



FACULTAD DE POSGRADOS

**MAESTRÍA EN
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**Burnout en Docentes Universitarios de acorde con su Horario Laboral; Doble
Jornada Matutina, Vespertina o Tiempo Parcial.**

Profesor

Paulina Herrera Reyna

Autor (es)

Andres Sebastian Reyes Cardenas

Pedro Bernaldo Sornoza Cedeño

2022

Resumen

El trabajo actual es un estudio trasversal descriptivo en el cual se estudió el síndrome de burnout de los docentes de la Universidad Católica de Cuenca de la Sede ubicada en Azogues de diferentes carreras y horarios laborales, debido a que en la actualidad el estrés laboral tiene un gran impacto en la salud mental de los trabajadores y más en los que están brindando un servicio con terceras personas. El estudio tiene como objetivo general: determinar la prevalencia de casos existentes de Burnout en docentes universitarios de acorde a su horario laboral; se llevó a cabo por medio de encuestas enviadas sobre el síndrome de burnout y sobre los riesgos psicosociales a los docentes a través del correo institucional, las mismas que dieron el siguiente resultado: se determinó que el sexo con mayor prevalencia es el sexo femenino con 54.3%, el rango de edad con mayor prevalencia es el de 30 – 39 años con el 57.1 % y las carreras con mayor prevalencia corresponde a medicina y odontología que son carreras de la salud con un 71.7 % en total de todas las carreras, con respecto a la continuidad laboral se determinó que los que más padecen de burnout son los que tienen una seguridad media con el 60% y en una jornada de trabajo de día con un 68.6% en relación con los que trabajan en horarios de noche o rotativos.

Abstract

The current work is a descriptive cross-sectional study. The burnout syndrome of teachers at the Universidad Católica de Cuenca located in Azogues from different careers and work schedules was studied, since currently work stress has a great impact on the mental health of workers and more on those who are providing a service with third parties. The general objective of the study is: to determine the prevalence of existing cases of Burnout in university teachers according to their working hours; it was carried out through surveys sent on burnout syndrome and on psychosocial risks to teachers through institutional mail, which gave the following result: it was determined that the sex with the highest prevalence is the female sex with 54.3 %, the age range with the highest prevalence is 30-39 years with 57.1% and the careers with the highest prevalence correspond to medicine and dentistry, which are health careers with a total of 71.7% of all careers, with respect to regarding work continuity, it was determined that those who suffer the most from burnout are those who have an average security of permanence in their workplace with 60% and in a day's work with 68.6% in relation to those who work in night or rotating hours.

Índice del Contenido

Contents

1.	Resumen	2
2.	Abstract	3
3.	Introducción	7
4.	Justificación y Aplicación de la Metodología	17
5.	Resultados.....	20
6.	Discusión de los Resultados y Propuesta de Solución.....	27
7.	Conclusiones y Recomendaciones.....	32
8.	Referencias.....	34
9.	Anexos.....	39

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Análisis descriptivo y riesgos psicosociales estratificado por jornada de trabajo</i>	20
Tabla 2. <i>Variable de efecto</i>	21
Tabla 3. <i>Análisis bivariado con la variable de efecto</i>	23
Tabla 4. <i>Regresión logística</i>	25

Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Prevalencia de niveles de riesgo psicosocial (EP= Exigencias psicológicas, TADH= trabajo activo y desarrollo de actividades, ASE= apoyo social en la empresa, COM= compensaciones, DP= doble presencia)	17
<i>Figura 2.</i> Presentación de los resultados de las variables de exposición y efecto en la población.....	24

Introducción

La presente investigación se realizó a docentes de una Universidad ubicada en la ciudad de Azogues en el último trimestre del año 2022. En base a los requerimientos institucionales de la Universidad Católica de Cuenca existe la necesidad de tener a docentes trabajando en diferentes jornadas laborales para suplir las necesidades estudiantiles, se cree que estos horarios son un riesgo psicosocial para los docentes debido a que pueden alterar su salud mental, este proyecto ayudó a determinar la prevalencia dentro de los mismos.

Se estima que en los docentes de la Universidad Católica existe problemas de Burnout y en mayor número en los docentes que trabajan en un horario laboral nocturno debido a que tienen que lidiar con ocupaciones tanto del hogar y del trabajo constantemente afectando las relaciones interpersonales de los mismos con la existencia de riesgos psicosociales.

Algunos de los ejemplos de los riesgos psicosociales que existen en el trabajo pueden ser ocasionados por cargas excesivas del trabajo, la exigencia contradictoria y no claridad de las funciones encomendadas por el jefe o empleador, una falta de participación en la toma de decisiones en el trabajo, una inseguridad en el trabajo por falta de continuidad, comunicación deficiente por parte de los jefes o compañeros de trabajo y un acoso laboral que puede existir por parte de los compañeros o jefes.

Pregunta de Investigación

Es de interés saber si la prevalencia del síndrome de burnout se asocia con los riesgos psicosociales en los docentes universitarios que laboran en diferentes jornadas de trabajo; con esto en mente la pregunta general sería: conforme con los riesgos

psicosociales ¿cuál es la prevalencia de burnout en los docentes de acuerdo con su horario laboral?

Objetivo General

Determinar la prevalencia de casos existentes de Burnout en docentes universitarios de acorde a su horario laboral.

Objetivos Específicos

Analizar la información por medio de instrumentos de recolección de datos.

Buscar la asociación entre horarios laborales extensos o dobles jornadas de trabajo, con el síndrome de burnout.

Comparar la prevalencia de los docentes con burnout de acorde a sus horarios laborales ya sea tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial (por horas)

Proponer un plan de intervención para los horarios laborales con más prevalencia de Burnout.

Revisión de Literatura

La presencia del estrés ha surgido desde el inicio de la humanidad, el hombre primitivo en sus orígenes tenía dos opciones huir o luchar, cualquiera de las dos generaba una liberación de energía para responder al peligro (Barradas et al., 2018) En la actualidad, cada persona se enfrenta a condiciones que demandan energía para el cuerpo y la mente ya sea en el trabajo, estudio o incluso el hogar. El estrés en la actualidad es un problema social que varias personas padecen y muchas veces no logran identificarlo ya que está asociado a múltiples factores, pero una de las situaciones más comunes son las situaciones laborales ya que pueden afectar a cualquier trabajador de cualquier empresa no importa su magnitud, actividad, el tipo de contrato o la relación laboral (Chiang et al., 2018) Las exigencias psicológicas en el trabajo son una

característica que promueve un riesgo laboral y en los docentes no es la excepción, se ha encontrado condiciones de estrés y de relaciones emocionales con cuadros de estrés, ansiedad e incluso de depresión en los docentes ya que poseen un horario extenso para las actividades que realizan y muchas veces tienen que dejar sus relaciones personales para cumplir con las labores encomendadas las cuales demandan una exigencia de habilidades, competencia y conocimientos que promueven el estrés (Tacca & Tacca, 2019)

