



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Factores desencadenantes relacionados al Síndrome de Desgaste Profesional que afectan a la productividad del personal del Decanato de Vinculación con la Sociedad y Bienestar Estudiantil de la Universidad de Guayaquil en el año 2022

**Profesor:
Ing. Ángel Báez MSc.**

**Autor:
Alfonso Diego Sánchez Llautong**

2022

RESUMEN

Objetivos: Identificar los factores desencadenantes relacionados al Síndrome de Desgaste Profesional que afectan a la productividad del personal del Decanato de Vinculación con la Sociedad y Bienestar Estudiantil de la Universidad de Guayaquil.

Métodos: Estudio epidemiológico, analítico de corte transversal. Muestra de 106 trabajadores de la Universidad de Guayaquil, Decanato de Vinculación y Bienestar Estudiantil entre personal Administrativo y del área de Salud. Recolección de datos por medio de encuesta Maslach Burnout en Microsoft forms.

Resultados: En relación con el objetivo se evidenció relevancia estadística con disminución de la productividad por Burnout con asociación a las variables: los trabajadores no se identifican con la cultura organizacional de la institución, falta de liderazgo y motivación para el desarrollo profesional en el puesto de trabajo y se demostró un factor protector de riesgo de Burnout por las variables competencia laborales, formación y desarrollo del trabajador en su puesto de trabajo y trabajo en equipo con los compañeros e superiores inmediatos

Conclusiones: Se concluye por los resultados obtenidos que el personal administrativo es más propenso a desarrollar en burnout en comparación con el personal de salud, esto debido a la poca afluencia de los estudiantes al servicio asistencial médico por telemedicina en el caso de los trabajadores de esta institución y se recomienda integrar políticas de seguridad y salud ocupacional relacionados a riesgos psicosociales

ABSTRACT

Objectives: To identify the triggering factors related to the Professional Burnout Syndrome that affect the productivity of the staff of the Deanship of Linkage with Society and Student Welfare of the University of Guayaquil.

Methods: Epidemiological, analytical cross-sectional study. Sample of 106 workers from the University of Guayaquil, Deanship of Linkage and Student Welfare between Administrative staff and the Health area. Data collection through Maslach Burnout survey in Microsoft forms.

Results: In relation to the objective, statistical relevance was evidenced with a decrease in productivity due to Burnout in association with the variables: workers do not identify with the organizational culture of the institution, lack of leadership and motivation for professional development in the position of worked a protective factor for risk of Burnout was demonstrated by the variables labor competence, training and development of the worker in his job and teamwork with colleagues and immediate superiors

Conclusions: It is concluded from the results obtained that the administrative staff is more likely to develop burnout compared to the health staff, this due to the low influx of students to the medical assistance service by telemedicine in the case of the workers of this institution and it is recommended to integrate occupational health and safety policies related to psychosocial risks

.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENTS

1.	RESUMEN.....	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN.....	6
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	10
5.	RESULTADOS	12
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	13
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	16
8.	Referencias	17

ÍNDICE DE TABLAS

1.	Tabla 1.....	19
	Características sociodemográficas del personal de Decanato de Vinculación con la Sociedad y Bienestar Estudiantil	19
2.	Tabla 2.....	20
	Prevalencia de Burnout en relación con características sociodemográficas de la población.....	20
3.	Tabla 3.....	21
	Odds ratios crudo y ajustado para la asociación de Burnout y la productividad en la población de estudio	21

INTRODUCCIÓN

El trabajo forma parte fundamental de la vida, ya que nos provee de los recursos económicos para solventar las necesidades materiales, desde un punto de vista social, el trabajo nos posibilita la interacción con los demás generando niveles altos de satisfacción constituyéndose como fuente de superación profesional y formación académica, sin embargo, esto depende de los posibles escenarios y condiciones del trabajo que podría estar directamente relacionada a efectos negativos en el trabajador. Estas condiciones constituyen una evidencia indispensable para valorar el nivel de vida de la población. (Yépez Rendón, 2020).

