,43)	2 (828,57)	4 (57,14)	3 (42,86)	3 (42,86)	4 (57,14)	0,811	0,162
	Más de 12 años	3 (754,00)	1 (25,00)	2 (50,00)	2 (50,00)	2 (50)	2 (50)	1 (25,00)	3 (75)		0,874
Tipo de contrato	Menos de un año	23 (74,19)	8 (25,81)	24 (77,42)	7 (22,58)	21 (67,74)	10 (32,26)	10 (32,26)	21 (67,74)		
	Dependiente/ Rol de pagos	56 (72,73)	21 (27,27)	64 (83,12)	13 (16,88)	54 (70,13)	23 (29,87)	32 (41,56)	45 (58,44)		
	Honorarios profesionales/Factura	13 (72,22)	5 (27,78)	14 (77,78)	4 (22,22)	9 (50)	9 (50)	6 (33,33)	12 (66,67)	0,935	0,862
Comunicación interna	Tercerizado	4 (80,00)	1 (20,00)	4 (80,00)	1 (20,00)	2 (40)	3 (60)	1 (20,00)	4 (80)		
	Buena	35 (79,55)	9 (20,45)	34 (77,27)	10 (22,73)	32 (72,73)	12 (27,27)	18 (40,91)	26 (59,09)		
	Muy buena	21 (95,45)	1 (4,55)	19 (86,36)	3 (13,64)	11 (50)	11 (50)	9 (40,91)	13 (59,09)	0,000	0,56
Tiempo de actividades	Nada buena	1 (20,00)	4 (80,00)	5 (100,00)	0 (0)	3 (60)	2 (40)	1 (20)	4 (80)		0,335
	No muy buena	16 (55,17)	13 (44,83)	24 (82,76)	5 (17,24)	19 (65,52)	10 (34,48)	11 (37,93)	18 (62,07)		
	Buena	34 (87,18)	5 (12,82)	32 (82,05)	7 (19,95)	23 (58,97)	16 (41,03)	15 (38,46)	24 (61,54)		
Regular	Malo	3 (33,33)	6 (66,67)	8 (88,89)	1 (11,11)	5 (55,56)	4 (44,44)	2 (22,22)	7 (77,78)	0,842	0,398
	Regular	36 (69,23)	16 (30,67)	42 (80,77)	10 (19,23)	37 (71,15)	15 (28,85)	22 (42,31)	30 (57,69)		0,519

La tabla 3, donde se realizó los Odds Ratio Crudo y Odds Ratio Ajustado, el reconocimiento reduce el riesgo de padecer cansancio emocional 3,846 veces siendo esto estadísticamente significativo por su IC (0,101-0,661), con respecto a ser mujer se reduce el riesgo de padecer despersonalización en 7,407 veces, por su IC (0,038-0,477). También podemos mencionar que el área de trabajo, se convierte un factor protector reduciendo el riesgo para realización personal en los docentes 4,830 veces, con una significancia estadística con un intervalo de confianza (0,050-0,853).

Para el síndrome de burnout, se identificó que el hecho de ser mujer se convierte en un factor protector, reduciendo el riesgo de padecer del síndrome con 4,347 veces, IC (0,057-0,923) al no pasar por el 1, se concluye que es estadísticamente significativo. Mientras que el ser docente es un factor protección, reduciendo el riesgo en 6,024 veces para padecer de síndrome, con un IC (0,039-0,700). En lo respecta al resto de variables, no son estadísticamente significativas, puesto que a pesar de reflejar ser un factor de riesgo por el odds ratio, su IC no es estadísticamente significativo.

Es importante mencionar que, las categorías de divorciado, soltero, servicios generales, comunicación interna nada buena y la no muy buena, el tiempo malo y regular; educación de tercer cuarto nivel, el tener dos y más de dos trabajos, la edad entre 31-40 años, 41-49 años; representan un factor de riesgo para el cansancio emocional; y para la despersonalización las categorías divorciado y soltero, el tiempo regular para cumplir con sus actividades, el tener dos trabajos, el uso de medicamentos. En la realización personal, las categorías son un factor de riesgo para el divorciado y soltero, la comunicación nada buena, el tiempo de actividad, como malo, la educación secundaria, poseer dos trabajos a la vez, uso de medicación, la edad entre 31-40 años.