Rivera et al., (2018) conceptualizan el síndrome de Burnout conocido también con la terminología del trabajador quemado, como el estrés laboral crónico que se caracteriza por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con quienes se trabaja y se presenta con sensaciones de encontrarse agotados emocionalmente, lo que afecta la calidad de vida de los trabajadores que lo poseen. En su origen, este síndrome comenzó a investigarse en los años 70 por autores como Freudenberger para indicar el agotamiento y desgaste de los trabajadores por la sobre carga de trabajo y exigencias debido al exceso de fuerza para cumplir las metas impuestas por el trabajo, Maslach lo identifico como un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal en individuos que trabajan con otras personas; en la última década, Gil-Monte lo definió como una respuesta psicológica al estrés laboral crónico, caracterizado por un deterioro físico, cognitivo, afectivo, emocional e interpersonal (Tabares et al., 2020) El burnout en los docentes debido al estrés y desmotivación es cada vez más frecuente, con tres de los síntomas más característicos: nivel bajo de realización personal, agotamiento físico y emocional y finalmente la despersonalización. El burnout puede considerarse característico de los docentes debido

a que existe contacto con las personas y la extrema responsabilidad por el bienestar de otros (Mesurado & Laudadio, 2019)

En las fases del síndrome de burnout según mencionó Ceccoli (2022, p. 16, 17) se encuentran 5 fases que se describen a continuación:

1. Fase de entusiasmo: el trabajador que inicia su actividad al dar un servicio a las personas experimenta entusiasmo, pasión y perspectivas de crecimiento con elevadas aspiraciones, incluso puede extender su jornada laboral.
2. Fase de estancamiento: se empieza a sentir sensación de derrota, no se alcanza las expectativas deseadas e incluso cuestiona las retribuciones que recibió por el trabajo ya que considera que no está en relación con el trabajo y esfuerzo realizado.
3. Fase de frustración: el trabajo se percibió como algo carente de sentido, se generó sentimientos negativos hacia el trabajo, se percibe como impedimento para conseguir estatus personal.
4. Fase de apatía: se presenta con cambios de conducta y actitud, el trabajador está a la defensiva y su actitud hacia los usuarios tiende a ser distante y mecánica.
5. Fase de quemado: es la última fase en la que el trabajador presenta el colapso emocional y cognitivo con una importante repercusión en la salud del individuo.

Engagement, por otro lado, se puede definir como un estado cognitivo-afectivo más persistente en el tiempo que no está determinado en una conducta específica (Aristizábal et al., 2018) Se caracteriza por niveles altos de energía mientras se trabaja y un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo, las labores se realizan plenamente

concentrado y feliz. Bonilla (2018) define a satisfacción laboral como un estado emocional agradable o positivo que es el resultado de la valoración del trabajo personal o de la experiencia que brinda el trabajo. Los principales factores que determinan la satisfacción laboral son, el reto del trabajo, colaboración entre compañeros, compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo. Sin embargo, en cuanto a las disfunciones emocionales Rosales (2021) las relaciona con una función incorrecta, irregular o perturbación del funcionamiento de los aspectos cognitivos o emocionales. En conjunto comprenden a las alteraciones como son el estrés, la depresión y la ansiedad.

En las investigaciones que se han realizado sobre la ansiedad se ha demostrado que a nivel mundial el 3.6% de la población la padece, donde se ha demostrado también que en el género femenino con un 4.6% es mayor al de los hombres con un 2.6%. En el mundo se estima que 264 millones de personas padecen de trastornos de ansiedad mientras que en América el 21% de la población sufre de esta patología, en países en desarrollo con ingresos económicos medio y bajo las personas no le dan la importancia que debe tener este tipo de patologías y no acuden para un tratamiento oportuno de las mismas, se estima que entre el 76% y el 85% con trastornos mentales graves no acceden a tratamientos oportunos. Como se indicaba los países en desarrollo son los que no prestan mucha importancia a estas patologías mentales, se ha podido obtener datos de México en donde el 75% de los empleados de diferentes áreas padecen de Burnout, lo que quiere decir que 8 de cada 10 personas poseen el síndrome, en otros países como China la relación es similar 7 de cada 10 empleados poseen burnout y en Estados Unidos de Norte América la relación es de 6 de cada 10 empleados con burnout (Ocaña, 2022)

En un estudio realizado en Lima a docentes se pudo determinar que de los 25 docentes evaluados el 51% obtuvo un nivel de burnout bajo, el 35% obtuvo un nivel medio y un 14% un nivel alto. En cambio con relación al nivel de agotamiento emocional está presente en el 15.6 % de los docentes, la despersonalización está presente en un 21.9%, y la baja realización personal está presente en el 25%; también se pudo encontrar que en el género femenino está más presente que en el género masculino y además se determinó que la mayor presencia del síndrome está en la dimensión de realización personal, esto quiere decir que las actividades que están realizando los docentes en sus lugares de trabajo se están realizando de forma mecánica y además no se están alcanzando las metas que se proponen laboralmente (Aramburu, 2020) Así mismo, en un estudio realizado en una empresa de comercio de Maracaibo se determinó que la sobrecarga laboral, la demanda de emociones excesivas, la ambigüedad, el conflicto de roles y la falta de apoyo social tienen niveles muy altos, lo que favorece a la aparición del síndrome de burnout (Raspa et al., 2019)

Ecuador no es la excepción, se ha estimado que el 30% de los trabajadores poseen burnout especialmente los trabajadores que están en el área de la salud debido a lo demandante y exigente que son estas carreras. En un estudio realizado en este país a docentes de dos Universidades se pudo determinar que el resultado del síndrome de burnout es alto en ellos y que existe una prevalencia en la dimensión del desgaste emocional, seguido por la despersonalización y el nivel bajo de realización personal (Ramos et al., 2020)

La Organización Internacional del Trabajo, en sus siglas OIT, explica que el trabajo decente es el conjunto de las aspiraciones de los trabajadores en relación a su trabajo ya sea con oportunidades de tener un trabajo justo, productivo, una justa

remuneración y la estabilidad laboral para una integración social de los trabajadores, junto a una igualdad entre hombres y mujeres en todos los sentidos (Galbán, 2018) En la actualidad existen varias estrategias y técnicas de intervención para el burnout, la gran mayoría de estas integran a los trabajadores a conocer todos los impactos consecuentes de sus actos, se considera además fortalecer el afrontamiento al estrés del trabajo interpersonal para generar habilidades sociales en el contexto laboral y organizacional en relación con la eliminación de estresores en el trabajo (Rodríguez ,2021) Uno de los pilares fundamentales para la prevención del síndrome de Burnout es tener un liderazgo directivo que se cumpla en todo el ambiente laboral especialmente en el educativo ya que con esto se brinda una creación o mejoramiento del ambiente laboral, aumentando la confianza al grupo sobre su líder. Otro de los pilares fundamentales es la capacitación y autocapacitación, para un mejoramiento de las capacidades profesionales de los profesores, para esto se debe fomentar una motivación intrínseca de la adquisición de nuevos conocimientos para la mejora continua en sus labores diarias. Otra medida que ayuda para el mejoramiento del síndrome de burnout es el trabajo en equipo que estimula una cultura organizativa que garantice que los docentes como directivos de las universidades laboren en condiciones óptimas, favorables y se sientan motivados y confiados dentro de un buen clima organizacional, esto va de la mano de un aseguramiento de la continuidad laboral ya que se ha determinado como una causal de estrés la falta o el no aseguramiento de la continuidad laboral dentro de la institución (Pazos, 2020)