La definición más cercana del Síndrome de Burnout fue la realizada por Maslach, quien lo delinea como una inadecuada respuesta para afrontar el estrés crónico, integrado con actitudes y sentimientos negativos hacia los compañeros de trabajo y hacia al propio rol profesional.

El síndrome de desgaste profesional también se puede conceptualizar como un estado de desbalance entre las personas y su actividad laboral, lo que se manifiesta con afectación del rendimiento del trabajador y subsecuentes manifestaciones físicas y psicológicas; el transcurso natural de éste síndrome en el tiempo se conoce como Síndrome de Burnout que incluye 3 dimensiones del desgaste laboral como el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, dimensiones que servirán de instrumento de evaluación del presente estudio. (Salas, 2017).

El síndrome de Burnout se ha estudiado por años y se han creado instrumentos de evaluación con escalas definidas para determinar la presencia de Burnout. Está compuesto de 22 preguntas que van a medir las 3 dimensiones del síndrome y según su puntaje se van a evaluar en 3 categorías: Alto, Medio y Bajo. Para agotamiento emocional se clasifica en alto cuando es igual o mayor de 27 evaluando las preguntas (1,2,3,6,8,13,14,16 y 20); la despersonalización se clasifica en nivel alto cuando el valor es mayor a 9 y se evalúan las preguntas (5,10,11,15,22); por último, la realización personal se clasifica en alta cuando es menor a 34 puntos y las preguntas que se evalúan son (4,7,9,12,17,18,19,21).

Para que exista el riesgo de desarrollar síndrome de Burnout se tiene que cumplir dos condiciones: obtener una clasificación alta de agotamiento emocional y despersonalización o obtener una clasificación alta de agotamiento emocional y realización personal para que se cumplan las condiciones.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró en el año 2000 al síndrome de desgaste profesional o Burnout que se traduce como “quemarse en el trabajo” como un riesgo laboral por la afectación para la salud mental, calidad de vida y capacidad de poner en riesgo la vida del trabajador por la mala respuesta al estrés crónico. Algunos de los factores que han sido relacionados a la evolución del Burnout son la cantidad de horas laborales, la relación con los jefes y el contacto directo con clientes. (Gualli Aguilar, 2020) Los factores psicosociales son de alta relevancia para la salud del trabajador, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que los factores de riesgo psicosociales son de naturaleza compleja, ya que representan un conjunto de percepciones y experiencias propias del trabajador y esto abarca muchos aspectos.

Se ha demostrado que la productividad se encuentra íntimamente relacionada con el confort del trabajador, observando como consecuencia reducción del desgaste laboral, disminución de tasas de ausentismo y retrasos.

También existe relación entre las organizaciones que presentan mayor complejidad en su trabajo, largas jornadas, pugnas de liderazgos y falta de comunicación obteniendo una tasa de incidencia mayor en accidentes laborales y una marcada disminución de productividad por parte de sus empleados por cansancio emocional. (León, 2014)

Según Marmolejo (2021) en su tesis “Prevalencia del Síndrome de Burnout, Factores Psicosociales y Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia” el estudio del Síndrome de Desgaste emocional, en la actualidad, comprende todos los estratos sociales y diversos grupos de profesionales desde directores hasta personal de servicio o amas de casa; las manifestaciones clínicas del síndrome es el resultado de un proceso en el cual el trabajador se ha expuesto a una prolongada situación de estrés sin una adaptación adecuada.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró que la población trabajadora representa la mitad de población en el mundo y son la pieza fundamental para el crecimiento económico de todas las naciones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) junto con la OMS refieren el aumento de los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales relacionados a factores de riesgos psicosociales, así habría alrededor de 1,2 millones de muertes por esta causa. En la actualidad, existe un escaso conocimiento sobre el síndrome de Burnout y sus consecuencias en la población trabajadora del Ecuador.

El síndrome del trabajador quemado produce afectaciones en la salud de los trabajadores resultando en manifestaciones clínicas/psicológicas como la apatía, cansancio, irritabilidad como consecuencias de una prolongada exposición al estrés.

