



**FACULTAD DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**“PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT DURANTE LA PANDEMIA POR  
SARSCoV2 COVID- 19, EN EL PERSONAL DE UNA INSTITUCION DE  
EDUCACION SUPERIOR, AÑO 2021”**

**Profesor  
Dra. Verónica Anavel Inuca Tocagón**

**Autor (es)  
Joselyn Alexandra Miño Sandoval  
Mayra Alejandra Ramírez Guerrero**

**2022**

## RESUMEN

El Síndrome de *Burnout* o Síndrome del profesional quemado, es considerado como un riesgo laboral, ya que puede afectar la vida de los trabajadores tanto dentro como fuera de sus espacios de trabajo. Este síndrome está constituido por 3 ejes, el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal, lo cual, permite reconocer la complejidad del problema de salud mental mencionado. El objetivo del estudio, es determinar la prevalencia de dicho síndrome en una Institución de Educación Superior de la ciudad de Quito, durante la pandemia de COVID-19 en el año 2021, junto con los factores que influyen en el desarrollo del Síndrome de *Burnout* en este grupo de participantes. El presente estudio de tipo epidemiológico, observacional, descriptivo, de corte transversal, se realizó en 102 trabajadores entre docentes y personal administrativo. Para la obtención de los resultados se realizó el análisis univariado y bivariado con el análisis de razón de momios y el estadístico Chi-cuadrado. Se logró identificar Síndrome de *Burnout* en el 17.02% de la población trabajadora, principalmente, en el grupo de los docentes, además, se evidenció que existe sobrecarga laboral y un alto porcentaje de participantes con valoraciones altas, en al menos un eje de estudio de este síndrome; por lo que se puede concluir que, si no se realiza un plan de prevención de riesgos psicosociales, en un futuro la prevalencia puede ser mayor.

### **ABSTRACT**

Burnout Syndrome or burnt professional syndrome is considered an occupational risk, since it can affect the lives of workers both inside and outside their workspaces. This syndrome is conformed by 3 axes, emotional exhaustion, depersonalization, and personal fulfillment, which allows us to recognize the complexity of this mental health problem. This study aims to determine the prevalence of the Burnout Syndrome in a Higher Education Institution in the city of Quito, during the COVID-19 pandemic in 2021, along with the factors that influence the development of this syndrome in this group of participants. This epidemiological, observational, descriptive, and cross-sectional study was conducted on 102 workers, including teachers and administrative staff. To obtain the results, the univariate and bivariate analysis was performed with odds ratio and Chi-square statistic. It was possible to identify Burnout Syndrome in 17.02% of the working population, mainly in the group of teachers, in addition, it was evidenced that there is work overload and a high percentage of participants with high evaluations, in at least one axis of study of this Syndrome, so it can be concluded that, if a psychosocial risk prevention plan is not carried out, in the future the prevalence may be higher.

## ÍNDICE DEL CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>RESUMEN</b> .....	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>ABSTRACT</b> .....	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>6</b>
	3.1.1 Concepto .....	6
	3.1.2 Síndrome de Burnout y su Relevancia a Nivel Mundial.....	7
	3.1.3 Síndrome de Burnout a Nivel Nacional .....	7
	3.1.4 Burnout y Covid-19 .....	8
	3.1.5 Fases de Burnout.....	9
	3.1.6 Burnout en Personal Docente y Administrativo.....	10
	3.1.7 Factores de Riesgo para el Síndrome de Burnout.....	11
	3.1.8 Maslach Burnout Inventory (MBI) .....	13
	3.1.9 Modelos Psicosociales.....	14
	3.2 Pregunta de Investigación .....	15
	3.3 Objetivos.....	15
	3.3.1 Objetivo General .....	15
	3.3.2 Objetivos Específicos.....	15
<b>4.</b>	<b>JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA</b> .....	<b>15</b>
	4.1 Justificación.....	15
	4.2 Metodología.....	16
	4.2.1 Tipo y Diseño del Estudio .....	16
	4.2.2 Población.....	16
	4.2.3 Instrumentos de Recolección de Datos.....	17
	4.2.4 Aspectos Éticos.....	17
<b>5.</b>	<b>RESULTADOS</b> .....	<b>17</b>
	5.1 Análisis de Resultados.....	18
	5.1.1 Análisis Univariado.....	18
	5.1.2 Análisis Bivariado.....	19
<b>6.</b>	<b>DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN</b> .....	<b>22</b>
<b>7.</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>26</b>
<b>8.</b>	<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>27</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> .....	<b>18</b>
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y CONDICIONES LABORALES EN GRUPOS DE ESTUDIO CON Y SIN SOBRECARGA LABORAL	
<b>Tabla 2</b> .....	<b>20</b>
PREVALENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS, CONDICIONES LABORALES Y ANTECEDENTES DE SALUD	
<b>Tabla 3</b> .....	<b>21</b>
RESULTADOS DE LOS MODELOS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA CRUDA	

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el ser humano ha tenido que adaptarse a nuevos retos en todos los aspectos de la vida, debido a la aparición de la pandemia de Covid-19, incluso, teniendo que realizar cambios en el ámbito laboral, siendo el área de la docencia uno de los más afectados ya que han realizado modificaciones como la adaptación al teletrabajo y a las clases virtuales que dictan a los estudiantes, lo cual, afecta directamente a la salud física, mental y social del personal administrativo y docente (Arias et al., 2019).

La investigación tuvo como objeto de estudio una población constituida por 102 personas entre personal administrativo y docente del Instituto Tecnológico del Honorable Consejo Provincial de Pichincha.

### **3.1 .1 Concepto**

El Síndrome de *Burnout* o desgaste profesional, fue declarado por la OMS en el año 2000, como riesgo laboral, debido a que puede influir en la calidad de vida de los trabajadores, incluso poniéndola en riesgo (Morales, 2015). Maslach, es una profesional que se ha dedicado al estudio del Síndrome de *Burnout* desde hace aproximadamente 40 años; durante sus estudios plantea las siguientes tres dimensiones, agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, por lo que, las personas que desarrollan este síndrome pueden presentar síntomas como cansancio, respuestas negativas hacia los demás, baja autoestima y rendimiento de enseñanza baja, es decir, se sienten consumidos y quemados por su trabajo (Camacho, 2021).

En esta época de pandemia, se ha originado mucho interés en determinar los efectos psicológicos tanto en la práctica docente como administrativa universitaria, ya que han tenido que enfrentar muchos cambios al momento de adaptarse de la educación presencial a la educación virtual, intentando mantener los estándares altos de calidad educativa, causando cambios en la actividad profesional y a su vez generando estrés y sobrecarga laboral (Juárez, 2020).