La mejora continua es un pilar para la prevención del síndrome de burnout, con la búsqueda constante de un cambio para poder llegar a la perfección de todos los procesos, una homologación de estos e involucrar tanto a la institución educativa como

a los docentes a las exigencias necesarias para ir cumpliendo un determinado tipo de meta trazada en el tiempo establecido y así producir mejores resultados. Otro pilar fundamental es en lo humanístico una buena revaloración de los docentes haciéndoles sentir parte importante de la institución y dándoles el valor que se merecen tanto como funcionarios y como personas solo así, se podrá tener un buen enfoque de liderazgo de los directivos para tener un cambio significativo en la actitud de los docentes y una mejor predisposición al trabajo tanto educativo como administrativo dentro de la institución. De igual forma se ha demostrado que el horario laboral ayuda mucho para la prevención del síndrome de burnout, en estudios se ha evidenciado que los docentes, debido a su trabajo, deben dedicar horas a diversas actividades que no son contabilizadas dentro del horario laboral y por lo tanto tampoco tienen una remuneración adecuada en estas actividades, tales como la preparación de las clases, trabajos administrativos y atención a los alumnos en actividades que están fuera del horario laboral, se puede añadir que en ocasiones el número de estudiantes es mayor al que el docente puede tener a cargo debido a que son varios cursos o varias materias a la que imparten las clases; todos estos factores provocan un estrés a los docentes y a su vez en cierta manera que aumente la prevalencia del síndrome de burnout en los mismos (Tiza & Barúa, 2021)

Dentro del tratamiento del burnout se puede considerar la separación de las actividades laborales de forma momentánea del docente con cambio de actividades dentro de la misma institución para que de esta forma se pueda renovar la manera en la que el docente realiza sus tareas, otros de los tratamientos de los pacientes con este síndrome involucra ya el uso de medicamentos como son los antidepresivos especialmente los que son dopaminérgicos; una terapia menos agresiva sería la atención

por parte de un especialista psicólogo para una terapia cognitivo conductual debido a que se ha demostrado que la mayoría de veces en los pacientes se consiguen una recuperación casi total al cabo de unos meses (Oliveros, 2016) En la psicoeducación se tiene que determinar qué puntos claves están afectando al trabajador para solo así poder evitarlos o mejorarlos porque cada caso de los trabajadores es particular, también se enseña a los trabajadores a saber cómo enfrentar el estrés con la ayuda de técnicas de respiración y de relajación, y como se mencionó anteriormente con terapias cognitivo conductuales. Además se puede ajustar las expectativas a la realidad de los trabajadores y mostrar cuales son verdaderamente sus funciones en la empresa, mejorar el autoestima de los trabajadores con la utilización de pequeños premios o recompensas por tareas realizadas que hagan sentir a los funcionarios importantes dentro de la empresa, se recomienda también tener hábitos de salud adecuados evitar los excesos de fiestas, el consumo de sustancias como el alcohol, tabaco o incluso otro tipo de sustancias que puedan afectar al trabajador tanto en su ambiente laboral como fuera del mismo, la realización de actividad física mejora notablemente la salud de las personas y sirve como terapia para el mejoramiento de las actividades laborales de los trabajadores evitando el estrés y ansiedad (Sevilla & Sanchez, 2021)

Así mismo, Tito et al., (2022) mencionan la importancia de adaptarse a las herramientas tecnológicas a las cuales los docentes tienen acceso actualmente ya sea clases virtuales, aulas virtuales, así como herramientas pedagógicas creadas a través de distintos programas. Muchas veces estas herramientas tecnológicas generan incertidumbre tanto para los alumnos como para los docentes; en estudios diversos se han demostrado que existe un aumento tanto en agotamiento como en estrés y sentimientos de inutilidad especialmente en los docentes de avanzada edad sobre estas

nuevas herramientas. Albites (2019) sugiere además, que se creen políticas para que intervengan de forma multidimensional en los docentes de todas las áreas, no solo universitarios, para que de esta forma se pueda mejorar la calidad laboral de los mismos; sobre factores psicosociales asociados al estrés en docentes universitarios se concuerda que las exigencias laborales en la academia y la sobrecarga de trabajo con tareas administrativas son factores de riesgo para la salud física y psicológica de los docentes aumentando los niveles de estrés, ansiedad e incluso depresión, se dice que los docentes experimentan depresión y ansiedad por el rol académico que cumplen con toda la comunidad estudiantil por estar expuestos a estresores agudos de diversa índole. El estrés laboral tiene una incidencia en los trabajadores en cuanto a los factores psicosociales relacionados a la exigencia y presión laboral, complejidad de la tarea, sobre carga de trabajo, actividades rutinarias y falta de apoyo en el desarrollo profesional del trabajador. Por lo tanto, los riesgos psicosociales se ha demostrado que tienen una afectación negativa para la institución en la que ellos imparten las clases ya que influye en que no asistan a su lugar de trabajo lo cual son horas perdidas para la institución, afectando a la calidad de servicio impartida a los estudiantes que son en si los perjudicados al no tener una atención de calidad en sus clases.

Justificación y Aplicación de la Metodología

	EP	TADH	ASE	COM	DP
Bajo	9% Bajo	37% Bajo	2% Bajo	2% Bajo	5%
Medio	28% Medio	39% Medio	25% Medio	18% Medio	11%
Alto	63% Alto	24% Alto	73% Alto	80% Alto	84%

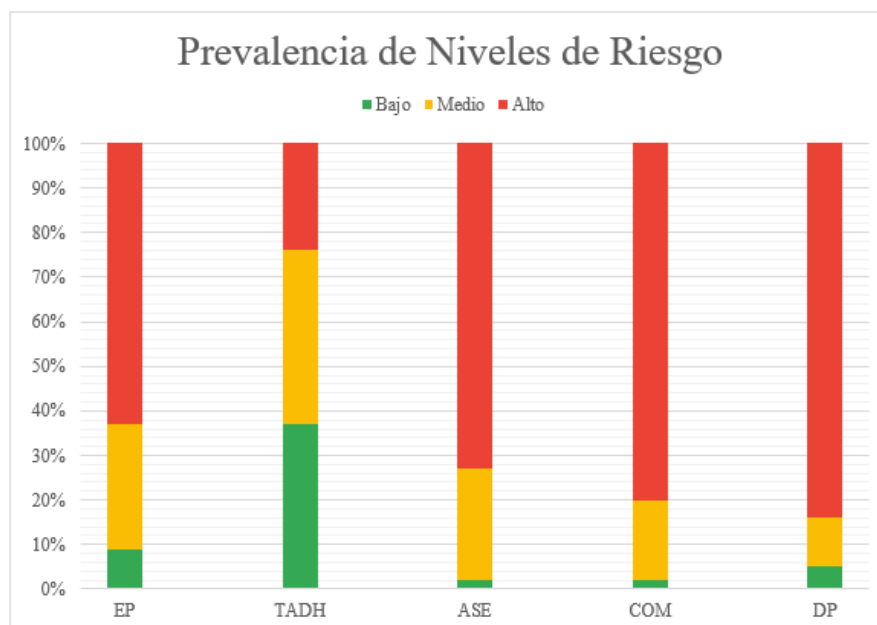


Figura 1. Prevalencia de niveles de riesgo psicosocial (EP= Exigencias psicológicas, TADH= trabajo activo y desarrollo de actividades, ASE= apoyo social en la empresa, COM= compensaciones, DP= doble presencia)