El aumento de la incidencia y prevalencia del síndrome de desgaste laboral es considerado una dificultad para el sistema de salud pública ya que este se ha relacionado al crecimiento de las tasas de ausentismo laboral, aumento de accidentes laborales, problemas intra e interpersonales y consecuentemente una mala calidad de vida para el trabajador y su familia (Guillen Pesantez, 2019).

Los cambios en los enfoques y costumbres organizacionales generan mayor exigencia con un ritmo de vida acelerado y provocando ambientes de presión laboral, desgaste emocional, falta de motivación e inseguridad laboral que obstaculiza el desarrollo normal y eficiente del trabajador con una notable disminución de la productividad.

Para Lauracio (2020) en su estudio "Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud" este síndrome se encuentra relacionado a situaciones de estrés continuo como ocurre con los profesionales de Salud dado a la alta implicación de destrezas y la interacción directa con los pacientes, sumándole la falta de condiciones óptimas para proporcionar una atención de salud integral como la falta de insumos y medicamentos, inestabilidad laboral, largas jornadas de trabajo e inadecuado clima laboral repercutiendo en el ámbito personal y disminuyendo el desempeño y la productividad en el trabajo.

Según Sánchez y colaboradores (2018) los factores predisponentes del Burnout se pueden definir en 3 categorías: 1) factores de la personalidad, 2) factores del lugar de

trabajo y 3) factores sociales y menciona 6 componentes principales: alta carga laboral, control inadecuado, falta de recompensas, falta de atención de la empresa a las necesidades de sus trabajadores, injusticia laboral, falta de valores organizacionales y la incongruencia entre el perfil del cargo y la profesión.

Por lo antes expuesto, se reconoce al síndrome como un proceso multicausal en donde se involucran variables que van desde el aburrimiento, falta de desarrollo profesional, inadecuadas condiciones de trabajo, falta de estímulos, estancamiento profesional, etc. Los componentes sociodemográficos como la edad, género, estado civil, número de hijos forman parte de los factores de riesgos psicosociales de un trabajador ya que forman parte de la estabilidad emocional para enfrentar situaciones conflictivas.

En el ámbito laboral y profesional, la falta de entrenamiento con exclusivos conocimientos teóricos, falta de cultura organizacional, salarios injustos, largas jornadas de trabajo son componentes precursores de la formación de Burnout por cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal. (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2017)

La productividad de una empresa es la parte fundamental para asegurar la continuidad y sostenibilidad de la misma y sus trabajadores son parte esencial para impulsar ese objetivo, de ahí surge la problemática de determinar los riesgos psicosociales que son desencadenantes para el Síndrome de Burnout, sus dimensiones y como afectan a la productividad de los trabajadores, bajo la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los factores desencadenantes relacionados al Síndrome de desgaste profesional que afectan a la productividad del personal del Decanato de Vinculación con la Sociedad y Bienestar Estudiantil de la Universidad de Guayaquil?

Los resultados del presente proyecto tendrán impacto inmediato en el estudio riesgos psicosociales y aplicaciones prácticas en los diferentes puestos del trabajo que cuenten con profesionales en áreas médicas y administrativas identificando los factores desencadenantes asociados al Desgaste laboral que afectan a la productividad del personal que labora en el Decanato de Vinculación con la Sociedad y Bienestar Estudiantil.

Objetivo general

- Identificar los factores desencadenantes relacionados al Síndrome de Desgaste Profesional que afectan a la productividad del personal del Decanato de Vinculación con la Sociedad y Bienestar Estudiantil de la Universidad de Guayaquil.

Objetivos específicos

- Determinar la prevalencia de Síndrome de Desgaste profesional mediante la aplicación de un instrumento validado.
- Identificar las variables sociodemográficas relacionadas al Síndrome de Burnout.
- Analizar la relación entre la productividad y la presencia de Burnout.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Se realizó un estudio epidemiológico, analítico de corte transversal en Guayaquil en la provincia de Guayas, Ecuador, en marzo del año 2022. La población de estudio trabaja en la Universidad de Guayaquil ubicada en la Av. Kennedy y Av. Delta, en el Decanato de Vinculación con la Sociedad y Bienestar Estudiantil en donde laboran 126 trabajadores, tiene como actividad laboral destinada a promover y ejecutar la orientación vocacional y profesional, ayudas económicas, protección para los derechos de los estudiantes y atención en salud integral. Participaron 106 trabajadores entre las áreas de la Jefatura de Salud, Protección Social y Consejería Académica excluyendo a los trabajadores del área de servicio y jardinería en la empresa y a las personas ajenas a la empresa, contratista, clientes y/o proveedores.