Debido a la presencia de este síndrome, muchos profesionales no se encuentran en sus capacidades para brindar una enseñanza de calidad o a su vez el personal administrativo no logra dar una atención de calidad a los estudiantes, lo cual, conlleva a que exista un riesgo de ausentismo laboral, teniendo como una de las consecuencias, la pérdida económica (Morales, 2015).

### **3.1.2 Síndrome de *Burnout* y su Relevancia a Nivel Mundial**

No existen estadísticas exactas a nivel mundial sobre la incidencia y prevalencia del Síndrome de *Burnout*, sin embargo, en Latinoamérica, existen varias investigaciones sobre la incidencia de este síndrome en docentes universitarios, por ejemplo, un estudio realizado en Chile, demostró que en un 28(%) de los participantes, presenta el síndrome con una incidencia del nivel bajo en 16,1(%), 10,4(%) factor moderado y en un 1,5(%) factor alto (Quaas, 2006).

Además, Colorado y Cabrera (2006, como se citó en Quaas, 2006) en un estudio realizado en Colombia, tomaron una muestra de 239 docentes, en el cual, se determinó que el 23,4(%) presenta el síndrome, mientras que otro 23,4(%) se encuentra en riesgo con actitudes de cansancio laboral y despersonalización. En Paraguay, un estudio demostró que los docentes desarrollaron angustia, estrés y sobrecarga laboral luego de la propagación masiva del COVID-19 (López, 2021).

### **3.1.3 Síndrome de *Burnout* a nivel nacional**

En Ecuador, Carrera (2017, como se citó en Medina Ruiz, 2021) realizó un estudio de tipo transversal, no experimental, correlacional, con el afán de identificar la prevalencia del Síndrome de *Burnout*, así como también los factores asociados, tanto sociodemográficos como laborales. La investigación se realizó con un muestreo de 134 profesores, en donde se llegó a la conclusión que las variables de estudio determinaron una correlación de nivel bajo con  $r=0.21$ .

Pese al estudio mencionado anteriormente, en Ecuador, las investigaciones acerca del Síndrome de *Burnout* desencadenado por la pandemia de Covid-19, siguen siendo

escasas y ante los nuevos retos que enfrentan los docentes por la pandemia, es de suma importancia entender el impacto que ha generado esta enfermedad en dicha población, por lo que este estudio tiene como objetivo principal estimar la prevalencia del Síndrome de *Burnout* a través del Test de *Maslach Burnout Inventory* (MBI) en los trabajadores de un Instituto Tecnológico de la ciudad de Quito en el año 2021 (Cobo et al., 2019).

### **3.1.4 *Burnout* y Covid-19**

En el año 2019, en Wuhan China se presentó un brote de un virus que causa afecciones respiratorias agudas, cuyo responsable es el SARS-Cov-2 o también conocido como Covid-19, el mismo que se ha ido esparciendo por la gran mayoría de países alrededor del mundo. En el 2020, el Centro Europeo de Control de Enfermedades mencionó, que hasta noviembre del mismo año se habían reportado más de 55 millones de casos de COVID-19 positivos y alrededor de un millón de personas fallecidas a causa de dicha enfermedad (Pillaca, 2020).

A consecuencia de dicha enfermedad, se confinó a la población en cuarentena para evitar la propagación del virus y también se adoptaron varias medidas preventivas en los lugares de trabajo, como la adaptación del personal a teletrabajo, lo que ha ocasionado que muchos trabajadores presenten síntomas como ansiedad, insatisfacción, estrés, problemas relacionados con el sueño, preocupación, así como también, desgaste profesional debido a la sobrecarga laboral (Estrella, 2021).

Dentro del ámbito laboral, el Síndrome de *Burnout* o Síndrome de desgaste profesional, se genera cuando los niveles de estrés son elevados (Maslach, 1997). La palabra *Burnout*, de origen inglés, se traduce en español como “estar quemado”; Herbert Freudenberger, quién fue el primero en describirlo en 1974, lo estableció como una enfermedad psiquiátrica que presentan algunos profesionales como consecuencia de una sobrecarga laboral (Hernández, 2007).



### **3.1.5 Fases de Burnout**

*Fase 1. Síntomas premonitorios.* Es en donde el empleado siente un gran compromiso con el hecho de cumplir con los objetivos dados por la empresa, inclusive trabajando horas extras, dejando de lado los descansos y limitando la mayor parte de su tiempo a actividades únicamente laborales, en esta etapa empieza a sentir fatiga, alteraciones del sistema digestivo y limitaciones de relaciones interpersonales (Martínez, 2010).

*Fase 2. Reducción del compromiso.* Se manifiesta la falta de empatía hacia sus colegas, se hace más difícil escuchar los consejos o propuestas del resto, evita las reuniones sociales, se realiza a uno mismo actitudes negativas, aparición de absentismo y pone en primer lugar sus necesidades antes que las necesidades laborales (Martínez, 2010).

*Fase 3. Manifestación de las reacciones emocionales.* Existen manifestaciones como intolerancia, irritabilidad, desconfianza, sentimiento de culpa, cambios en el estado de ánimo, apatía hacia los demás, agresividad, sentimiento de culpa (Martínez, 2010).

*Fase 4. Reducción de la capacidad cognitiva.* El empleado empieza a tener problemas en la concentración y la memoria, se vuelve más desorganizado con sus tareas asignadas por la empresa, tiene incapacidad de resolución de problemas complejos, hay una disminución en la motivación y se vuelve muy cerrado en cuanto a sus ideas o propuestas (Martínez, 2010).

*Fase 5. Reducción de la vida emocional y social.* Problemas en la capacidad de comunicación con sus colegas, pérdida de interés en actividades que tengan que ver con su círculo social (Martínez, 2010).

*Fase 6. Reacciones psicósomáticas.* Aparición de sintomatología física, es decir, problemas del sistema gastrointestinal, taquicardia, mareo, hiporexia, trastornos del sueño, disminución en la libido sexual, inicio de consumo de sustancias tóxicas y adictivas como son el alcohol, tabaco y drogas (Martínez, 2010).

*Fase 7. Desesperación.* Ideas negativas hacia la vida, sentimiento de desinterés, en algunos casos puede aparecer conductas suicidas, pero se menciona que no siempre sigue la secuencia descrita, depende del causante para que estas se produzcan (Martínez, 2010).

Hasta el momento se continúa investigando las consecuencias sobre la salud mental que la pandemia Covid-19 ha generado, sin embargo, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) manifestó que existirá un aumento de casos de problemas de salud mental a nivel mundial los cuales deberían ser tomados en cuenta para evitar complicaciones graves. Por otro lado, la OMS mencionó que la situación es preocupante debido a la sobrecarga laboral que presentan los trabajadores (García, 2020).