La investigación fue un estudio descriptivo de cohorte transversal en una población constituida por 214 docentes que laboran en la Universidad Católica de Cuenca sede Azogues en el año 2022 en el mes de septiembre y octubre. Se incluyó a aquellos docentes que aceptaron participar en el estudio por medio de la aplicación de un instrumento de recolección de datos que fue la encuesta de Maslach Burnout Inventory para determinar la existencia de Burnout en los docentes y la encuesta de SUCESOS-ISTAS 21 versión corta para determinar la existencia de los riesgos psicosociales en los mismos docentes, se excluyó del estudio investigativo a los docentes quienes no decidieron llenar la encuesta mismas que fue enviada por el correo

institucional de la Universidad Católica por el departamento de Talento Humano previa aceptación de la autoridad máxima el Rector de la institución.

La primera parte de la encuesta fue sobre los riesgos psicosociales usando la encuesta de SUCESOS-ISTAS¹ versión corta que consta de 20 (anexo 1) preguntas con 5 opciones de respuesta en escala de Likert que van de 0 a 4, dependiendo la pregunta el 0 pudiera significar siempre o nunca; con esta encuesta se determinó las exigencias psicológicas (cinco preguntas), trabajo activo y desarrollo de actividades (cinco preguntas), apoyo social en la empresa (cinco preguntas), compensaciones (tres preguntas) y doble presencia (dos preguntas), una vez determinado la calificación se calcula la prevalencia del riesgo y se presenta en un diagrama de barras (Figura 1) con colores tipo semáforo. Para determinar burnout en la población de estudio se usó el instrumento de recolección de datos encuesta de Maslach Burnout Inventory² que está compuesta por 22 ítems o preguntas (anexo 2) en las cuales cada una tiene 7 opciones de respuesta en la escala de Likert de 0 a 6, en donde 0 significa nunca y 6 todos los días, con esta encuesta se determinó la presencia del cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal, además se tuvieron datos para determinar la población en sexo, grupo de edad, carrera en la que labora, estabilidad y horario laborales; ambas encuestas fueron desarrolladas en un formulario de Google Forms, en dicho documento se parametrizó que todas las preguntas sean obligatorias de tener una respuesta de manera que no se obtuvo missing data al momento de realizar la

¹Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESOS/ISTAS21. (n.d.). SUSESOS: Atención de usuarios. Recuperado de: <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>

² Maslach C, Jackson S. Validación cuestionario Burnout. MBI. 1981;0–1. Recuperado de: https://www.ecestaticos.com/file/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf/1515665476-cuestionario_burnout.pdf

tabulación. Una vez recolectadas las 100 encuestas se pasaron a una hoja de Excel en donde, siguiendo las recomendaciones del instrumento, se considera que las exigencias psicológicas representan un riesgo bajo si los resultados que se obtienen son de 0 a 8, un riesgo medio de 9 a 11 y un riesgo alto de 12 a 20, para trabajo activo y desarrollo de actividades el riesgo bajo es de 0 a 5, riesgo medio de 6 a 8 y riesgo alto de 9 a 20, para la variable de apoyo social en la empresa riesgo bajo es de 0 a 3, riesgo medio de 4 a 6 y riesgo alto de 7 a 20, compensaciones riesgo bajo es de 0 a 2, riesgo medio de 3 a 5 y riesgo alto de 6 a 12 y por último doble presencia riesgo bajo es de 0 a 1, riesgo medio de 2 a 3 y riesgo alto de 4 a 8 ; con los resultados se determinó que aquellos que se ubican en el tercil superior (≥ 7) son considerados como encuestados que reportan la tenencia de riesgo psicosocial. Para la variable burnout, siguiendo las instrucciones del instrumento se considera que el cansancio emocional (preguntas 1,2,3,6,8,13,14,16,20) es bajo si los resultados están entre 0 a 18, medio 19 a 26 y alto 27 a 54, para la despersonalización (preguntas 5,10,11,15,22) riesgo bajo de 0 a 5, medio de 6 a 9 y alto de 10 a 30 y por último para realización personal (preguntas 4,7,9,12,17,18,19,21) riesgo alto de 0 a 33, medio 34 a 39 y bajo de 40 a 56; todos quienes tuvieron un riesgo alto en cualquiera de las tres variables son consideradas como personas que reportan la tenencia de burnout. El resultado final en el libro de Excel fue subido a la herramienta estadístico EPI Info.

Resultados

Tabla 1.
Análisis descriptivo y riesgos psicosociales estratificado por jornada de trabajo

	N = 100	Tiempo Completo N = 71	Medio Tiempo N = 23	Jornada Parcial N = 6	Pchi ²
Sexo	Masculino Femenino	50.7 % (36) 49.3 % (35)	65.2 % (15) 34.8 % (8)	66.7 % (4) 33.3 % (2)	0.4
Edad	20 – 29 años 30 – 39 años 40 – 49 años 50 años o mas	1.4 % (1) 52.1 % (37) 19.7 % (14) 26.8 % (19)	4.3 % (1) 34.8 % (8) 43.5 % (10) 17.4 % (4)	- 33.3 % (2) 16.7% (1) 50% (3)	0.21
Carrera	Medicina Odontología Enfermería Ing. Civil Arquitectura Derecho Administración Contabilidad P. Actividad Física	31.1 % (22) 21.1 % (15) 2.8 % (2) 8.4 % (6) 7.1 % (5) 18.3 % (13) 4.2 % (3) 2.8 % (2) 4.2 % (3)	78.4 % (18) 8.7 % (2) 4.3 % (1) 4.3 % (1) - - - 4.3 % (1) -	66.7 % (4) - 33.3 % (2) - - - - - -	0.0062
¿Cuál es la seguridad que tiene sobre la continuidad de su trabajo en los próximos meses?	Baja Media Alta	5.63 % (4) 49.3 % (35) 45.07 % (32)	13 % (3) 69.6 % (16) 17.4 % (4)	- 66.7 % (4) 33.3 % (2)	0.069
Jornada	Día Noche Rotativo día Rotativo día-noche Virtual	76.1 % (54) 8.5 % (6) 4.2 % (3) 2.7 % (2) 8.5 % (6)	69.8 % (16) 21.6 % (5) - 4.3 % (1) 4.3 % (1)	100 % (6) - - - -	0.59
En general, su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares	Muy bien Bien No muy bien Nada bien No sabe / no responde	31 % (22) 43.7 % (31) 17 % (12) 8.3 % (6) -	34.8 % (8) 43.5 % (10) 17.4 % (4) 4.3 % (1) -	16.67 % (1) 83.33 % (5) - - -	0.76
Riesgo psicosocial en el trabajo (alto)					
Exigencias psicológicas		64.8 % (46)	56.5 % (13)	66.7 % (4)	0.80
Trabajo activo y desarrollo de actividades		19.7 % (14)	34.8 % (8)	33.3 % (2)	0.16
Apoyo social en la empresa		71.8 % (51)	69.8 % (16)	100 % (6)	0.51
Compensaciones		84.5 % (60)	69.8 % (16)	66.7 % (4)	0.44
Doble presencia		88.7 % (63)	69.8 % (16)	83.3 % (5)	0.19