Los trabajadores recibieron una inducción explicativa del propósito del estudio y dictado de instrucciones de cómo responder el cuestionario digital desarrollado en Microsoft Forms. Este se distribuyó mediante un enlace en la aplicación Whatsapp cuya recopilación de resultados llega de forma automática a la plataforma utilizada, creando la base de datos, que permitió consolidar la información de manera simple.

Los trabajadores fueron parte de una tutoría explicativa del propósito de estudio con una leve explicación del tema con sus respectivas definiciones, se explicó cómo realizar el

formulario desarrollado por Microsoft Forms, que fue difundido mediante enlace en la aplicación Whatsapp cuya recopilación de resultados se consolida de forma automática y se descarga desde la aplicación creando la base de datos de forma rápida y sencilla.

De los 106 trabajadores participantes, 12 fueron personal de salud, entre médicos, odontólogos, psicólogos y terapeutas físicos, involucrados en las tareas de atención integral de salud a los estudiantes de la Universidad de Guayaquil, 94 trabajadores involucrados en las tareas administrativas que involucran elaboración de atención directa al estudiante, elaboración de informes, matrices de estudiantes involucrados en los procesos de ayudas económicas, terceras matrículas, horarios nocturnos y asesoría legal. La elección de la muestra fue de tipo aleatoria con criterios de inclusión como personal que labora en el Decanato de Vinculación con la Sociedad y Bienestar Estudiantil y criterios de exclusión como el personal de servicio y jardinería de la dependencia ya mencionada y personas que no acepten el consentimiento informado virtual para la participación del estudio

Se consolidaron 2 tipos de encuestas entre ellas, también, un módulo de preguntas generales (PG) con la finalidad de recopilar las características sociodemográficas de la población estudiada y la utilización del cuestionario validado Maslach Burnout. La última fue una encuesta destinada a evaluar la productividad validada (Jiménez, 2021). Es una herramienta que proporcionó información detallada sobre la percepción de la productividad que pone una consistente evidencia prospectiva.

Para el proceso de análisis de los datos se consideraron las siguientes variables para la determinación de frecuencias: ambos sexos, edad (menos de 20 años, entre 20 y 29 años, entre 30 y 39 años, entre 40 y 49 años, entre 50 y 59 años, más de 60 años), nivel de instrucción (bachiller, tercer nivel y cuarto nivel) horas laborales (8 horas y más de 8 horas) y estado civil (soltero/a, casado/a, divorciado/a y unión libre).

Para el análisis de datos se utilizó el aplicativo software de dominio público, diseñado para la comunidad global EpiInfo Versión 7.2.4 (Center for Disease Control and Prevention. (2019). CDC. <https://www.cdc.gov/epiinfo/index.html>). Con este software de computadora se calculó las frecuencias absolutas y relativas, agrupando a los trabajadores por las variables sociodemográficas (trabajadores del área de salud vs. trabajadores administrativos).

Mediante los resultados obtenidos con la utilización del cuestionario Maslach Burnout se calculó el riesgo o la ausencia de Burnout con prueba de independencia mediante pruebas exactas Fisher /Chi cuadrado. Finalmente, se realizaron pruebas multivariadas de regresión logística bruta y ajustada con la estimación del riesgo relativo (odds ratio), y con intervalo de confianza del 95% entre el tipo la ausencia o presencia del riesgo de Burnout con las variables sociodemográficas y variables resultado (motivación, satisfacción laboral, competencias, participación, trabajo en equipo y cohesión, cultura organizacional, liderazgo, formación y desarrollo, clima organizacional).