Las principales investigaciones sobre este síndrome, se realizaron en el personal de la salud y de la sección educativa debido a que estos cargos laborales implican tratar con personas, lo cual, es un detonante para el desgaste emocional por los altos niveles de estrés que generan, además, se menciona que en estas profesiones existe apoyo inadecuado y sentimiento de insatisfacción con sus tareas, lo que aumenta el problema (Gallegos, 2019).

### **3.1.6 *Burnout en Personal Docente y Administrativo***

En esta época de pandemia, ha llamado mucho la atención, el estudio de los efectos en la práctica docente y administrativa universitaria, por todos los cambios que se han realizado en esta área y por las consecuencias que trae consigo la nueva “normalidad” (Juárez, 2020).

Como se mencionó, el Síndrome de *Burnout* se ha estudiado en su mayoría, en personal de salud como médicos, enfermeras, auxiliares de enfermería, entre otras, pero en la actualidad, se está incluyendo a más grupos de profesionales, por lo que se constata que cualquier profesional de la índole que sea, puede padecer *Burnout*, generando consecuencias físicas, conductuales y psicológicas para el profesional (Mejía, 2020).

Además, resulta importante destacar que el entorno social, es uno de los principales condicionantes para *Burnout*, como es en el caso de la educación, que se establecen un sin

número de variables que aumentan los sentimientos de agotamiento o cansancio, como, por ejemplo, la falta de formación y la incompetencia en la administración de dar solución a problemas de la institución (Gallegos, 2019).

El teletrabajo de igual manera, fue uno de los principales factores para que este síndrome se desarrollara ya que ningún profesional de la educación, estaba preparado para este reto de educar a través de una pantalla, por lo que los docentes tuvieron que establecer nuevas estrategias de enseñanza que permita enfrentar la situación de salud que atravesaba el país, planteándose como objetivo, el dar la importancia a la detección de necesidades para que exista beneficios en la formación y competencia de los estudiantes frente a las necesidades de los mismos (Gallegos, 2019).

El Síndrome de *Burnout* en el personal docente, está relacionado con un bajo rendimiento académico y una falta de motivación de los alumnos, así como también, serios problemas para la salud de los trabajadores, debido a que no se brindó la debida importancia al sector educativo en Ecuador en la pandemia de Covid-19 (Rendón et al, 2020).

### **3.1.7 Factores de Riesgo para el Síndrome de *Burnout***

Es importante mencionar los factores de riesgo para que dicho síndrome se pueda producir o para que incremente la probabilidad de contraerlo, entre estos, se puede mencionar el sexo, la edad, la profesión, la sobrecarga laboral, el tipo de trabajo que desempeña y el tipo de contrato. En el estudio, se toma en cuenta el entorno laboral bajo estrés debido al problema sanitario por el que atraviesa el país (Tabares et al., 2020).

La falta de realización personal y laboral, se da por una baja autoestima, es decir, que el trabajador no se encuentra conforme con el desempeño realizado, se siente incompetente frente al resto de sus compañeros y en muchas ocasiones, los consejos de retroalimentación que recibe lo confirman. Son varios los conflictos que presenta para adquirir un buen resultado laboral por lo que empieza a generarse la frustración dentro de lo laboral. El personal tiende a aislarse debido a que la situación se torna vergonzosa lo que le

impide la comunicación con sus colegas ya que son tratados como una amenaza para sí mismo. También se menciona, que puede padecer estrés, agotamiento, cansancio y reacciones emocionales fuera de lo convencional (Gallegos, 2019).

El Síndrome de *Burnout* tiene una forma peculiar de presentarse acorde la profesión que realiza, en este caso en particular, en el docente o en el personal administrativo se manifiesta de una manera en la que no se puede poner en el lugar del alumno, es decir, no existe empatía, no hay comprensión de la situación y se le hace muy difícil establecer una comunicación de una manera efectiva con los padres de familia o con sus compañeros (Villamar et al., 2019).

La despersonalización se manifiesta como un distanciamiento, en consecuencia, a lo manifestado anteriormente y la persona afectada, tiende a emitir comentarios como “estos adolescentes son insoportables”, “me tienen estresado”, “los estudiantes son muy conflictivos”, “el alumno no aprende porque no presta atención”, “es muy vago”, entre otras. Esta conducta de distanciamiento hacia el estudiante genera dificultades en el proceso de educación como indisciplina, falta de atención, falta de seguridad en el alumno y rechazo, por lo que el fracaso se verá reflejado como culpa a ellos mismos o a sus padres, generando así una baja autoestima, aunque en muchas ocasiones no haya conciencia de lo que sucede en realidad y de las falencias en el aprendizaje (Gallegos, 2019). Esta dimensión, es vista como una barrera que genera el individuo para defenderse emocionalmente, es decir, es su manera de no implicarse afectivamente con alguien, en estos casos no solo se trata del síndrome sino que en la vida cotidiana pueden haber problemas que generan ansiedad, depresión, estrés y si estos no son tratados a tiempo el empleado no podrá concentrarse en su totalidad y desempeñar un buen trabajo, debido a que no ha solucionado esa parte de su vida que está generando preocupaciones y angustia (García, 2020).

Como se menciona, este síndrome puede manifestarse de muchas formas, otro ejemplo, es el atraer a sí mismo un efecto negativo del entorno laboral, por lo que se

plantea como soluciones el intentar buscar motivaciones y proponerse nuevas metas para así, conseguir una autorrealización (García, 2020).

Existen varios trastornos psicológicos que suelen confundirse con *Burnout*, inclusive un conflicto familiar o personal que puede poner al empleado en una actitud de ansiedad, generando conflictos en el mismo, un bajo desempeño o a su vez ausencia laboral, pero hay que tomar en cuenta que la ansiedad, generalmente, se da junto al *burnout*, ya que es considerado parte del proceso, por lo que es de suma importancia realizar un diagnóstico diferencial para que no haya errores al momento del tratamiento del mismo. Exactamente lo mismo sucede con la depresión, la cual, suele ocultar el síndrome, por lo que una correcta anamnesis nos determina el origen del problema para que este pueda ser tratado de la mejor manera posible (Rivera, 2018).

El estrés, es una de las principales variables para la aparición del síndrome, este se torna más complicado cuando se vuelve una patología crónica, en donde si persisten los condicionantes de estrés, usualmente aparece el agotamiento, una situación en la que el empleado no tolera más niveles de tensión. Y es ahí, donde si este agotamiento no es tratado, se genera este fenómeno, por esta razón, se ha determinado que el Síndrome de *Burnout*, acarrea niveles altos de estrés que generan consecuencias negativas para la afectividad, la comunicación y la relación con los demás colegas (Calderón-De la Cruz, 2020).