Para la determinación de proporciones de las variables categóricas, así como las medidas de distribución y tendencia central para las variables numéricas se usó el estadístico chi cuadrado para asociar proporciones con respecto a las variables categóricas. En base a la pregunta de investigación y los objetivos planteados se hace el análisis descriptivo (tabla 1) estratificado por jornada de trabajo (tiempo completo, medio tiempo, tiempo parcial) con las variables sociodemográficas y además con la variable de exposición. Resulta relevante destacar que la población de 100 participantes en relación con la variable sexo es casi equivalente; por otro lado, se evidencia que de las 19 carreras que tiene la universidad solo se obtuvo información de aproximadamente el 50%.

Variable de exposición: Riesgo psicosocial.

Variable de efecto: Síndrome de Burnout.

Tabla 2.
Variable de efecto

N = 100		Tiempo Completo N = 71	Medio Tiempo N = 23	Jornada Parcial N = 6	Pchi ²
Burnout en el trabajo					
Cansancio emocional	Bajo	70.4 % (50)	60.8 % (14)	66.7 % (4)	0.18
	Medio	21.1 % (15)	39.2 % (9)	33.3 % (2)	
	Alto	8.5 % (6)	-	-	
Despersonalización	Bajo	90.14 % (64)	78.3 (18)	83.33% (5)	0.58
	Medio	9.86 % (7)	21.7 % (5)	16.67 % (1)	
	Alto	-	-	-	
Realización personal	Bajo	2.8 % (2)	-	-	0.98
	Medio	5.7 % (4)	13 % (3)	16.67 % (1)	
	Alto	91.5 % (65)	87 % (20)	8.33 % (5)	

Si se analiza la variable efecto con las jornadas de trabajo (Tabla 2) resulta interesante recalcar que en las jornadas a medio tiempo y parcial no existe baja realización personal ni tampoco existen resultados altos para las otras dos variables que miden el burnout.

Análisis Bivariado con Pruebas de Hipótesis

Hipótesis nula: No hay efecto o no hay asociación. $P > 0.05$ no se rechaza

Hipótesis alternativa: Si hay efecto. $P < 0.05$ no se rechaza

Realizando el análisis de las variables sociodemográficas con la variable de efecto (tabla 3) se evidencia que las personas en un rango de edad de 30 a 39 años tienen más probabilidad de tener síndrome de burnout, de la misma manera aquellas personas cuya seguridad sobre su trabajo está en el rango medio; es relevante recalcar además que las variables carrera, si el horario de trabajo se adapta a los compromisos extra labores y las exigencias psicológicas (tabla 3) resultan en un valor menor a 0.05, lo que indica que en esas variables si hay diferencia estadísticamente significativa con la variable de exposición.

Si el valor de $P > 0.05$ no se rechaza la hipótesis nula es decir que esa variable no tiene efecto o no tiene asociación con la variable dependiente. Los valores de chi cuadrado < 0.05 (tabla 2,3) son los que se llevan a regresión logística tanto cruda como ajustada (tabla 4)

Tabla 3.
Análisis bivariado con la variable de efecto

		Burnout N = 35	Pchi ²
Sexo	Masculino	45.7 % (16)	0.24
	Femenino	54.3 % (19)	
Edad	30 – 39 años	57.1 % (20)	0.05
	40 – 49 años	31.5 % (11)	
	50 años o mas	11.4 % (4)	
Carrera	Medicina	40 % (14)	0.03
	Odontología	31.7 % (11)	
	Enfermería	2.8 % (1)	
	Ing. Civil	2.8 % (1)	
	Arquitectura	2.8 % (1)	
	Derecho	5.7 % (2)	
	Administración	2.8 % (1)	
	Contabilidad	2.8 % (1)	
P. Actividad Física	8.6 % (3)		
¿Cuál es la seguridad que tiene sobre la continuidad de su trabajo en los próximos meses?	Baja	14.3 % (5)	0.03
	Media	60 % (21)	
	Alta	25.7 % (9)	
Jornada laboral	Tiempo completo	68.6 % (24)	0.89
	Medio tiempo	25.8 % (9)	
	Tiempo parcial	5.6 % (2)	
En su trabajo su jornada laboral es	Día	68.6 % (24)	0.13
	Noche	20 % (7)	
	Rotativo día	2.9 % (1)	
	Rotativo día-noche	5.6 % (2)	
	Virtual	2.9 % (1)	
En general, su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares	Muy bien	14.3 % (5)	0.01
	Bien	48.6 % (17)	
	No muy bien	22.8 % (8)	
	Nada bien	14.3 % (5)	
	No sabe / no responde	-	
Riesgo psicosocial en el trabajo			
Exigencias psicológicas	Bajo	5.7 % (2)	0.04
	Medio	42.9 % (15)	
	Alto	51.4 % (18)	
Trabajo activo y desarrollo de actividades	Bajo	28.5 % (10)	0.17
	Medio	51.5 % (18)	
	Alto	20 % (7)	
Apoyo social en la empresa	Bajo	-	0.08
	Medio	37.2 % (13)	
	Alto	62.8 % (22)	
Compensaciones	Bajo	2.9 % (1)	0.71
	Medio	14.3 % (5)	
	Alto	82.8 % (29)	
Doble presencia	Bajo	5.7 % (2)	0.70
	Medio	14.3 % (5)	
	Alto	80 % (28)	

Regresión Logística

Exposición	Resultado		
		Con burnout (medio – alto)	Sin burnout
Con riesgo psicosocial (tercil superior)	25	58	83
Sin riesgo psicosocial	10	7	17
Total	35	65	N = 100

Figura 2. Presentación de los resultados de las variables de exposición y efecto en la población

De acuerdo con la información proporcionada en la figura 2 que hace alusión a la variable de exposición y la variable de resultado, la prevalencia de riesgo psicosocial en la población (N = 100) es del 83% y la prevalencia del síndrome de burnout en la población (N = 100) es del 35%; de la misma manera, la prevalencia de riesgo psicosocial en trabajadores con burnout es del 25%.

Para determinar el riesgo de tener burnout en el grupo con riesgo psicosocial en comparación con el grupo sin riesgo psicosocial se aplica la siguiente operación: $OR = ad/cb$, en donde $OR = 25 \cdot 7 / 10 \cdot 58$; $OR = 175 / 580$; $OR = 0.3$; es decir que los trabajadores de la empresa donde se llevó a cabo el estudio tienen un OR de 0.3, este resultado podría considerarse como un factor protector.