	Educación secundaria	0 (0- >1.0E12)	0 (0- >1.0E12)	0,121 (0,009-1,530)	0,127 (0,008-1,821)	17,997 (1,495-216,561)	38,347 (1,763-833,841)	1,199 (0,147-9,757)	1,127 (0,058-21,715)
	Educación superior /cuarto nivel/ posgrado	1,785 (0,286-11,127)	2,336 (0,122-44,582)	0,190 (0,027-1,305)	0,239 (0,030-1,861)	2,999 (0,306-29,344)	4,523 (0,232-88,045)	0,800 (0,126-5,070)	3,228 (0,171-60,724)
	Educación superior /tercer nivel/universitaria	0,892 (0,156-5,100)	1,699 (0,128-22,540)	0,318 (0,062-1,635)	0,306 (0,050-1,874)	2,549 (0,284-22,817)	2,672 (0,174-41,047)	0,477 (0,085-2,665)	1,283 (0,079-20,693)
Número de trabajos	1 trabajo	1	1	1	1	1	1	1	1
	2 trabajos	1,475 (0,489-4,446)	1,652 (0,348-7,839)	2,791 (0,878-8,875)	2,427 (0,685-8,593)	1,374 (0,476-3,966)	2,280 (0,523-9,927)	1,964 (0,638-6,041)	3,975 (0,758-20,835)
	Más de 2 dos trabajos	1,475 (0,126-17,152)	3,679 (0,018-747,570)	0(0- >1.0E12)	0(0- >1.0E12)	524312 (0- >1.0E12)	376354,454 (0- >1.0E12)	161648,669 (0- >1.0E12)	62706,222 (0- >1.0E12)
Uso de medicamentos	Si	1,456 (0,574-3,695)	0,650 (0,157-747,570)	1,140 (0,384-3,380)	1,130 (0,316-4,041)	2,296 (0,956-5,513)	3,443(1,042-11,370)	2,343 (0,921-5,963)	4,221 (1,060-16,813)
	No	1	1	1	1	1	1	1	1
Edad	20-30 años	1	1	1	1	1	1	1	1
	31-40 años	1,809 (0,567-5,773)	4,441 (0,693-28,445)	0,459 (0,126-1,670)	0,541 (0,132-2,207)	2,257 (0,764-6,666)	4,416 (0,763-25,554)	1,255 (0,402-3,911)	4,452 (0,800-24,763)
	41- 49 años	0,879 (0,227-3,395)	1,859 (0,301-11,455)	0,541 (0,135-2,167)	0,517 (0,116-2,301)	0,447 (0,114-1,755)	0,583 (0,100-3,388)	0,362 (0,111-1,174)	0,593 (0,119-2,945)
	Más de 50 años	0,844 (0,201-3,546)	0,917 (0,089-9,388)	0,302 (0,05-1,665)	0,377 (0,060-2,341)	0,980 (0,272-3,532)	1,450 (0,178-11,797)	0,522 (0,152-1,792)	1,423 (0,173-11,693)

#### 4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

En la presente investigación, luego de haber aplicado 100 encuestas a los trabajadores de la institución ya antes señalada, se puede dar respuesta a la pregunta de investigación planteada. **¿Cuál es la prevalencia del síndrome de burnout y su asociación con las condiciones de trabajo en los colaboradores de una unidad educativa de la ciudad de Quito - Ecuador en el periodo abril- junio 2024?** Ante ello podemos indicar que, el presente estudio encontró que la prevalencia para el síndrome de burnout arrojó, que, en cuanto al área de trabajo, previamente clasificada en categorías, se observó, para el área de docencia, la prevalencia del síndrome de burnout es del 48,28%, seguida del área administrativa con el 76,92%, y finalmente servicios generales (jardinería, mantenimiento, cafetería) con el 81,25%.

Resultados que concuerdan con un estudio realizado en Brasil, con un total de 100 maestros de una unidad educativa municipal se encontró que la prevalencia del síndrome de burnout fue de 29%. (Silva, Bolsoni-Silva, & Loureiro, 2018). En Ecuador un estudio realizado específicamente en el cantón Salcedo obtuvo que la prevalencia del síndrome fue únicamente de 10%. (Cualchi & Zambrano, 2023). Por otro lado, la prevalencia de este síndrome en los demás puesto de trabajo de una institución no puede ser comparado con otros estudios, ya que no se encuentra bibliografía donde se abarque a la totalidad de colaboradores que trabajan en una unidad educativa, simplemente se hace mención al área docente.

En lo que respecta a las tres esferas del síndrome de burnout, la actual investigación identificó que el 35 % de la población de estudio, se ve afectada en su realización personal, seguida del 27% con agotamiento emocional, y por último el 18 % con repercusión en la esfera de despersonalización; lo cual fue comparado con un estudio realizado en Brasil, en donde se encontró que el 37 % de los maestros presentaban agotamiento emocional, seguido del 22% con afectación en la esfera de despersonalización, y por último el 11 % en la esfera de realización personal. Así mismo un estudio realizado en Ecuador, menciona que para el agotamiento emocional en docentes se obtuvo el 29 %, para la despersonalización 17% y 85% para la realización personal. (Díaz, 2020).