### **3.1.8 Maslach Burnout Inventory (MBI)**

Maslach y Jackson, psicólogos expertos en el tema, crearon el test de *Maslach Burnout Inventory* (MBI) en el año de 1981, enfocándose principalmente, en tres aspectos:

*Cansancio emocional*: Resultado de excesiva cantidad de trabajo y de presión, lo que conlleva a desarrollar actitudes negativas hacia las demás personas (Calderón-De la Cruz, 2020).

*Despersonalización:* Se interpreta como quitar el carácter individual a una persona, lo que podría afectar en el desenvolvimiento en el trabajo, sobre todo, en situaciones de estrés.

*Reducción de la realización personal:* Autoevaluación negativa de los trabajadores en relación a sus tareas (Calderón-De la Cruz, 2020).

El test está constituido por 22 preguntas que ayudan a recolectar información sobre sentimientos y actitudes de los trabajadores para determinar si existe o no desgaste profesional en los mismos. Esta también ayuda a establecer la intensidad y frecuencia del Síndrome (Calderón-De la Cruz, 2020). Para el cálculo de las puntuaciones, se toma en cuenta los 3 aspectos del cuestionario, 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20) evalúan el cansancio emocional, siendo el punto de corte para indicios de *Burnout 27* y con una ponderación total de 54 puntos. La despersonalización está valorada por 5 preguntas (5, 10, 11, 15, 22) teniendo una puntuación mínima de 10 y máxima de 30. Y finalmente, la realización personal está valorada por 8 preguntas (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) dando como ponderación mínima 0 y máxima 33 puntos (Maslach, 1997).

### **3.1.9 Modelos Psicosociales**

Existen varios modelos psicosociales para poder comprender este síndrome, Gil-Monte y Peiró identifican una alternativa de clasificación de estos en tres grupos, en donde el primero abarca los modelos presentados en la teoría sociocognitiva del yo interno, las creencias en sí mismo desempeñan un papel importante en este proceso por lo que toman variables como autoconfianza y autoeficiencia ya que se centran en uno mismo. De la misma manera existe el modelo de Cherniss (1993) y de Pines (1993) en donde la autosuficiencia es tomada como variable de suma importancia para el síndrome (Camacho, 2021).

Thompson, Page y Cooper (1993) describen el modelo de autocontrol, en el cual, se determina la autoconfianza profesional y la capacidad de influir la realización personal dentro de lo laboral; lo que puede influir para el desarrollo del fenómeno. Un tercer grupo

establece los modelos de las teorías del intercambio social, establecido por Buunk & Schaufeli en el año 1993, que habla sobre la teoría de la Equidad y Conservación de recursos. Hobfoll & Freedy en 1993, consideraron que *Burnout* tiene su origen en la apreciación de inequidad o falta de ganancias que las personas desarrollan debido a una injusta comparación social en cuanto a sus relaciones interpersonales (Huachos, 2018).

### **3.2 Pregunta de Investigación**

¿Cuál es la prevalencia del Síndrome de *Burnout* ante la nueva modalidad de trabajo durante la pandemia de Covid-19, en el personal docente y administrativo del Instituto Superior Tecnológico del Honorable Consejo Provincial de Pichincha en el año 2021?

### **3.3 Objetivos**

#### **3.3.1 Objetivo General**

Estimar la prevalencia del Síndrome de *Burnout* a través del Test de *Maslach Burnout Inventory* (MBI) en los trabajadores de un Instituto Tecnológico de la ciudad de Quito en el año 2021.

#### **3.3.2 Objetivos Específicos**

- Identificar los factores sociales y laborales del personal que influyen en el desarrollo del Síndrome de *Burnout*.
- Determinar la frecuencia y la intensidad del desgaste profesional a través del Test de *Maslach Burnout Inventory*.
- Establecer el grupo de población trabajadora con mayor prevalencia del síndrome estudiado dentro del Instituto Tecnológico del Honorable Consejo Provincial de Pichincha.

## **JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA**

### **4.1 Justificación**

La realización del siguiente estudio se llevó a cabo en una Institución de Educación Superior (IES) de la ciudad de Quito, en el cual, ofertan modalidades de estudio como

presencial, semipresencial y a distancia. Durante el año 2021, tanto el personal administrativo como docente, enfrentaron un nuevo reto, el cual fue, realizar sus labores en teletrabajo; por lo expuesto, se decidió que los grupos de comparación sean el personal docente y el personal administrativo, para poder identificar la prevalencia de este problema de salud mental que es común en los trabajadores.

## **4.2 Metodología**

### **4.2.1 Tipo y diseño del estudio**

El presente estudio seleccionado para la investigación fue epidemiológico, observacional, descriptivo y transversal, que tiene como finalidad estimar la distribución de una patología, en este caso, el Síndrome de *Burnout* (variable dependiente) en un momento predeterminado, además, de medir otras variables de la población, como pueden ser edad, sexo, nivel de instrucción, jornada laboral, relación laboral, modalidad de trabajo, antecedente de trastorno psicológico y trabajo durante la pandemia de COVID-19 (variables independientes).

### **4.2.2 Población**

La investigación tiene como objetivo de estudio una población constituida por 102 personas entre personal administrativo y docente del Instituto Tecnológico del Honorable Consejo Provincial de Pichincha. Al tratarse de una población pequeña, se decidió trabajar con el total de la misma. Para la investigación propuesta, no se necesitó técnicas de muestreo ya que se trabajó con el universo, el cual es de tipo finito, por lo tanto, no se requirió extrapolar los resultados del estudio. En el Instituto, existen 80 trabajadores con dependencia laboral entre docentes y administrativos y por el momento, 22 trabajadores con contrato por prestación de servicios profesionales.

**Criterios de elegibilidad:** todos los trabajadores que laboraron durante el año 2021 en el Instituto.



**Criterios de exclusión:** todos los trabajadores que tienen diagnóstico previo de problemas psicológicos, los trabajadores que no aceptaron firmar el consentimiento informado o quienes no desearon continuar en el estudio por cualquier causa.

Al ser una población reducida y por el tipo de estudio, se ahorró tiempo, recursos y la calidad del estudio fue alta. Además, existe homogeneidad entre los miembros de la población por lo que disminuyeron los errores al momento de generar las conclusiones (Arias Gómez et al., 2016).

#### **4.2.3 Instrumentos de recolección de datos**

Para el estudio se utilizó, la versión de 22 preguntas, del cuestionario (*MBI*), el cual, se detalló en la sección anterior. Se envió el link del cuestionario en google forms "Anexo 1", que también contenía indicadores sociodemográficos; dicha encuesta, fue enviada por correo electrónico a todos los trabajadores que participaron en el estudio, obteniendo los datos que se detallarán adelante.