Tabla 4.
Regresión logística

	Cruda			Ajustada		
	Odds Ratio	I.C 95%	Valor de P	Odds Ratio	I.C 95%	Valor de P
Edad (30 - 39 años)	0.6416	0.3888 – 1.0587	0.0825	0.6972	0.3997 – 1.2163	0.2040
Carrera (Medicina, Odontología)	0.9831	0.9177 – 1.0533	0.6283	0.9969	0.9223 – 1.0775	0.9367
Seguridad sobre la continuidad de su trabajo en los próximos meses (media)	0.4139	0.1979 – 0.8657	0.0191	0.5322	0.2372 – 1.1941	0.1261
Su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares (bien)	2.2617	1.3402 – 3.8169	0.0022	1.9819	1.1522 – 3.4091	0.0134
Exigencias psicológicas	0.7476	0.4035 – 1.3851	0.3552	0.7876	0.3947 – 1.5715	0.4981

La regresión logística permite identificar el tamaño del efecto entre una o más variables y lo cuantifica; para ello se tiene en cuenta que el Odds Ratio (OR) que es < 1 indica que la enfermedad o la variable de resultado en el grupo de exposición es menor que en el grupo sin la exposición, el $OR=1$ indica que la enfermedad o la variable de resultado en el grupo con exposición es igual que el grupo sin exposición y, el $OR > 1$ indica que la enfermedad o variable de resultado en el grupo de exposición es mayor que el grupo no expuesto. El resultado para este caso de estudio (tabla 4) significa que las personas que evaluaron que su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares sólo “bien” tienen la probabilidad de 1.98 más (aOR) de sufrir de síndrome de burnout que aquellos que evaluaron su lugar de trabajo como un sitio que se adapta a sus actividades extralaborales. También es importante resaltar que la

variable carrera (Medicina y Odontología) aunque no tiene un valor $OR=1$ si se encuentra dentro de una zona limítrofe por lo que se pudieran considerar como posible riesgo.

Discusión de los Resultados y Propuesta de Solución

En la interpretación de los resultados de este estudio, la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes, se debió determinar si están expuestos a los riesgos psicosociales por medio del instrumento SUCESOS-ISTAS 21 versión corta, la cual nos da como un resultado importante la existencia de doble presencia en un nivel alto en los docentes con un 84%, así como las compensaciones en un nivel alto con un 80% y un apoyo social de la empresa con un 73%, mientras que un trabajo activo y desarrollo de actividades bajo con apenas un 24% y las exigencias psicológicas con un 63% (figura 1) lo que nos hace determinar que en los docentes de la Universidad Católica de Cuenca sede Azogues si existe la presencia de los riesgos psicosociales, con este antecedente se determinó la prevalencia del síndrome de burnout bajo, medio y alto.

Este estudio se realizó a docentes de la Universidad Católica de Cuenca sede Azogues que laboran en diferentes jornadas laborales como son tiempo completo con 71 profesores, medio tiempo 23 profesores y tiempo parcial 6 profesores (tabla 1). De acuerdo al sexo de los docentes se puede identificar que en tiempo completo se encuentran de forma equitativa lo que no sucede en lo que respecta a medio tiempo y de la misma manera en tiempo parcial que existe un predominio del sexo masculino con más del 65% en ambos casos; en relación a la edad se puede determinar que según cambia la jornada laboral aumenta el rango de edad ya que en la jornada de tiempo completo el rango de edad esta de 30 a 39 años con mayor prevalencia con más del 50% de los docentes, en la jornada de medio tiempo aumenta el rango de edad con una edad entre los 40 y 49 años y en los docentes a tiempo parcial el rango de edad predominante es el de 50 años o más lo que se hace lógico debido a que por la edad de los docentes

solo dan cierto tipo de materias en horarios específicos o tutorías en horas y días determinados (tabla 1).

De acuerdo con la seguridad de estabilidad laboral se puede identificar que en los docentes de todos los tipos de horarios es media ya que se sienten relativamente seguros de seguir trabajando dentro de la institución. Dentro de su horario laboral se puede determinar que la mayoría de los docentes trabajan de día con el 76.1% los docentes a tiempo completo, el 69,8% los docentes a medio tiempo y el 100% de los docentes a tiempo parcial lo que hace relación a lo mencionado anteriormente en los rangos de edad de estos.

Según la pregunta de investigación: es de interés saber si la prevalencia del síndrome de burnout se asocia con los riesgos psicosociales en los docentes universitarios que laboran en diferentes jornadas de trabajo; con esto en mente la pregunta general sería: conforme con los riesgos psicosociales ¿cuál es la prevalencia de burnout en los docentes de acuerdo con su horario laboral? “ , se determinó que si existe la presencia de riesgos psicosociales que a su vez en este estudio se la conoce como la variable de efecto; se determinó además el síndrome de Burnout, en el cual de los 100 docentes encuestados resultaron 35 con la presencia del síndrome (figura 2) ya que por medio de la encuesta de Maslach Burnout Inventory en que se puede determinar 3 factores importantes como es el cansancio emocional medio y alto en 21 de los docentes a tiempo completo, 9 docentes de medio tiempo y 2 docentes a tiempo parcial (tabla 2) lo que demuestra la mayor prevalencia del cansancio emocional en los docentes que se encuentran laborando a tiempo completo, otro de los factores importantes es la despersonalización en la cual no se encontró resultados altos sino solo medios con un 7 docentes a tiempo completo, 5 docentes en medio tiempo y 1 docente a

tiempo parcial lo que se puede determinar que el mayor número de los docentes se encuentran laborando a tiempo completo con este factor; en el factor de realización personal de igual forma se tomó en cuenta los docentes con medio y bajo nivel en el cual 6 docentes laboran a tiempo completo, 3 docentes a medio tiempo y 1 docente a tiempo parcial con lo que sigue la tendencia de la mayoría de docentes a tiempo completo. En el estudio se determinó que si un docente tiene por lo menos uno de los 3 factores (medio y alto para cansancio emocional y despersonalización y bajo y medio para realización personal) padece del síndrome de Burnout.

Dicho lo anterior y según la (tabla 3) los 35 docentes que representarían al 35% de los casos estudiados con el síndrome de Burnout en la Universidad católica de Cuenca se puede comparar que es mayor a la prevalencia estudiada por Ramos et al., (2020) en dos Universidades del Ecuador donde se obtuvo una prevalencia del 30% de docentes que padecen Burnout. En relación con la variable sexo se puede determinar que en el sexo femenino existe una mayor prevalencia de Burnout con el 54.3% que al compararse con el estudio realizado con Ocaña (2022) en el que el síndrome de burnout está en un 4.6% mayor en el género femenino que en el masculino. Se determinó que los docentes de las carreras relacionadas con la salud como son medicina, odontología presentan una mayor prevalencia de Burnout con un 40% y un 31.7% respectivamente que concuerda con estudios anteriormente realizados como el de Ramos et al, (2020) que determinó que en el Ecuador las áreas de la salud padecen de mayor prevalencia del síndrome de Burnout generalmente relacionado a estar en contacto con pacientes y la responsabilidad que esto implica y se concuerda con este estudio debido a que la mayoría de docentes por lo general laboran en sistemas de salud aparte de la Universidad.