En Perú también esta patología ha sido de gran interés, por lo que a largo del tiempo se han realizado varios estudios sobre Burnout, entre las investigaciones, se encuentra la realizada por Salcedo, que en sus resultados demostró que, ante la situación de emergencia sanitaria que se vivió, esto afectó de manera distinta

las tres esferas que abarca el síndrome de burnout como son: despersonalización, cansancio emocional y realización personal; aquí se afirma que, en los docentes existe una prevalencia con un 82.2%, respecto al cansancio emocional 59.8%, respecto a la despersonalización prevalece un 53.3%. Por último, respecto a la realización personal prevalece con el 57.9%. (Salcedo, 2020). Según Tacca se demostró una correlación positiva con la realización personal. Los hombres muestran mayor agotamiento emocional y despersonalización, las mujeres presentan mayor resiliencia y realización personal. (Tacca, 2019)

Aucansela y Chávez en su indagación sobre prevalencia del síndrome de burnout en instituciones públicas de la sierra ecuatoriana, encontró que en lo respecta al sexo, se demostró que existe una asociación para la esfera de la despersonalización y el síndrome de burnout, comparándole con la presente investigación también se pudo ver que hay una asociación estadísticamente significativa con un p valor menor de 0,05. Siendo el sexo masculino el que más asociación tiene con lo antes mencionado. Pero en cuanto al puesto de trabajo, se logró percibir que el área administrativa dentro de la institución educativa, es la que más se asocia a padecer síndrome de burnout, algo que se relaciona con otro estudio realizado en la ciudad de Cajamarca -Perú en el 2019, donde obtuvieron datos de reporte que esta área alcanzó también un 50% que corresponde a un nivel medio alto para síndrome de burnout. (Marino, 2019)

También se encontró que, el nivel educativo secundaria, se encuentran en relación con la esfera de realización personal del síndrome de burnout, por lo que guarda relación con la investigación realizada en la unidad educativa Juan de Velazco, desarrollada en el año 2022, donde se concluye que esta variable si tiene relación con el desarrollo de la patología. (Emilce, 2022). Así mismo, el tener más de dos trabajos, en este estudio se identificó que se encuentra asociado para la variable de efecto en cuanto a la realización personal, siendo así que también, en el estudio realizado al sur de Brasil, se indicó que trabajar en más de una institución acarrea el padecer del síndrome. (Ribeiro, 2020)

Hablando de factores de riesgo y de protección se pudo ver que el hecho de ser mujer se convierte en un factor protector, reduciendo el riesgo de padecer del síndrome con 4,347 veces, IC (0,057-0,923), lo cual se corrobora con otro estudio realizado en docentes de una unidad educativa en Quito con una población de 100 docentes, en el cual se observó, que el ser hombre se comporta como un factor de riesgo al presentar un odds ratio ajustado de 1.90 y con un intervalo estadísticamente significativo. (Chuide y Loaiza, 2023)

Por otro lado, podemos mencionar que el área de trabajo se convierte un factor protector reduciendo el riesgo para realización personal en los docentes en 4,830 veces, con una significancia estadística por su IC (0,050-0,853). Siendo este un punto, algo que no se ha podido comparar con otros estudios ya que en la literatura revisada únicamente se toma como población de estudio a los docentes de unidades educativas, dejando de lado a las áreas administrativas y de servicios generales que también conforman una institución.

Otra variable que se observó, fue que el reconocimiento reduce el riesgo de padecer cansancio emocional en 3,846 veces siendo esto estadísticamente significativo por su intervalo de confianza de (0,101-0,661): resultado que es similar al obtenido en un estudio realizado en Moscú a 409 profesores de escuelas, donde uno de los factores que actúan como protección ante el burnout, fue el predominio de la motivación brindada por los superiores a cargo de los maestros, reduciendo el riesgo en 2,54 veces. (Krushelnitskaya et al., 2024) También se logró visualizar que el tiempo de actividad calificado como malo para resolver sus tareas del puesto, se comporta como un factor de riesgo para burnout con odds ratio ajustado de 5,564: esto también se evidenció en un estudio realizado en la ciudad de Cali, Colombia con una población de 82 docentes en donde, se pudo evidenciar que la sobrecarga de trabajo actuó como un factor de riesgo para burnout con un odds ratio de 1.85. (Al Asadi, 2018)

Es importante mencionar que las variables en cuanto estado civil: como ser divorciado y soltero, comunicación interna considerada como nada buena y la no muy buena, el nivel de educación, el tener más de dos trabajos, la edad; representaron un factor de riesgo para el síndrome de burnout, aunque por su intervalo de confianza no fueron significativas. Todo esto también se evidenció en un estudio realizado en Porto Alegre con 882 profesores, donde se pudo ver que a pesar de que los odds ratio para dichas variables, se comportaban como factores de riesgo al observar el intervalo de confianza no tuvieron tampoco significancia estadística. (Carlotto, 2014)

Por todo ello, podemos mencionando que se ha presentado ciertas limitantes en este estudio, como el hecho de que se tenía planeado que toda la población de estudio pueda participar en ella contestando a la encuesta, sin embargo, algunos participantes decidieron no ingresar en el estudio, aún con el temor de que exista alguna repercusión en su trabajo, a pesar de haber explicado a todo el grupo la confidencialidad y manejo de la información, ellos mencionaron experiencias no muy buenas pasadas, con participaciones similares en otros empleos.(Enago Academy Spanish, 2022)