#### **4.2.4 Aspectos éticos**

Los posibles problemas éticos que se pudieron haber presentado en la investigación, son debido a la recolección de información personal sobre salud mental, sin embargo, previo a la investigación, al ser personas adultas, se procedió a enviar el consentimiento informado para que de esta manera tengan la autonomía de aceptar voluntariamente, participar en el estudio, por lo que no existió manipulación ni persuasión; además, se aclaró que no se expondrá el valor de la vida y que se mantendrá toda la información de manera confidencial durante todo el estudio, por lo que no se vulneró ningún derecho de los trabajadores. No existe conflicto de intereses en este estudio a realizar.

## **RESULTADOS**

Con el programa Epi Info <sup>TM</sup> 7, se realizó el análisis estadístico, al tener únicamente variables cualitativas, se realizó el cálculo de frecuencias absolutas y frecuencias relativas,

además de los análisis de razón de momios (odds ratio) y el estadístico Chi-cuadrado para el análisis bivariado de los datos.

## 5.1 Análisis de Resultados

Para el presente estudio, se trabajó con la población total de 102 trabajadores “Anexo 2”, sin embargo, 8 de ellos cumplían con criterios de exclusión, por lo que el análisis estadístico se realizó con 94 trabajadores del ISTHCPP.

### 5.1.1 Análisis Univariado

Entre los datos más relevantes, se puede observar que, de los 94 participantes, el 55 (%) son mujeres, la mayoría estuvo comprendido en el rango de edad de 40 a 49 años; en cuanto a lo laboral, el 68.09 (%) trabajó más de 8 horas diarias durante la pandemia del SARSCov2 en el año 2021, el 88.30 (%) trabajó durante la modalidad de teletrabajo y el 57.45 (%) son personal administrativo “Tabla 1”. Finalmente, el 17.02 (%) de los participantes presentan indicios del Síndrome de *Burnout* ya que tienen puntuaciones altas en los ejes de “Cansancio Emocional” y de “Despersonalización” y una calificación baja en el eje de “Realización Personal”. Al menos 48 participantes tienen en uno de los 3 ejes valoraciones altas “Tabla 1”.

**Tabla 1**

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y CONDICIONES LABORALES EN GRUPOS DE ESTUDIO CON Y SIN SOBRECARGA LABORAL (N =94)

Variable	Categoría	Total n= 94 n(%)	Menor o igual a 8 horas n=30 n(%)	Mayor a 8 horas n=64 n(%)	Valor de P (x <sup>2</sup> )
<b>Sexo</b>	Masculino	39 (41.49)	11 (36.67)	28 (43.75)	0.51
	Femenino	55 (58.51)	19 (63.33)	36 (56.25)	
<b>Edad (grupos de edad)</b>	De 20 a 29 años	18 (19.15)	5 (16.67)	13 (20.31)	0.44*
	De 30 a 39 años	22 (23.40)	6 (20.00)	16 (25.00)	

	De 40 a 49 años	30 (31.91)	13 (43.33)	17 (26.56)	
	Más de 50 años	24 (25.53)	6 (20.00)	18 (28.13)	
<b>Nivel de instrucción</b>	Bachiller	6 (6.38)	4 (13.33)	2 (3.13)	0.06
	Técnico o Tecnólogo	10 (10.64)	3 (10.00)	7 (10.94)	
	Universitario	34 (36.17)	14 (46.67)	20 (31.25)	
	Postgrado	44 (46.81)	9 (30.00)	35 (54.69)	
<b>Trabajo durante la pandemia</b>	No				1
	Si	94 (100)	30 (100)	64 (100)	
<b>Puesto de trabajo</b>	Administrativo	54 (57.45)	13 (43.33)	41 (64.06)	0.05
	Docente	40 (42.55)	17 (56.67)	23 (35.94)	
<b>Tipo de contrato</b>	Contrato de Prestación de Servicios Profesionales	26 (27.66)	13 (43.33)	13 (20.31)	0.02
	Contrato de Tiempo Indefinido	68 (72.34)	17 (56.67)	51 (79.69)	
<b>Modalidad de trabajo</b>	Presencial	11 (11.70)	6 (20.00)	5 (7.81)	0.08
	Teletrabajo	83 (88.30)	24 (80.00)	59 (92.19)	
<b>Síndrome de Burnout</b>	No	78 (82.98)	23 (76.67)	55 (85.94)	0.26
	Si	16 (17.02)	7 (23.33)	9 (14.06)	

\*Valor calculado por Fisher

Fuente: Epi Info V.7

Elaborado por: Ramírez M, Miño J.

### 5.1.1 Análisis Bivariado

Para determinar la asociación entre el Síndrome de *Burnout* y los otros factores, se realizó una tabla de contingencia entre los participantes que cumplen con los 3 ejes para indicios del Síndrome de *Burnout* frente a las demás variables.

En el estudio, se logró observar que el 54.69 (%) de los trabajadores que tienen nivel de instrucción de posgrado, trabajaron más de 8 horas diarias, el valor de p fue <0.05, por lo

tanto, existe una diferencia estadísticamente significativa entre los grupos de participantes “Tabla 1”.

Por otro lado, entre el grupo de personal administrativo y docente, se pudo evidenciar que el 64.06 (%) del personal administrativo y el 35.94 (%) de los docentes, laboró más de 8 horas diarias, el valor de p es de 0.05 por lo que existe diferencia estadísticamente significativa. El 79.69 (%) del personal con contrato de tiempo indefinido y el 20.31(%) de quienes tienen contrato por prestación de servicios profesionales, laboraron más de 8 horas diarias; existe diferencia estadísticamente significativa ya que el valor de p es 0.02 “Tabla 1”.

El dato de mayor relevancia para este estudio, es sobre la modalidad de trabajo ya que el 92.19 (%) de los trabajadores que realizaron teletrabajo, laboraron más de 8 horas diarias, por lo que se logra evidenciar la sobrecarga laboral en este grupo de participantes “Tabla 1”.

En el grupo de 94 participantes, se obtuvo las puntuaciones para Síndrome de *Burnout* en un grupo de 16 participantes, es decir, la prevalencia de este Síndrome en la población de estudio es de 17.02 (%), además, se determinó que no hay diferencia estadísticamente significativa entre hombres y mujeres. Existe una asociación estadísticamente significativa entre el grupo etario y el Síndrome de *Burnout*, siendo el más frecuente de 40 a 49 años en un 33.33(%) con un valor de p de 0.01 calculado por Fisher “Tabla 2”.