De acuerdo con la seguridad de continuidad laboral dentro de los docentes que padecen Burnout la mayor prevalencia se encuentra en media y la menor en una seguridad laboral baja debido a que se estima que como no se sienten seguros de continuar en el trabajo no sufren tanto estrés laboral (tabla 3). En el horario laboral de los docentes con el síndrome de Burnout se determina que la mayor prevalencia existe en los docentes que laboran de día con un 68.6% mientras que la menor prevalencia de los docentes con Burnout son los que laboran en horarios rotativos de día y horarios rotativos de noche con un 2.9% y un 5.6% respectivamente lo que hace entender que al laborar en turnos rotativos cambian de actividades y tienen más tiempo para realizar las mismas en comparación con los docentes que laboran continuamente en el día y se dedican a una misma actividad.

Dentro de los resultados y con referencia a la pregunta de investigación de los 100 docentes estudiados 83 presentaron un riesgo psicosocial y 17 no presentaron riesgo y para el estudio se tomó en cuenta el tercil superior, para el riesgo de Burnout se tomó los resultados medio y alto para cansancio emocional y despersonalización y bajo y medio para realización personal dando como resultado 35 docentes con la presencia del síndrome de burnout (figura 2). Es interesante recalcar que una vez realizada la regresión logística (tabla 4) los encuestados que piensan que su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales de manera solo “bien” tienen más riesgo de padecer burnout en comparación con aquellos que su horario de trabajo se adapta de una forma “muy bien” e incluso más probabilidad de tener burnout que aquellos que respondieron “no muy bien” o “nada bien”; de la misma manera es necesario resaltar que en la misma regresión logística hay valores que están bordeando el número 1, como es el caso de la variables carrera, el cual se podría considerar como un posible riesgo especialmente en

las carreras de medicina y odontología. Uno de los limitantes de estudio fue exactamente la no respuesta del 100% de los docentes (únicamente se consiguió el 46% de total del universo) lo que podría afectar el que la variable carrera estuviera bordando los límites para considerarla como una variable de riesgo.

Como se ha determinado en los resultados la mayor parte de los docentes con el síndrome de Burnout se encuentra en las carreras relacionadas a la salud y en la jornada laboral a tiempo completo como plan de intervención se podría plantear realizar un análisis de las horas que imparten clases si están acordes con las horas administrativas que dedican para realizar preparación de clases, tutorías y proyectos para que de esta manera posterior al análisis se pueda disminuir la carga horaria de los mismos, de igual forma otro plan de intervención y en los casos más acentuados del síndrome se puede valorar para un cambio de actividades dentro de la misma institución sin que afecte al docente, mejorar y cambiar el clima organizacional de la Universidad para adecuar mejor a las personas con cargos superiores a los docentes que puedan generar estrés dentro del ambiente laboral de los mismos, en el caso que se realicen todas las intervenciones antes mencionadas se puede intervenir con ayuda psicológica específica a los problemas del síndrome más acentuados incluso con la prescripción de un especialista de medicamentos antidepresivos y la terapia psicológica cognitivo conductual a los docentes (Oliveros, 2016). También se puede mejorar las condiciones de los docentes mejorando su estabilidad laboral ya que muchos de ellos al sentirse medianamente estables laboralmente presentan estrés que se solucionaría con una certeza de continuidad laboral y una mejor remuneración de acuerdo con las funciones que realicen ya que la desmotivación por la compensación de actividades influye de manera significativa en los mismos.

Conclusiones y Recomendaciones

En la actualidad el estrés laboral es uno de los principales riesgos psicológicos para los trabajadores, como se ha descrito en este trabajo de investigación, el síndrome de Burnout es un riesgo de los trabajadores especialmente de los que están en contacto con personas ya que se ha demostrado en la actualidad que es mucho más fácil trabajar con cosas que con personas, se podría decir de esta manera; en el estudio realizado se demostró que como a nivel mundial y nacional la mayor prevalencia del síndrome se encuentra en el sexo femenino y en trabajadores del área de la salud, este estudio es de relevancia ya que abre un camino para las futuras investigaciones que se pueden dar en docentes universitarios y porque no de otros niveles de educación en el sur del país.

Uno de los principales propósitos del estudio es analizar la prevalencia del burnout en relación con el horario laboral de los docentes con la preexistencia de los riesgos psicosociales, la cual se pudo realizar con la mitad del total de la población de los docentes que laboran en la institución.

Como recomendaciones se puede indicar que se evalué a la totalidad de los docentes dentro de la institución tanto en matriz como sedes para tener de forma holística los resultados, brindar una ayuda psicológica a los docentes que presenten un estrés laboral en cualquiera de sus niveles, realizar políticas institucionales para el desarrollo de programas de entrenamiento sobre el control y manejo del estrés, manejar las condiciones laborales y administrar la carga laboral de los docentes para que puedan cumplir de mejor manera y de forma correcta las actividades, realizar continuamente los cambios de actividades como pausas activas dentro de los horarios administrativos para que los docentes cambien de actividades y evitar así la monotonía, finalmente en lo principal para controlar y tratar el estrés es educar a los docentes sobre estos problemas

y que al presentar un signo de alarma se informe para poder actuar a tiempo y evitar complicaciones futuras.

En trabajos futuros se recomienda realizar las encuestas en campo que debido a que en este trabajo se realizó por medio del correo institucional tuvo poca acogida, además se recomienda estudiar al 100% de la población de los docentes ya que en la regresión logística en el OR ajustada se tuvo un valor de 0.9969 que probablemente si se realizaba a todo el personal hubiera sido 1.

Para futuras investigaciones se recomienda que se realice en diferentes instituciones educativas de tercer nivel de la zona para poder comparar la prevalencia de Burnout y de esta manera ver si tienen similitud o no y poder crear planes ya no solo institucionales sino planes zonales o incluso nacionales para mejorar la calidad de trabajo de los docentes y mejorar el servicio que prestan a los estudiantes que fueran los afectados en sí.

Referencias

- Alvites, C. (2019) Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300006&script=sci_arttext
- Aramburo, A. (2020) Síndrome de Burnout en Docentes de Educación Básica Especial n° 10 “solidaridad” – la victoria – Lima. Apache Tomcat. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6ac219bd-911a-422c-a445-5ef29389a961/content>
- Aristizábal, D., Mejia, C., Quiroz, E. (2018). Vista de Estrés Laboral y Engagement en los Trabajadores de una Empresa de Manufactura. Portal de Revistas UCP - Universidad Católica de Pereira, 38 (2) <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/textosentidos/article/view/82/81>
- Barradas, M. E., Delgadillo, R., Gutierrez, L., Posadas, M. H., Garcia, J. N., Lopez, J., Denis, E. (2018). Estrés y Burnout Enfermedades en la Vida actual. Google Books. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rOBiDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=que+es+el+burnout&ots=xGPBsDptxf&sig=XAxIQqcIUie8wyzurW5PGawz7rw#v=onepage&q=que%20es%20el%20burnout&f=false>
- Bonilla, J.C. (2018). Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Empresa Textil Privada de Lima. Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Perú. Repository of the Autonomous University of Peru. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1108/Bonilla%20Bazan%2c%20Juan%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ceccoli, F. (2022). Síndrome de Burnout en Profesionales de Diagnóstico por Imágenes en Pandemia de covid19. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Católica de Argentina.