En lo que respecta a los tipos de sesgos que presenta esta investigación, podemos traer a acotación el sesgo de no respuesta, ya que se presentó un cierto número de participantes que no se logró la motivación adecuada, para poder participar en el estudio dando contestación a la encuesta. El sesgo de atención, ya que algunos colaboradores, mencionaron muchas de las veces el si los resultados emitidos, serian expuestos a sus superiores. El sesgo debido a los encuestados, ya que en algunos se percibió desconfianza al ir desarrollando sus respuestas. (Manterola y Otzen,2015)

Por tanto, se ha creído necesario plantear y establecer una propuesta de intervención para la empresa, ante los resultados obtenidos. Se recomienda a la institución la creación de un comité multidisciplinario el cual brinde seguimiento y acompañamiento de manera periódica, para motivar y promover las actividades de salud mental con los colaboradores con la finalidad de reducir los casos. Se propone que para las variables identificadas como factor de riesgo a pesar de no ser estadísticamente significativas se plantea la creación de actividades que ayuden a reducir o eliminar este riesgo. Se invita a la institución a crear espacios donde los colaboradores puedan expresar sus opiniones en cuanto a su vivencia del día a día, de tal manera que exista confianza de expresar sus necesidades.

Se considera que este tipo de estudios deberían de realizarse de manera periódica de tal manera que se pueda evaluar las necesidades y afectación de los colaboradores, las cuales puedan repercutir en su desempeño laboral. Implementar un protocolo de atención ante la presencia de síndrome de burnout en los colaboradores.

## 5. CONCLUSIONES

El estudio reveló que la prevalencia de síndrome de burnout es mayor en docentes con el 48,28 % seguida del área administrativa con 76,92 % y finalmente el área de servicios generales con un 81,25%. Mencionando a las tres esferas del síndrome burnout la realización personal ocupa el primer lugar con el 35%, seguida muy de cerca del agotamiento emocional con el 27% y un 18% para la despersonalización.

En cuanto a las variables que reflejaron asociación por el método del Chi cuadrado podemos señalar que la variable sexo presentó una asociación para el síndrome de burnout y también para la esfera de despersonalización: la variable del reconocimiento por parte de la institución se encuentra relacionada con el cansancio emocional de los trabajadores: así también el cuarto nivel de educación se encuentra estrechamente asociado con la realización personal que puede tener cada colaborador. El estado civil divorciado presenta una fuerte asociación con síndrome de burnout.

Los trabajadores que poseen dos trabajos a la vez guardan relación con la realización personal. Con lo que respecta a la comunicación interna calificada como nada buena dentro de la institución tiene una estrecha relación con el cansancio emocional en los colaboradores. También se vio que el tiempo invertido en dar solución a las actividades encomendadas calificada en la categoría de malo guarda relación con el cansancio emocional que presentan los colaboradores.

Se pudo observar que el hecho de ser mujer se convierte en un factor protector reduciendo el riesgo de padecer 4,347 veces de padecer el síndrome de burnout, el área de trabajo de docencia se convierte en un factor protector para impedir la realización personal de cada docente con 4,830 veces. El reconocimiento reduce el riesgo de padecer cansancio emocional con 3,846 veces. En la variable del tiempo asignado para resolver sus actividades del puesto de trabajo se cataloga como un factor de riesgo para el síndrome de burnout.

En tanto que el estar divorciado o soltero, en conjunto con la comunicación interna catalogada como nada buena y no muy buena, la variable tiempo considerado como malo, el cuarto nivel de educación, la variable número de trabajos, con sus tres categorías, y la edad en categoría de 31 a 40 y más de 50 años representan un factor de riesgo para padecer el síndrome de burnout, pero estadísticamente no son significativas.

## 6. RECOMENDACIONES

Para el nivel académico recomendamos que, para los próximos estudios enfocados en unidades educativas, abarquen todos los puestos de trabajo no solo el área docente.

Analizar el periodo de tiempo adecuado, donde se apliquen las encuestas y no influya los factores externos o propios de la institución, como son los periodos de renovación de contratos para los colaboradores, recordando que en fin de año escolar existe esta modalidad.

Realizar un estudio comparativo, entre unidades educativas tanto privadas como públicas y/o municipales, con la cantidad de población similar entre ellas.

## 7. REFERENCIAS

- De Sustancias, S. M. Y. C. (n.d.). Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860#:~:text=La%20salud%20mental%20es%20de%20vital%20importancia%20para,y%20fundamental%20una%20mejor%20salud%20mental%20para%20todos.>
- Álvaro, R. G., Rafael, O. Z., Marisol, M. T., & Patricio, N. F. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). Bvsalud.org. Recuperado el 30 de abril de 2024, de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
- Quintero, J.I. (2018). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Revista De Psicología Ocupacional*, 37(2), 119–133. <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n2a04>.
- Redacción. (2019, May 28). La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado” - CGCOM. Médicos Y Pacientes - Portal Informativo De La Organización Médica Colegial. <https://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
- Estrategia Agita tu Mundo – Ministerio de Salud Pública. (n.d.). <https://www.salud.gob.ec/estrategia-agita-tu-mundo-propuesta/>
- Ergo, D. K. Q. (2023, febrero 17). ¡Actívate y vive! ASPREC. <https://asprec.com.ec/activate-y-vive/>.
- Melo, M. F. (2023, noviembre 9). Agotamiento laboral. Statista. <https://es.statista.com/grafico/31217/empleados-que-sintieron-agotamiento-laboral-por-pais-y-causas-posibles/>.
- Nieto, A. T. (2017). CRECIMIENTO ECONÓMICO e INDUSTRIALIZACIÓN EN LA AGENDA 2030: PERSPECTIVAS PARA MÉXICO. *Problemas De Desarrollo/Problemas Del Desarrollo*, 48(188), 83–111. <https://doi.org/10.1016/j.rpd.2017.01.005>.