**Tabla 2**

PREVALENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS, CONDICIONES LABORALES Y ANTECEDENTES DE SALUD (N =94)

Variable	Categoría	Síndrome de Burnout		Valor de P ( $\chi^2$ )
		n	%	
<b>Sexo</b>	Masculino	8	20.55	0.44
	Femenino	8	14.55	
<b>Edad (grupos de edad)</b>	De 20 a 29 años	1	5.56	0.01*

	De 30 a 39 años	4	18.18	
	De 40 a 49 años	10	33.33	
	Más de 50 años	1	4.17	
<b>Nivel de instrucción</b>	Bachiller			0.14*
	Técnico o Tecnólogo			
	Universitario	9	26.47	
	Postgrado	7	15.91	
<b>Trabajo durante la pandemia</b>	No			1*
	Si	16	17.02	
<b>Puesto de trabajo</b>	Administrativo	6	11.11	0.07
	Docente	10	25.00	
<b>Tipo de contrato</b>	Contrato de Prestación de Servicios Profesionales	7	26.92	0.11
	Contrato de Tiempo Indefinido	9	13.24	
<b>Modalidad de trabajo</b>	Trabajo Presencial	2	18.18	0.91
	Teletrabajo	14	16.87	
<b>Jornada laboral</b>	Menor o igual a 8 horas	7	23.33	0.26
	Mayor a 8 horas	9	14.96	

\*Valor calculado por Fisher

Fuente: Epi Info V.7

Elaborado por: Ramírez M, Miño J.

Al realizar la regresión logística y determinar el intervalo de confianza se determinó que no existe asociación significativa entre el Síndrome de *Burnout* y las demás variables de estudio "Tabla 3".

**Tabla 3**

RESULTADOS DE LOS MODELOS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA CRUDA

Variable	Categoría	OR Cruda (95% CI)
Sexo	Masculino	1
	Femenino	0.65 (0.22-1.94)
Edad (grupos de edad)	De 20 a 29 años	1
	De 30 a 39 años	1
	Más de 50 años	1

	De 40 a 49 años	1.05 (0.63-1.75)
Tipo de contrato	Contrato de Prestación de Servicios Profesionales	1
	Contrato de Tiempo Indefinido	0.41 (0.13-1.26)
Modalidad de trabajo	Trabajo Presencial	1
	Teletrabajo	0.91 (0.17-4.67)
Jornada laboral	Menor o igual a 8 horas	1
	Mayor a 8 horas	0.53 (0.17-1.61)

Fuente: Epi Info V.7

Elaborado por: Ramírez M, Miño J.

### DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

En el estudio se usó la herramienta de (*MBI*) para la investigación del Síndrome de *Burnout*, a lo largo de la historia se ha ido modificando y disminuyendo el número de preguntas para que sea más práctica y fácil de usar en toda la población; el hecho de estar constituido por 3 ejes, hace que exista un mejor conocimiento sobre el problema, en cada uno de los participantes, en este caso, el 51(%) de los participantes presentó una valoración alta en al menos uno de los aspectos.

El estudio del Síndrome de *Burnout*, está compuesto por las 3 dimensiones para recalcar la complejidad que tiene el mismo, pero para definirlo se debe tomar en cuenta estos 3 aspectos, como un concepto unitario. Por esta razón, en este estudio, la prevalencia que se obtuvo fue del 17.02(%); entre los datos obtenidos, los participantes fueron en su mayoría mujeres, de entre 40 a 49 años. En lo referente a las variables laborales, los participantes en su mayoría cuentan con título de posgrado y laboraron durante la pandemia de SARS-CoV2 en el año 2021, en el área administrativa, con contrato de tiempo indefinido en la modalidad de teletrabajo.

Según el método estadístico utilizado, se identificaron ciertos factores sociales y laborales que pueden tener relación con el desarrollo de este Síndrome en los trabajadores. Entre estos se encuentra la edad, los participantes con edad comprendida entre 40 a 49 años tiene 1.05 veces más probabilidad de presentar este problema, por el contrario, el

grupo con contrato de tiempo indefinido tienen menor riesgo que los que tienen contrato de prestación de servicios profesionales.

Además, se realizó una comparación entre el grupo que laboró más de la jornada laboral normal y los que cumplieron únicamente las 8 horas diarias; entre los resultados de mayor relevancia, se encontró una relación importante en el nivel de instrucción de posgrado, quienes en su mayoría laboraron más horas de las normadas por la ley. Sucedió lo mismo con el grupo de participantes que tienen contrato de tiempo indefinido, quienes además de laborar más de 8 horas diarias en el tiempo de pandemia, presentaron indicios de Síndrome de *Burnout* elevados.

En cuanto al grupo de población trabajadora con mayor prevalencia de Síndrome de *Burnout* en el ISTHCPP, es el docente a pesar de que el grupo de administrativos que laboraron más de 8 horas durante la pandemia de SARS-CoV2 fue mayor que el grupo de docentes.

Durante el análisis estadístico, no se logró encontrar asociaciones estadísticamente significativas, probablemente por la falta de equidad entre los grupos de estudio ya que los docentes son minoría; por lo que se sugiere para un próximo estudio, no trabajar con la población total sino con una muestra que pueda identificar de manera más equitativa los problemas de sobrecarga laboral y otros determinantes para el Síndrome de *Burnout*.

En la revisión bibliográfica se logró identificar, que existe un aumento en el número de las publicaciones sobre este tema, incluso existen estudios en diversos grupos de población trabajadora, sin embargo, los resultados son muy variados.

En Latinoamérica, existen varios autores interesados en el Síndrome de *Burnout* en docentes universitarios, por ejemplo, un estudio realizado en Chile, demostró que en un 28(%) se identificó el Síndrome de *Burnout* con una incidencia del nivel bajo en 16.1(%), 10.4(%) factor moderado y en un 1.5(%) factor alto (Quaas, 2006) comparado con nuestro estudio en donde el 17.02 (%) de los participantes presentan indicios del síndrome, ya que tienen calificaciones altas, en los ejes de “Cansancio Emocional” y de “Despersonalización”

y una puntuación baja en el eje de "Realización Personal" y al menos 48 participantes tienen en uno de los 3 ejes, valoraciones altas.

Además, Colorado y Cabrera (2006, como se citó en Quaas, 2006) en su estudio realizado en Colombia en el año 2006, tomaron una muestra de 239 docentes, en el cual se determinó que el 23.4(%) presenta el Síndrome, mientras que otro 23.4(%) se encuentra en riesgo con actitudes de cansancio laboral y de despersonalización. A comparación de nuestro estudio que de igual manera presenta resultados similares ya que el 17.02% de los participantes, presenta *Burnout*.

En Paraguay, un estudio demostró que los docentes desarrollaron angustia, estrés y sobrecarga laboral luego de la propagación masiva del COVID-19 (López, 2020). En Ecuador, Carrera (2017, como se citó en Medina Ruiz, 2021) identificó la prevalencia del Síndrome de *Burnout*, así como también, los factores asociados tanto sociodemográficos como laborales. La investigación se realizó con un muestreo de 134 profesores, en donde se llegó a la conclusión que las variables de estudio determinaron una correlación de nivel bajo con  $r=0.21$ .