<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/14583/1/sindrome-burnout-profesionales.pdf>

Chiang, M., Riquelme, G., Rivas, P. (2018) Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral Y sus Resultados en Trabajadores de Una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepcion. Scielo - Scientific electronic library online.

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci_arttext

Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS21.

(n.d.). SUSESO: Atención de usuarios. <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>

Galbán, K. (2018). Vista de los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla. Revista Jurídica de los Derechos Sociales 8 (1).

https://upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2921/2304

Maslach C, Jackson S. Validación cuestionario Burnout. MBI. 1981;0–1. Available from:

https://www.ecestaticos.com/file/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf/1515665476-cuestionario_burnout.pdf

Mesurado, B., & Laudadio, J. (2019). Experiencia Profesional, Capital Psicológico y Engagement. Su Relación con el Burnout en Docentes Universitarios. Propósitos

y Representaciones, 7(3), 12-40. doi:

<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>

- Ocaña, A. (2022) La Ansiedad y su Relación con el Síndrome Burnout en Docentes Universitarios. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/36887/1/Oca%c3%bla%20Pro%2c%20Azucena%20Rebeca%20-.pdf>
- Oliveros, G. (2016, 2). Síndrome de burnout: Síntomas y Tratamiento. Grupo Doctor Oliveros. <https://www.grupodoctoroliveros.com/sindrome-de-burnout-sintomas-y-tratamiento/>
- Pazos, L. (2020) Modelo de Gestión Educativa para prevenir el Síndrome del Burnout en docentes de la Escuela Roberto Alejandro, Chanduy – Ecuador 2020. DSpace Home. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68411/Pazos_TLF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, M., Alfonso, I., Peñafiel, K., Macias, E., Labrada, E. (2020) Vista de Síndrome de Burnout en Docentes de dos Universidades de Ecuador. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 2 (74) <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2030/2087>
- Raspa, P., Lopez, D., Moya, F. (2019) Síndrome de Burnout en Trabajadores de Empresas del Sector Comercio en la Ciudad de Maracaibo, Venezuela. Revista Espacios, 40 (43), 8. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n43/a19v40n43p08.pdf>

- Rivera, A., Segarra, P., Giler, G. (2018). Síndrome de Burnout en Docentes de Instituciones de Educación Superior. Sistema de Información Científica Redalyc, Red de Revistas Científicas, 17.
<https://www.redalyc.org/journal/559/55960422004/55960422004.pdf>
- Rodriguez, A. (2021). Diagnóstico sobre el Síndrome de Burnout en Docentes del nivel Superior Público. Tesis de maestría en Psicología, Universidad Autónoma de Nuevo León. <https://eprints.uanl.mx/22133/1/1080315157.pdf>
- Rosales, N. V. (2021) Efectividad de un Programa Cognitivo Conductual en la Reducción del Burnout y las Disfunciones Emocionales de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Hermilio Valdizán. Tesis de Maestra en Ciencias de la Salud, Universidad de Huanuco.
<https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3005/ROSALES%20CORDEROVA%2c%20NIDIA%20VICTORIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sevilla, M., Sanchez, M. (2021, November 25) ¿Qué es el síndrome de burnout? CuidatePlus. <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>
- Tabares, Y., Martinez, V., Matabanchoy, S. (2020) Síndrome de burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática.
https://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072020000300265
- Tacca, D., Tacca, A. (2019) Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. <https://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a13v7n3.pdf>
- Tito, P., Torres, M., Perez, E., (2022) Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: Un análisis factorial exploratorio. (n.d.). Scielo España - Scientific

Electronic Library Online.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412022000300050

Tiza, M., Barúa, M. (2021) Estrategias de Prevención del Síndrome de Burnout en Docentes de Nivel Inicial de un Colegio Privado de la Provincia Constitucional del Callao.

https://repositorio.uarm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12833/2336/Tiza%20Huaranga%2c%20Maria%20Teresa_Madalengoitia%20Bar%c3%baa%20de%20Estrada%2c%20Magdalena%20Tula_Trabajo%20de%20investigaci%c3%b3n_Maestr%c3%ada_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1

II. Sección específica de riesgo psicosocial						
Dimensión exigencias psicológicas		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión apoyo social en la empresa		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

Anexo 2

Condiciones de Trabajo y Salud

Sexo

- Hombre
- Mujer

Edad

- Menos de 20 años
- 20 - 29 años
- 30 - 39 años
- 40 - 49 años
- 50 años o más

Carrera en la que Labora

- Medicina
- Odontología
- Enfermería
- Bioquímica y farmacia
- Psicología Clínica
- Ingeniería Ambiental
- Ingeniería Civil
- Ingeniería Eléctrica
- Ingeniería Industrial
- Arquitectura

- Agronomía
- Veterinaria
- Periodismo
- Trabajo Social
- Derecho
- Administración de Empresas
- Contabilidad y Auditoría
- Educación Inicial
- Pedagogía de la actividad física

Cuál es la seguridad que tiene sobre la continuidad de su trabajo en los próximos meses

- Baja
- Media
- Alta

Su jornada laboral es:

- Tiempo completo
- Medio tiempo
- Tiempo parcial

En su trabajo su jornada es:

- Sólo diurno (de día)
- Sólo nocturno (de noche)
- En turnos (rotativo sólo de día)

En turnos (rotativos día-noche)

Otro

Especifique

En general, su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares

Muy bien

Bien

No muy bien

Nada bien

No sabe / no responde

Cuestionario Maslach Burnout

Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Me siento cansado al final de la jornada de trabajo

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado/a.

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Siento que puedo comprender fácilmente a los pacientes y/o estudiantes

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Siento que estoy tratando a algunos pacientes y/o estudiantes como si fueran objetos impersonales

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Siento que trabajar todo el día con gente me cansa

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes y/o estudiantes

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes

- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Siento que mi trabajo me está desgastando

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Siento que me he hecho más duro con la gente

- Nunca

- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Me preocupa que éste trabajo me esté endureciendo emocionalmente

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Me siento con mucha energía en mi trabajo

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Me siento frustrado en mi trabajo

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Siento que realmente no me importa lo que le ocurra a mis pacientes y/o estudiantes

Nunca

Pocas veces al año

- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes y/o estudiantes

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Me siento estimado/a después de haber trabajado en contacto con mis pacientes y /o estudiantes

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos

- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Me parece que los pacientes y/o estudiantes me culpan de alguno de sus problemas

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días