- Hernández, M. L. M. (2020, 30 de marzo). El futuro de la seguridad y salud en el trabajo: perspectiva política y normativa. [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/832](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/832).
- Bárbara, O. I. M., De Gobierno Y Transformación Pública, E., Guillermina, B. R., Línea, U. V. E., & Emiggomez. (2022, November 30). 2030: análisis prospectivo del tratamiento de los riesgos psicosociales con perspectiva de género en el mercado laboral mexicano. <https://repositorio.tec.mx/handle/11285/652275>.
- Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: revisión una sistemática. *Universidad y salud*, 22(3), 265-279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 70, 110-120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>.
- Andrés, R. R. J., Albertico, G. A., Efrén, V. A., Andrés, R. R. J., Albertico, G. A., & Efrén, V. A. (s.f.). Síndrome de burnout en docentes. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-85502017000100045&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-85502017000100045&script=sci_arttext).
- Angélica, M. D. (s.f.). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642020000400012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642020000400012&script=sci_arttext)
- Dávila, M. R. B., López, L. R. J., Lucas, J. a. R., & Meza, L. M. S. (2023). Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica. *Latam*, 4(1). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378>
- Al Asadi, J., Khalaf, S., Al Waaly, A., Abed, A., & Shami, S. (2018). Burnout entre los maestros de enseñanza primaria en Irak: prevalencia y factores de riesgo. *La revue de sante de la Mediterranee orientale [Rev journal Eastern Mediterranean health]*, 24(03), 262-268. <https://doi.org/10.26719/2018.24.3.262>
- Bensaid, Y., Abdelaati, S., Akardalou, A., Khadmaoui, A. studies of stress and burnout among teachers: epidemiological profile and risk factors (2024) *International Journal on Technical and Physical Problems of Engineering*, 16, pp. 385-390. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=285191002365&partnerID=40&md5=9f4381f721238ad010bf44440062d5e>
- Krushelnitskaya, O., Kochetkov, N., Marinova, T., Orlov, V., Raskhodchikova, M., & Haymovskaya, N. (2024). Personal Factors of Professional Burnout among

School Teachers. *Konsultativnaâ Psihologiâ I Psihoterapiâ*, 32(1), 139-157.  
<https://doi.org/10.17759/cpp.2024320107>

Gallardo-López, J. A., López-Noguero, F., & Gallardo-Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Educare*, 23(2), 1-20.  
<https://doi.org/10.15359/ree.23-2.17>

Coronel-Zubiate, F. T., Pereyra, O. M. O., Díaz, Y. A. S., Salazar, O. P., & Rojas, J. Z. (2023). Burnout Syndrome in Teachers of Health Sciences in Chachapoyas. *Human Review*, 21(2), 237-244. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v21.5051>

Alvarado-Aguirre, K., & Ochoa-Bernal, G. (2023). Prevalencia del síndrome de Burnout por factores psicosociales en docentes de educación básica y bachillerato. *MQRInvestigar*, 7(4), 2044-2055.  
<https://doi.org/10.56048/mqr20225.7.4.2023.2044-2055>

Balladares, A. O., Doltz, W. S. E., Rodríguez, V. G., & Magallanes, C. G. (2023). Burnout en docentes de instituciones educativas del régimen Costa del Ecuador. *Dialnet*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890839>

Rodríguez, R. G., Parrales, L. V. S., Segovia, F. D., & Macías, A. M. (2021). El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes. *Sinapsis (Impresa)/Sinapsis*, 1(19). <https://doi.org/10.37117/s.v19i1.392>

Alfonso, Y. R., Pérez, G. L. R., Viteri, L. V. V., & Loor, A. M. A. (2024, 14 de enero). Análisis del síndrome de burnout en docentes de una unidad educativa básica ecuatoriana. <https://pf.umcc.cu/index.php/atenas/article/view/896>

Vista de Cuestionario de burnout de Maslach (MBI-Ed) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala. (s.f.).  
<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/70/366>

La Rotta Villamizar, D. R., Álvarez, D. L., & Ángeles, D. L. (2021). Validación al contexto de la República Dominicana del cuestionario Maslach Burnout Inventory, en maestros de educación física (MBI-ED). *Dialnet*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7949955>

Vega, A. C., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa-López, L. E. (2021). Cross-sectional studies. *Revista De La Facultad De Medicina Humana*, 21(1), 164–170. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>