Jazmín Anzules (2022), en Ecuador, realizó una investigación de tipo descriptiva, transversal, de campo y prospectiva, en la cual se tomó en cuenta, un total de 57 docentes con dedicación a tiempo completo, ubicados en diferentes niveles académicos, desde junio de 2018 a junio de 2021, en donde la investigación arrojó resultados como, el 13.3% de un agotamiento emocional, 4.17% despersonalización y finalmente 40.77% en falta de realización personal en donde observados que es de predominancia la falta de realización personal y profesional, lo cual estaría llevando a un mayor indicio de Síndrome *Burnout* en dicha población.

Gabriela Jarrín et al. (2022) investigó acerca de prevalencia del Síndrome de *Burnout*, en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19, en donde los participantes fueron 399 docentes de educación superior del sector público, 208 masculinos y 191 femeninos. A nivel general, la prevalencia del Síndrome de



*Burnout* en los docentes fue de 30.83(%); 14.54(%) de los trabajadores se encuentran en riesgo de padecer el síndrome y un total de 54.64(%) no lo presentan.

En cuanto a las 3 dimensiones, se concluyó que el mayor porcentaje de profesores afectados, presenta agotamiento emocional en un 30.08(%), además, el 15.29(%) de la población en estudio se encuentra en riesgo; así como en el eje de despersonalización que el 15.04(%) de los participantes presentó puntuación alta y el 30.83(%) se encuentra en riesgo. Finalmente, la baja realización personal se observó en un 15.79(%), mientras que el 20.80(%) de la población se encuentran en riesgo.

Al realizar este estudio existieron ciertas limitaciones como fue la renuncia del personal, que laboró durante el año de estudio, por lo que, esa información se perdió. Tampoco se pudo estudiar a todos los trabajadores con contrato por prestación de servicios profesionales, ya que este grupo aún no estaba bien definido al momento de iniciar la investigación. El estudio se limitó a una sola IES lo cual disminuye la relevancia del mismo y finalmente, el número de participantes se redujo de 102 a 94 por los criterios de exclusión previamente mencionados.

Dentro de la propuesta de intervención, existen varias opciones para disminuir la prevalencia de este Síndrome o para evitarlo totalmente, por ejemplo, parte del plan de prevención del Síndrome de *Burnout* es socializar la información correspondiente a este fenómeno para que todos puedan identificar de manera temprana los indicios del Síndrome y para que puedan buscar ayuda oportunamente; junto con esta medida se debe realizar evaluaciones periódicas con la herramienta utilizada en este estudio o con otra encuesta validada.

Otra acción importante que se debe tomar en consideración es la de crear una política de seguridad y salud ocupacional en cada empresa donde se establezcan las obligaciones de los empleadores, entre ellas, la creación de un programa de prevención de los riesgos psicosociales. En este programa se debe tomar en cuenta las responsabilidades asignadas para cada trabajador, evitando así la sobrecarga y el desgaste laboral, además

se debe respetar la jornada laboral normada por la ley; junto con estas medidas deben existir grupos de apoyo dentro de los espacios laborales, donde los trabajadores puedan tener tiempo de entretenimiento y ocio junto a sus compañeros y donde puedan realizar caminatas o juegos que ayuden a mantener un buen estado físico.

Para evitar las puntuaciones altas en el eje de realización personal, es importante dar el reconocimiento y la retroalimentación positiva frente a los logros alcanzados y a las buenas cualidades que presenta cada uno, cabe mencionar que puede existir otras formas para evitar estas puntuaciones, que es promoviendo el desarrollo profesional, brindado educación continua a todos los trabajadores para que su desempeño sea el mejor independientemente del área en el que laboran.

Finalmente, a nivel personal, se debe fomentar el trabajo en grupo para que se desarrollen relaciones interpersonales fuertes que eviten caer en varios trastornos psicosociales que pueden presentarse en los trabajadores que se encuentran sometidos a cambios como teletrabajo o sobrecarga laboral. Cuando se realicen más estudios en lugares de trabajo más grandes y con más participantes, se logrará tener más información sobre los trabajadores que están pasando por este problema en nuestro país y se podrá tomar medidas adecuadas para la prevención de riesgos psicosociales, para así lograr tener entornos de trabajo más saludables.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Durante la pandemia, en este grupo de estudio, existió sobrecarga laboral evidente, además de altos indicios de *Burnout*, principalmente en el grupo de docentes. Por lo tanto, se requiere un plan de prevención de riesgos psicosociales, para poder evitar que, en un futuro cercano, la prevalencia de este Síndrome sea mayor.

En cuanto a las recomendaciones que se realizan para investigaciones futuras, primero se debe mencionar la población, ya que esta debe ser más grande o más representativa para que al realizar el análisis, la probabilidad de obtener valores estadísticamente significativos, sea mayor.

Para realizar estudios de este tipo, el cuestionario de *Maslach Burnout Inventory*, se debe aplicar de forma presencial para que los datos sean más veraces e incluso para que se pueda responder, de manera inmediata, las dudas que tengan los participantes acerca del cuestionario. Otro tema que se debe tomar en cuenta, es el tiempo, ya que se requiere una planificación más extensa del estudio para poder disminuir errores en cada fase.

Finalmente, se enfatiza la importancia de los estudios sobre el Síndrome de *Burnout* en Ecuador, ya que este fenómeno puede tener consecuencias en el ámbito laboral y personal, afectando a las instituciones y al desarrollo normal de las actividades de los trabajadores. Cuando se logre tener más información sobre los trabajadores que estén pasando por este problema y cuando se tomen medidas para cambiar las estadísticas favorablemente, se logrará tener entornos de trabajo más saludables en nuestro país.

## REFERENCIAS

- Anzules, J. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública ecuatoriana. Qhualikay. <https://3902-61-16878-3-10-20220317.pdf>
- Arias Gallegos, W. L., Huamani Cahua, J. C., & Ceballos Canaza, K. D. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M., & Miranda Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bui, T. H. T., Tran, T. M. D., Nguyen, T. N. T., Vu, T. C., Ngo, X. D., Nguyen, T. H. P., & Do, T. L. H. (2022). Reassessing the most popularly suggested measurement models and measurement invariance of the Maslach Burnout Inventory - human service survey among Vietnamese

healthcare professionals. *Health Psychology and Behavioral Medicine*, 10(1), 104–120.

<https://doi.org/10.1080/21642850.2021.2019585>

Camacho, R. (2021). Síndrome de Burnout y estrés laboral.