RESULTADOS

El resumen de resultados sociodemográficos se puede ver en Tabla 1. De los 106 trabajadores encuestados el 52,83% fueron mujeres. Comparando dos grupos de trabajadores (administrativos vs. salud), los trabajadores administrativos fueron en su gran mayoría bachilleres en comparación con los trabajadores en el área de salud, por el contrario, en cuanto a su nivel de instrucción el personal de salud tiene un porcentaje mayor de trabajadores profesionales (tercer nivel). Además, se obtiene el 62,25% de la muestra estudiada trabajó aproximadamente 8 horas diarias en los últimos 30 días y el 37,74% de los trabajadores trabajan más de 8 horas diarias. En cuanto al estado civil se evidencia una gran proporción de trabajadores como solteros, siendo el 74,52% de la muestra (Tabla 1)

Se realizó análisis estadístico para determinar la prevalencia de Burnout con las características sociodemográficas de la población (Tabla 2), para la variable edad se evidenció que los grupos jóvenes tienen más riesgo de desarrollar burnout que las personas con una edad más avanzada, es así, que el 45,45% de los trabajadores

menores de 20 años son propensos, 45,45% en la edad entre 20 y 29 años y el 58,82% de los trabajadores en la edad de 30 y 39 años. Se obtuvo que existió una relación estadísticamente significativa entre la presencia de Burnout y el nivel de instrucción dando que la población bachiller es la más propensa a desarrollar Burnout (47,44%); para el estudio del área de trabajo el 46,22% de los trabajadores tienen riesgo de desarrollar burnout independientemente si son del área de salud o administrativa y por último, el estado civil soltero demuestra significancia estadística con 44,30% con presencia de Burnout en comparación con las otras categorías (Tabla 2). Mediante el análisis a través de regresión logística cruda y ajustada se determinó que las variables competencia, formación y desarrollo, satisfacción laboral y trabajo equipo cuentan con un factor protector para el desarrollo de Burnout, por el contrario, la cultura organizacional fue un factor de riesgo importante para el desarrollo de Burnout (Odds Ratio 1,14, Intervalo de Confianza del 95% 0,53 – 2,46). De la misma forma, La variable Liderazgo confirmó una mayor probabilidad de presentar Burnout (Odds Ratio 1,5, Intervalo de Confianza del 95% 0,67, – 3,32). También se evidenció riesgo significativo en el análisis de datos de la variable de Motivación (Odds Ratio 1,30, Intervalo de Confianza 95% 0,69-10,19).

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El Síndrome de Desgaste Profesional forma parte de las patologías de Salud Mental en el trabajo, que tiene una repercusión negativa sobre las personas y la productividad.

En este estudio se evaluó personal que labora en el Decanato de Vinculación con la Sociedad y Bienestar estudiantil en su rol como personal de salud integral o administrativo y como la productividad de los mismo está afectada por la presencia del Síndrome de Burnout mediante instrumentos validados.

Respondiendo a la pregunta de investigación se concluyó que los factores desencadenantes relacionados al Burnout que afectan a la productividad en los trabajadores de la Universidad de Guayaquil son sexo masculino, edad entre 20 a 39 años, un nivel de instrucción de bachillerato completo y el estado civil de soltero, esto

se suele asociar a una falta de realización personal a un nivel de responsabilidad mayor al realizarse tareas mas sencillas pero una gran cantidad.

Los resultados obtenidos en este estudio por análisis estadístico de pruebas independientes consideran las variables sociodemográficas de sexo y se evidenció la presencia de burnout en el 52% de los hombres y en el 41,07% de las mujeres; Se obtuvo que el nivel de instrucción de los trabajadores, siendo los bachilleres, los más susceptibles a este riesgo de generar síndrome de desgaste laboral, mientras que, Citlali (2018) no encontró diferencias significativas en cuanto al nivel de estudio para que exista o no Burnout, sin embargo, coincidimos en la significancia de la variable sociodemográfica “estado civil soltero” conlleva un mayor cansancio emocional, falta de realización personal y despersonalización que aquellos trabajadores que están casados.