- Manterola, C., Hernández-Leal, M. J., Otzen, T., Espinosa, M. E., & Grande, L. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. *Revista Internacional de Morfología*, 41(1), 146–155. <https://doi.org/10.4067/s0717-95022023000100146>
- Álvarez-Hernández, G., & Mora, J. D.-D. (s/f). Diseño de Estudios Epidemiológicos. Yo. El Estudio Transversal: Tomando una Fotografía de la Salud y la Enfermedad. Medigraphic.com. Recuperado el 5 de mayo de 2024, de <https://www.medigraphic.com/pdfs/bolclinhosinfson/bis-2015/bis151f.pdf>
- Argimon, P. s. (2019). Capítulo 4 - Clasificación de los tipos de estudio. *M-todos de investigaci. 3 n cl-nica y epidemiol 3 3gica*, 27-31. <https://doi.org/10.1016/B978-84-9113-007-9/00004-7>
- Manzano-Núñez, R., & García-Perdomo, H. A. (2016). Sobre los criterios de inclusión y exclusión. Más allá de la publicación. *Revista Chilena De Pediatría*, 87(6), 511–512. <https://doi.org/10.1016/j.rchipe.2016.05.003>
- Oliván, J. a. S., Cuenca, G. M., & Avilés, R. A. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española De Documentación Científica*, 44(2), e295. <https://doi.org/10.3989/redc.2021.2.1774>
- Vives Varela, T., & Hamui Sutton, L. (2021). La codificación y categorización en la teoría fundamentada, un método para el análisis de los datos cualitativos. *Investigación en educación médica*, 10(40), 97–104. <https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2021.40.21367>
- Cumsille, F., & Bangdiwala, y. S. I. (200). Categorización de variables en el análisis estadístico de datos: consecuencias sobre la interpretación de resultados. *Scielosp.org*. Recuperado el 5 de mayo de 2024, de <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v8n5/3628.pdf>
- Silva-Peñaherrera, M., Merino-Salazar, P., Benavides, F. G., López-Ruiz, M., & Gómez-García, A. R. (2020, 21 de agosto). La salud ocupacional en Ecuador: una comparación con las encuestas sobre condiciones de trabajo en América Latina. <https://www.scielo.br/j/rbso/a/tHMyXrBb9cwQQ4rbkbcWbvP/?lang=es>.
- Faúndez, V. O. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 59–63. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000100059>

- Del Río Martínez, J. H., & Del Río Valdés, D. C. (2019). Ética y conductas inapropiadas en la práctica de la investigación. *Diario eliminado*, 31(1), 49–69. <https://doi.org/10.36105/mye.2020v31n1.02>
- Gagñay, L. K. I., Chicaiza, S. L. T., & Aguirre, J. L. (2020). Ética en la investigación científica. *Espirales, Revista Multidisciplinaria De Investigación*. <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Quesignificado. (29 de diciembre de 2023). Descubre la importancia de Epi Info™ - Guía de uso y sus principales funciones. *QueSignificado.org*. <https://quesignificado.org/que-es-epi-info/>
- Athalberht. (2020, 14 de diciembre). Chi-cuadrado y F de Fisher. *ATPbsc*. <https://www.atpbiostatisticalconsulting.com/post/chi-cuadrado-y-f-de-fisher>
- Lourel, M., & Guéguen, N. (2007). Une méta-analyse de la mesure du burnout à l'aide de l'instrument MBI. *L'œEncéphale (Paris. En Ligne)*/*L'œEncéphale*, 33(6), 947-953. <https://doi.org/10.1016/j.encep.2006.10.001>
- Falgueras, M. V., Muñoz, C. C., Orfila, F., Sureda, J. C., López, M. P. G., & Miralles, J. D. (2015). Burnout y trabajo en equipo en los profesionales de Atención Primaria. *Atención Primaria*, 47(1), 25-31. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2014.01.008>
- Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. (s/f). *Wma.net*. Recuperado el 12 de junio de 2024, de <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- De Jesus Silva, M. M., Serrano, T., Da Silva Porcel, G., Monteiro, B. B., & Clápis, M. J. (2023). Riesgo de depresión durante el embarazo en la atención prenatal de riesgo habitual. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, 31. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6463.3962>
- Enago Academy Spanish. (2022, 12 agosto). Cómo y porqué redactar las limitaciones de mi investigación. *Enago Academy Spanish*. <https://www.enago.com/es/academy/limitations-of-research-study/>
- Alejandro, B. S. Á. (2023). Prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa 19 De septiembre del cantón Salcedo, en el año 2023. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/15647>