Calderón-De la Cruz, G. A., & Merino-Soto, C. (2020). Análisis de la estructura interna del Maslach Burnout Inventory (Human Service Survey) en médicos peruanos. *Revista ciencias de la salud*, 18(2), 1–17. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.9275>

Cobo Molina, N., Álvarez Mena, J., Parra Osorio, L., Gómez Salazar, L., & Acosta Fernández, M. (2019). Prevalencia del Síndrome de Burnout en médicos iberoamericanos entre 2012 y 2018: una revisión sistemática. *Diálogos y saberes*, (50), 39–60. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.50.2019.5551>

Estrella Barrionuevo, L. E. (2021). El Síndrome de Burnout y su influencia en la empatía de los trabajadores en la Unidad de Administración de Servicios Públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Baños de Agua Santa. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Carrera de Organización de Empresas. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33568>

Gallegos, W. L. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. Scielo.

García, A. J. (2020). Síndrome de Burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental.

Hernández, J. (2007). El Síndrome de Burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. 19.

- Huachos Pacheco, A. (2018). Síndrome de Burnout y depresión en trabajadores de la Universidad Nacional del Centro del Perú - 2018. UNCP. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/prospectiva/article/view/1088/1285>
- Jarrín, G. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19. Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19. <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>
- Juárez García, A. (2020). Síndrome de Burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Revista de la Universidad Industrial de Santander Salud, 52(4), 432–439. <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010>
- López García, J. M., Adorno Ocampos, A. E., & Cárdenas Areco, A. B. (2021). Stress perceived by elementary and middle school teachers in Paraguay during the Covid-19 pandemic. Revista Virtual de La Sociedad Paraguaya de Medicina Interna, 8(2), 67–75. <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.02.67>
- Maslach, C. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual. Obtenido de The Maslach Burnout Inventory Manual: [https://www.researchgate.net/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual](https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual)
- Martínez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Redalyc, 112. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Mejía Serrano, J. C., Silva Giraldo, C. A., & Rueda Mahecha, Y. M. (2020). Ruta De Atención Psicosocial Para Docentes Con Síndrome De Burnout A Causa De La Cuarentena Generada Por El Covid-19. Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo - GISST, 2(2), 133–142. <https://doi.org/10.34893/GISST.V2I2.86>

Morales, L. S. (2015). Síndrome de Burnout. Scielo. Obtenido de, [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)

Medina Ruiz, D. A. (2021). Burnout y Motivación Laboral en Tiempos de Pandemia Covid19 en Docentes de Instituciones Educativas de Lima. Obtenido de Burnout y Motivación Laboral en Tiempos de Pandemia Covid19 en Docentes de Instituciones Educativas de Lima: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62282/Medina\\_RDA-Ruiz\\_MBV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62282/Medina_RDA-Ruiz_MBV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pillaca, J. C. (2020). Burnout y Satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. Revista UNAH.

Quaas, C. (2006). Diagnóstico de Burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la quinta región de Chile. Redalyc.org. <https://www.redalyc.org/pdf/1710/171016569005.pdf>

Rendón Montoya, M. S., Peralta Peña, S. L., Hernández Villa, E. A., Hernández Pedroza, R. I., Vargas, M. R., & Favela Ocaño, M. A. (2020). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(3), 479–506. <https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>

Rivera Guerrero, Álvaro. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. redalyc.org. <https://www.redalyc.org/journal/559/55960422004/55960422004.pdf>

Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y salud*, 22(3), 265–279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>

Villamar Sánchez, D., Juárez García, A., González Corzo, I. G., & Osnaya Moreno, M. (2019). Factores psicosociales y Síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Encuesta Realizada

# CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

Saludos cordiales.

La presente encuesta tiene como finalidad, determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout (desgaste profesional) durante la pandemia por SARSCoV2 COVID-19, en el personal del Instituto Superior Tecnológico Honorable Consejo Provincial de Pichincha, en el año 2021. Por lo que se solicita responder con honestidad las siguientes preguntas. Los datos que usted aporte serán para un trabajo académico y tratados de manera anónima y confidencial. No tendrán ninguna repercusión en sus actividades laborales.

Contestar este cuestionario le tomará solo 10 minutos. Le agradecemos su colaboración y la veracidad de sus respuestas.

\* Obligatorio

1. He leído el tema y objetivo del estudio, así como la confidencialidad de los datos y acepto que se utilizarán como se indica en la información del estudio. \*

Sí

No

2. Sexo \*

- Hombre
- Mujer

3. ¿Qué edad tiene? \*

- De 20 a 29 años
- De 30 a 39 años
- De 40 a 49 años
- 50 años o más

4. Nivel de Instrucción \*

- Bachiller
- Técnico o Tecnólogo
- Universitario
- Postgrado

5. ¿Usted trabajaba en el Instituto Superior Tecnológico Honorable Consejo Provincial de Pichincha en el año 2021? \*

- Si
- No

6. Durante el año 2021, ¿Cuál fue su modalidad de trabajo? \*

- Teletrabajo
- Trabajo Presencial



7. ¿Qué tipo de contrato tiene con la Institución? \*

- Contrato de Tiempo Indefinido
- Contrato de Prestación de Servicios Profesionales

8. ¿Qué tipo de función desempeñó en el año 2021 durante la pandemia de Covid-19 dentro de la Institución? \*

- Administrativo
- Docente

9. ¿Cuántas horas considera que laboró diariamente en el año 2021 durante la pandemia de Covid-19? \*

- Menos de 8 horas
- 8 horas
- Más de 8 horas

10. Antes de la pandemia, ¿Usted fue diagnosticado de algún trastorno psicológico? \*

- Si
- No





## Anexo 2

### Captura de la Página Principal de la Encuesta

The screenshot shows a Microsoft Forms survey page. The browser address bar indicates the URL: forms.office.com/Pages/DesignPage.aspx?lang=es-ES&origin=OfficeDotCom&route=OfficeHome#Analysis=true&FormId=kk1aWB3bu0u1rMUpnjiU451IPXkr... The page title is 'CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD - Guardado'. The main content area is titled 'CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD' and displays the following statistics:

- 102 Respuestas
- 11:43 Tiempo medio para finalizar
- Activo Estado

Below the statistics, there are three buttons: 'Revisar respuestas', 'Publicar puntuaciones', and 'Abrir en Excel'. The survey question is:

1. He leído el tema y objetivo del estudio, así como la confidencialidad de los datos y acepto que se utilizarán como se indica en la información del estudio.

There are two options for the question: 'Si' (selected) and 'No'. A pie chart shows that 101 out of 102 respondents selected 'Si'. The date 'jueves, 19 de mayo de 2022' is visible in the bottom right corner.