En la actualidad, muchos estudios se han enfocado a la determinación de Burnout en el personal médico de emergencia por la emergencia mundial de COVID-19, es por eso, que el impacto de esta investigación demuestra que existe relación entre Burnout y productividad, en concordancia con la demostrado por Sánchez Silva & Vásquez Gutiérrez (2018) que determinan que diferentes empresas con rubros tales como industriales, de servicio y ventas cuentan con personal que padece desgaste laboral Se relacionó que efectivamente existe disminución de la productividad en los trabajadores con Síndrome de Burnout dados por una cultura organizacional que no persigue los mismos ideales y falta de liderazgo, en comparación con el estudio de Síndrome de Burnout en la empresa del distrito de Los Olivos en Lima que también demuestra que existe una relación significativa entre la productividad y el Burnout. (Castillo, 2020)

El análisis estadístico por modelo de regresión logística multivariada mostraron una relación estadísticamente significativa entre algunos de los factores que afectan la productividad en relación con las dimensiones del *Burnout* independientes al sexo, la edad o el estado civil, de igual manera en el estudio “Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México” en donde demuestran que los factores psicosociales independientes de la edad están

intimamente vinculados con la presencia de Burnout y la afectación negativa a su productividad. (Villamar Sánchez, Juárez García, & Osnaya Moreno).

En el estudio se evidenció el poco conocimiento por parte de los trabajadores y encargados de cada área de la definición de Burnout, de los riesgos psicosociales mucho menos de cuanto puede afectar a la productividad.

Las variables competencia, formación y desarrollo, satisfacción laboral y trabajo en equipo.

Como propuesta a esta problemática, se podrían realizar capacitaciones para que los trabajadores conozcan los diferentes factores de riesgo, ya que no el conocimiento de los riesgos psicosociales es escaso y se priorizan riesgos físicos y químicos.

Se propone realizar políticas en Salud y Seguridad Ocupacional para afrontar bajo una normativa riesgos psicosociales y adicionar a los sistemas de gestión el síndrome de Burnout.

La prevención en Salud es siempre el objetivo del primer nivel de atención y evitar el desarrollo del Burnout con simples estrategias como incentivando el trabajo en equipo, la formación y desarrollo del profesional en su puesto de trabajo con opciones a mejores oportunidades y delimitando las tareas para cada puesto de trabajo según las competencias.

Evitar como tratamiento la separación de la actividad laboral a los trabajadores o tenerlo como último recurso, el departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad de Guayaquil tiene que dirigirse con psicoterapia y establecer un diálogo con la Unidad de Talento Humano para generar acuerdos institucionales y así crear ambientes de trabajo saludable.

Limitaciones: Se encontraron limitaciones en la aprobación de la carta de autorización y la difusión de esta, para la recolección de datos del personal del Decanato de Vinculación con la Sociedad y Bienestar Estudiantil. Otra complicación que se encontró fue el temor de que los resultados de la encuesta sean revelados a los compañeros de trabajo o superiores a pesar del consentimiento informado y que ellos tomen la decisión propia de realizar la encuesta.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Actualmente existen varios estudios del síndrome de burnout en los trabajadores de salud por el momento que vivimos de emergencia sanitaria, sin embargo, los profesionales de la salud no son los únicos vulnerables para el desgaste laboral.

Se concluye por los resultados obtenidos que el personal administrativo es más propenso a desarrollar en burnout en el caso de los trabajadores del Decanato de Vinculación con la Sociedad y Bienestar Estudiantil ya que se llevan procesos administrativos complicados como procesos de terceras matrículas, autorización para los estudiantes de asistir a clases en horario nocturno, ayudas económicas que se gestionan junto con trabajo social, mientras que en el área de salud, a pesar de los esfuerzos, existe baja afluencia por parte de los estudiantes a las áreas de medicina general, odontología y psicología. Esta situación puede ser influenciada ya que por disposiciones de las autoridades y por medidas de bioseguridad se priorizó la atención virtual por plataformas sin interés por parte de la comunidad universitaria estudiantil, en contraste con la gran afluencia de los hospitales públicos por síntomas asociados a COVID 19.