- Alejandro, B. S. Á. (2023a). Prevalencia del síndrome de burnout en docentes de educación secundaria de instituciones públicas de la sierra y su impacto en el rendimiento laboral. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/15005>
- Marino, C. C. S. (2019). Prevalencia de síndrome de Burnout en el personal administrativo del Hospital Regional Docente de Cajamarca - I y II trimestre del 2019. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/3704>
- Emilce, F. R. L. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de la Unidad Educativa Juan de Velasco. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14497>
- Ribeiro, B. M. D. S. S., Martins, J. T., & De Cassia de Marchi Barcellos Dalri, R. (2020). Burnout syndrome in primary and secondary school teachers in southern Brazil. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 18(03), 337-342. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2020-519>
- Chulde, K, & Loaiza, B. (2023) Prevalencia de síndrome de Burnout en personal docente que labora con alumnos de educación secundaria en Quito - Ecuador 2023. Recuperado el 16 de junio de 2024, de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/15102>
- Krushelnitskaya, O., Kochetkov, N., Marinova, T., Orlov, V., Raskhodchikova, M., & Haymovskaya, N. (2024). Personal Factors of Professional Burnout among School Feachers. *Konsul'tativnaâ Psihologiâ I Psihoterapiâ*, 32(1), 139-157. <https://doi.org/10.17759/cpp.2024320107>
- Al Asadi, J., Khalaf, S., Al Waaly, A., Abed, A., & Shami, S. (2018). Burnout entre los maestros de enseñanza primaria en Irak: prevalencia y factores de riesgo. *La revue de sante de la Mediterranee orientale [Rev journal Eastern Mediterranean health]*, 24(03), 262-268. <https://doi.org/10.26719/2018.24.3.262>
- Carlotto, M. S. (2014). Síndrome de Burnout em professores: prevalência e fatores associados. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, 27(4), 403–410. doi:10.1590/s0102 37722011000400003
- Manterola, C., & Otzen, T. (s/f). *Sesgos en Investigación Clínica*. Conicyt.cl. Recuperado el 16 de junio de 2024, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v33n3/art56.pdf>
- Vista de Liderazgo pedagógico como variable en la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes secundarios en Chile. (s. f.). <https://revistas.udec.cl/index.php/rle/article/view/7439/6951>
- Bedoya, E. A., Vega, N. E., Severiche, C. A., & Meza, M. J. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de

- Estudios del Caribe Colombiano. Formación Universitaria, 10(6), 51-58. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062017000600006>
- Miranda, R., & Cruz, M. S. (2021, 12 diciembre). Síndrome de burnout desde la perspectiva de género en docentes universitarios La Paz y Santa Cruz de la Sierra - Bolivia. <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/hexagonopedagogico/article/view/2079>
- Leite, T. I. de A., Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, Fernandes, J. P. C., Araújo, F. L. da C., Pereira, X. de B. F., Azevedo, D. M. de, Lucena, E. E. S., Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, y Universidade Federal do Rio Grande do Norte. (2019). Prevalência e fatores associados da síndrome de Burnout em docentes universitários. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, 17(2), 170–179. <https://doi.org/10.5327/z1679443520190385>
- Vista de Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Ecuador. (s. f.). <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2030/2087>
- Huamani, P. L. T., Pecho, M. T., & Palacios, E. E. P. (2022). Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: Un análisis factorial exploratorio. Enfermería Global, 21(3), 50-81. <https://doi.org/10.6018/eglobal.496901>
- Patricia, G. E. S. (2016). Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Nacional de Loja periodo marzo-julio 2016. <https://dspace.unl.edu.ec/handle/123456789/16583>
- Ayabaca, J. P. G., Peñaloza, K. I. G., & Bravo, F. B. (2023). La disminución de la jornada laboral en el Ecuador como una posible solución ante el síndrome de Burnout. Latam, 4(2). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.744>
- Orellaanaa, D. N. J. (s/f). MINISTRO DE SALUD PÚBLICA. Gob.ec. Recuperado el 2 de julio de 2024, de <http://www.hgp.gob.ec/index.html/images/documentos/normas/1%20MANUAL%20ESTR%C3%88S.pdf>
- Silva, L. P., De Cerqueira, V. P., Santos, J. S. P. D., Da Silva, L. L., Cezar, I. S., De Abreu, J. S. D., De Sousa Reis, I., Santos, J. R., Da Mata Costa, V., & Meira, C. S. (2021). Prevalence of burnout syndrome and associated factors in university professors working in Salvador, state of Bahia. Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho, 19(02), 151-156. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2020-548>
- Llorca-Pellicer, M., Soto-Rubio, A., & Gil-Monte, P. R. (2021). Development of Burnout Syndrome in Non-university Teachers: Influence of Demand and

Resource Variables. Frontiers In  
Psychology, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.644025>

## 8. ANEXOS



## Encuesta Unidad Educativa

Reciba un cordial saludo, le invitamos a responder la siguiente encuesta y agradecemos su participación.

ancarlosama@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

**\* Indica que la pregunta es obligatoria**

**Solicitamos su colaboración llenando la siguiente encuesta, misma que servirá con fines académicos y en beneficio de crear programas de mejora continua enfocados en salud mental. \***

**Es importante indicarle que esta encuesta es de carácter anónimo, no se registrará correos, cédulas o nombres de quién responda, por lo que brindamos total confidencialidad de los resultados.**