Con el fin de disminuir los niveles de prevalencia de Burnout se realizan las siguientes recomendaciones:

- Planificar mesas de trabajo para dialogar con el fin de plantear políticas de seguridad y salud ocupacional dirigidas a la importancia de los riesgos psicosociales para los trabajadores.
- Realizar un diagnóstico situacional a nivel institucional para tener conocimiento de los riesgos psicosociales a los que están siendo sometidos los trabajadores actualmente.
- Readequar e los sistemas de gestión en Seguridad y Salud Ocupacional con el fin de implementar actuaciones favorables a personas que estén diagnosticadas con síndrome de Burnout.

- Realizar capacitaciones sobre los riesgos psicosociales para que toda la comunidad universitaria cuente con los conocimientos necesarios para la autoidentificación de problemas relacionados a riesgos psicosociales.
- Evaluar los programas y proyectos dirigidos a los trabajadores para fomentar una cultura interinstitucional, con formación y desarrollo de profesionales y trabajo en equipo en todos los departamentos de la Universidad de Guayaquil

REFERENCIAS

- Gualli Aguilar, P. (2020). *Repositorio Universidad de Ambato*. Obtenido de "El síndrome del burnout y la relación con la productividad que presentan los trabajadores de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.
- Guillen Pesantez, G. (2019). *Universidad del Azuay*. Obtenido de Factores de riesgo ocupacionales asociados al síndrome de Burnout en el personal de salud del distrito 01D02.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática . (2017). *Perú: Características Económicas y Financieras de las empresas de servicios. Encuesta económica anual 2015*. Lima: INEI.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Perú: Características Económicas y Financieras de las empresas de Servicios. Resultados de la encuesta económica anual 2016*. Lima: INEI 2017.
- Lauracio, C. (2020). *Revista Innova Educación*. Obtenido de Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud.
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. (2017). *Medicina Legal de Costa Rica-Scielo*. Obtenido de Síndrome de Burnout: Revisión bibliográfica: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- Sánchez Silva, P., & Vásquez Gutiérrez, A. (2018). *Repositorio Universidad Privada del Norte*. Obtenido de Síndrome de Burnout y sus consecuencias en la productividad de las empresas latinoamericanas desde el 2008 al 2018.
- Yépez Rendón, J. (2020). *Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Obtenido de Estudio de factores de riesgos psicosociales en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Mixta "Nuevo Ecuador".
- Citlali, M. S. (2018). *Universidad Autónoma del Estado de México*.
- Danna, C. S. (20220). *Universidad César Vallejo*. Obtenido de Repositorio UCV.
- Jiménez, D. G. (2021). *El síndrome de burnout y la productividad de los empleados en el sector financiero de la provincia de Tungurahua*. Obtenido de El síndrome de

burnout y la productividad de los empleados en el sector financiero de la provincia de Tungurahua:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32906/1/124%20GTH.pdf>

León, M. B. (2014). *EFFECTOS DEL DESGASTE LABORAL, COMO RIESGO PSICOSOCIAL, EN LA PRODUCTIVIDAD*. Obtenido de REPOSITORIO UNIVERSIDAD DE CARABOBO.

Salas, V. A. (2017). *Repositorio Universidad César Vallejo*. Obtenido de Síndrome del Desgaste Profesional y su relación con la Productividad del recurso humano en la Dirección Ejecutiva de Investigación, Docencia y Atención Especializada en Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21989/Monsalve_SVA.pdf

Sánchez Silva, P., & Vásquez Gutiérrez, A. (2018). *Universidad privada del Norte*. Obtenido de Repositorio.

Villamar Sánchez, D., Juárez García, A., & Osnaya Moreno, M. (s.f.). *Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México*. Obtenido de Scielo.

ANEXOS

TABLA 1.
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL DE
DECANATO DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD Y BIENESTAR
ESTUDIANTIL

Variables	Categoría	Datos perdidos	Salud	Administrativos	Chi
Sexo	Hombre	0	6(50%)	44(46,81%)	0,53
	Mujer	0	6(50%)	50(53,19%)	
Edad	Menos de 20	0	0(0%)	33(35,11%)	21,34
	Entre 20 y 29 años	0	6(50%)	38(40,43%)	
	Entre 30 y 39 años	0	2(16,67%)	15(15,96%)	
	Entre 40 y 49 años	0	2(16,67%)	3(3,19%)	
	Entre 50 y 59 años	0	1(8,33%)	4(4,26%)	
	Más de 60	0	1(8,33%)	1(1,06%)	
Nivel de instrucción	Bachiller	0	0(0%)	78(82,98%)	51,66
	Tercer Nivel	0	12(100%)	10(10,64%)	
	Cuarto Nivel	0	0(0%)	6(6,38%)	
Horas laborales	8 horas	0	8(66,67%)	58(62,37%)	0,51
	Más de 8 horas	0	4(33,33%)	35(37,64%)	
Estado civil	Soltero/a	0	5(41,67%)	74(78,72%)	8,43
	Casado/a	0	5(41,67%)	13(13,83%)	
	Divorciado/a	0	1(8,33%)	2(2,13%)	
	Union libre	0	1(8,33%)	5(5,32%)	

* Valor de p: Fisher exacta

Fuente: EpiInfo V.7

Elaborado por: Alfonso Sánchez

TABLA 2.
PREVALENCIA DE BURNOUT EN RELACIÓN CON CARACTERÍSTICAS
SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN.

Tabla 2: Prevalencia de Burnout en relación con características sociodemográficas				
Variable	Categoría	Ausencia de Riesgo Burnout	Presencia de Riesgo Burnout	
Sexo	Hombre	24(48%)	26(52%)	0,18
	Mujer	33(58,93%)	23(41,07%)	
Edad	Menos de 20	18(54,55%)	15(45,45%)	2,97
	Entre 20 y 29 años	24(54,55%)	20(45,45%)	
	Entre 30 y 39 años	7(41,18%)	10(58,82%)	
	Entre 40 y 49 años	3(60%)	2(40%)	
	Entre 50 y 59 años	3(60%)	2(40%)	
	Más de 60	2(100%)	0(0%)	
Nivel de instrucción	Bachiller	41(52,56%%)	37(47,44%)	2,28
	Tercer Nivel	11(50%)	11(50%)	
	Cuarto Nivel	5(83,33%)	1(16,67%)	
Horas laborales	8 horas	41(62,12%)	25(37,88%)	0,021
	Más de 8 horas	16(40%)	24(60%)	
Estado civil	Soltero/a	44(55,70%)	35(44,30%)	4,33
	Casado/a	7(38,89%)	11(61,11%)	
	Divorciado/a	3(100%)	0(0%)	
	Union libre	3(50%)	3(50%)	
Área de trabajo	Salud	17(56,67%)	13(43,33%)	0,44

	Administrativo	40(52,63%)	36(47,37%)	
--	----------------	------------	------------	--

Fuente: EpiInfo V.7

Elaborado por: Alfonso Sánchez Llautong

TABLA 3.

ODDS RATIOS CRUDO Y AJUSTADO PARA LA ASOCIACIÓN DE BURNOUT Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA POBLACIÓN DE ESTUDIO

		OR CRUDA n(%)	OR AJUSTADA n(%)
Variable	Categori a	BURNOUT	BURNOUT
Competencia	BAJO	1	1
	ALTO	0,84(0,20-3,58)	1,15(0,23-5,71)
Cultura organizacional	BAJO	1	1
	ALTO	1,14(0,53-2,46)	1,28(0,43-3,77)
Formación y desarrollo	BAJO	1	1
	ALTO	0,87(0,40-1,87)	0,72(0,23-2,24)
Liderazgo	BAJO	1	1
	ALTO	1,5(0,67-3.32)	2,75(0,75-10,09)
Motivación	BAJO	1	1
	ALTO	1,30(0,60-2,82)	2,64(0,68-10,19)
Satisfacción laboral	BAJO	1	1
	ALTO	0,34(0,15-0.76)	0,11(0,03-0,39)
Trabajo en equipo	BAJO	1	-
	ALTO	0,40(0,17-0,90)	-

Fuente: EpiInfo V.7

Elaborado por: Alfonso Sánchez Llautong