**He leído la información del estudio y la información sobre la confidencialidad de los datos y acepto que los datos se utilizarán como se indica en la información del estudio**

Acepto

**PG.1 ¿Tipo de Sexo? \***

- Hombre
- Mujer

**PG.2 ¿Qué edad tiene usted? \***

- 20-30 años
- 31-40 años
- 41- 49 años
- Más de 50 años

**PG.3 ¿Cuál es su lugar de nacimiento? \***

- Ecuador
- Otros

**PG.4 ¿A qué nivel educacional corresponde? \***

- Educación Básica /Primaria
- Educación Secundaria
- Educación Superior /Tercer Nivel/Universitaria
- Educación Superior /Cuarto Nivel/ Posgrado

**PG.5 ¿A qué etnia o raza pertenece? \***

- Blanco/caucásico
  - Mestiza
  - Afroecuatoriana
  - Indígena
- 

**PG.6 ¿Cuál es su estado civil? \***

- Soltero
  - Casado
  - Divorciado
- 

**PE.1 ¿Cuántos trabajos a parte del que realiza en esta empresa y sean remunerados (diferentes) tiene actualmente? \***

- 1 trabajo
  - 2 trabajos
  - Más de 2 dos trabajos
- 

**PE.2 ¿Cuántas horas diarias de trabajo realiza habitualmente para ésta unidad educativa? \***

- Hasta 6 horas
- De 7 horas a 8 horas
- Más de 8 horas

**PE.3 ¿Cuál es el área en la que se desempeña actualmente? \***

- Administrativo
- Docente
- Servicios generales: Mantenimiento, cafetería, jardinería, guardianía

**PE.4 ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual? \***

- Menos de un año
- De 1 a 5 años
- De 6 a 11 años
- Más de 12 años

**PE.5 ¿Qué relación laboral tiene en esta empresa? \***

- Dependiente/ Rol de pagos
- Honorarios profesionales/Factura
- Tercerizado

**PT 1: ¿Cómo es la comunicación interna en la empresa-institución, desde su perspectiva? \***

- Muy buena
- Buena
- No muy buena
- Nada buena

**PT 2: ¿Cómo califica usted, al tiempo asignado dentro de su horario laboral, para resolver todas las tareas asignadas a sus funciones?**

- Malo
- Regular
- Bueno

**PT.4 ¿Siente usted que su trabajo realizado, es reconocido actualmente en la institución?**

- Si
- No

**PS.1 ¿Presenta usted algún diagnóstico confirmado por un médico, donde padezca de problemas psicológicos o psiquiátricos?**

- Si
- No

**PS.2 ¿Alguna vez ha tenido que tomar medicación relajante o para el dolor físico, cuando se le asignó algunas tareas en poco tiempo y no llegó a culminarlas?**

- Si
- No

### **INSTRUCCIONES DE CUESTIONARIO DE VARIABLE DE EFECTO**

Lea con detenimiento, reflexione y marque con una **X**, según su criterio en cada casillero de los números, basándose en que:

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

<b>Nu me rac ión</b>	<b>Pregunta</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.							
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.							
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.							
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							

11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
14	Creo que trabajo demasiado.							
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.							
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.							
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.							

**Nota:** Luego de haber respondido a todas las preguntas, por favor registrarse en listado asistencia.



Quito D.M., 06 de mayo de 2024

Señor Ing.  
Santiago Zambrano  
Gerente Financiero de la Unidad Educativa Particular El Sauce School.  
Presente

De mi consideración:

El motivo de la presente es darle a conocer que las estudiantes Mariana Alejandra Neciosup Carranza con CI: 1754654802 y Ángela Nicole Cargolasama Chuga con CI: 1718563925, se encuentran cursando la Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional en la UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS. Las estudiantes se encuentran desarrollando el trabajo de titulación cuyo título aprobado es: ***"Prevalencia del síndrome de burnout y su asociación a las condiciones laborales en los colaboradores de una unidad educativa en Quito-Ecuador en el periodo abril-junio 2024"***.

Dicho estudio se ha definido como un tema de alta relevancia para contribuir con la promoción de ambientes de trabajo saludables que impactarán en la prevención de la salud pública del Ecuador.

Los procesos de investigación son un requisito para obtener la titulación, por esta razón solicitamos su gentil ayuda para el acceso del estudiante a la población de estudio. Aclaremos que los resultados de investigación estarán a disposición de las partes involucradas sin comprometer la confidencialidad de los trabajadores.

No dude en contactarse con mi persona por cualquier duda o aclaración al mail: [juan.piedra@udla.edu.ec](mailto:juan.piedra@udla.edu.ec).

Saludos cordiales,



JUAN PABLO PIEDRA  
GONZALEZ

Aprobado,

03/Julio/2024.

**Juan Pablo Piedra**

Director Académico de la Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional.  
Universidad de Las Américas Ecuador  
Campus UDLA PARK OESTE PISO 6  
e-mail: [juan.piedra@udla.edu.ec](mailto:juan.piedra@udla.edu.ec)  
Teléf.: +593 (2) 3981000