



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Prevalencia del síndrome de burnout en docentes ecuatorianos de educación primaria y su relación al pertenecer a instituciones educativas privadas y públicas”

Profesor:

ING. DAVID DURAN

Autores:

LOPEZ CORONEL LETICIA ADRIANA

SARMIENTO HIDALGO BLANCA REBECA

2022

RESUMEN

El síndrome de Burnout (SB) conocido como desgaste profesional es resultado del estrés crónico, el trabajador muestra cambios significativos en su carácter, actitudes y sentimientos negativos que lo llevarían a tener alteraciones psicósomáticas y físicas. El principal objetivo del presente proyecto de investigación es determinar la prevalencia y nivel de SB en profesores ecuatorianos que trabajan en Educación Primaria y su relación al Pertener a Instituciones Educativas Privadas y Públicas. El diseño del estudio se ejecutó de forma cuantitativa, aplicando un estudio epidemiológico observacional, de corte transversal y descriptivo; buscando establecer relaciones significativas entre el SB y las variables investigadas. La técnica usada es psicométrica, el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) estructurado por 22 preguntas y un cuestionario de preguntas sociodemográficas. Se trabajó con una población de 119 profesores que imparten clases en educación primaria en Guayaquil, la muestra se compuso de 50 (42.02%) de escuelas privadas en comparación con 69 (57,98%) públicas.

Resultados: Entre los hallazgos, el sexo femenino agrupo la mayoría de los participantes con el 77% de las instituciones públicas y el 78% de las instituciones privada. Asertivamente, de manera correlacional ajustando los factores de riesgo se observa que ejercer labores de más de 40 horas a la semana obtuvo un factor de riesgo significativo para Burnout de 21,43 veces (I.C. 95%: 2,77- 165,71), además el sentirse muy comprometido con las actividades extraescolares también presentaron significancia de 4,37 veces (I.C. 95%: 1,18- 16,17).

Conclusiones: Contrastando los factores de riesgos significativos del estudio, refleja que los docentes de las instituciones privadas tienen un riesgo significativo de Burnout de 4,40 veces (I.C. 95%: 1,25- 15,44) en comparación con los docentes de las instituciones públicas.

Palabras Clave: Personal Docente, Agotamiento Emocional, Despersonalización, Baja realización personal, Síndrome de Burnout, Desempeño laboral.

ABSTRACT

Burnout syndrome (BS) also known as professional burnout is the result of chronic stress, the worker shows significant changes in his character, attitudes and negative feelings that would lead to psychosomatic and physical alterations. The main objective of this research project was to determine the prevalence and level of SB in Ecuadorian teachers working in primary education and its relation to belonging to private and public educational institutions. The design of the study was quantitative, applying an observational, cross-sectional, and descriptive epidemiological study, seeking to establish significant relationships between BS and the variables investigated. The technique used is psychometric, the test Maslach Burnout Inventory (MBI), which is structured by 22 questions and a questionnaire of sociodemographic questions. We worked with a population of 119 teachers who teach in primary education in Guayaquil, the sample was composed of 50 (42.02%) from private schools compared to 69 (57.98%) from public schools.

Results: Among the findings, the female sex grouped most of the participants with 77% of the public institutions and 78% of the private institutions. Assertively, correlational adjusting the risk factors, it is observed that working more than 40 hours a week obtained a significant risk factor for Burnout of 21.43 times (C.I. 95%: 2.77- 165.71), also feeling very committed to extracurricular activities also presented significance of 4.37 times (C.I. 95%: 1.18- 16.17).

Conclusions: Contrasting the significant risk factors under study, it was obtained that teachers in private institutions presented a significant risk of Burnout of 4.40 times (C.I. 95%: 1.25- 15.44) compared to teachers in public institutions.

Key words: Teachers, emotional exhaustion, depersonalization, low self-fulfillment, burnout syndrome, job performance.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENIDO

1.	RESUMEN	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN	6
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	16
5.	RESULTADOS	19
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	25
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	30
8.	REFERENCIAS	31
9.	ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos descriptivos sociodemograficos y riesgo de Burnout en docentes ecuatorianos de educación básica en Guayaquil en relación con su lugar de trabajo.....	20
Tabla 2. Prevalencia de síndrome de burnout escala MBI por dimensiones en docentes ecuatorianos de educación básica en Guayaquil Y su relación al pertenecer a Instituciones Educativas Privadas Y Públicas.....	21
Tabla 3. Asociación entre factores de riesgos y Sindorme de Burnout en docentes de educación básica de Guayaquil en Instituciones públicas y privadas.	22
Tabla 4. Prevalencia de los tres ejes de riesgo de burnout en escala MBI en docentes ecuatorianos de educación básica en Guayaquil y su relación con los factores de riesgos.	24
Tabla 5. Regresión logística. asociación entre factores de riesgos potenciales y prevalencia de sb según escala de valoración de MBI en docentes de educación básica de Guayaquil instituciones públicas y privadas.	25
Tabla 6. Variables sociodemográficas: identificación de condición mental en docentes de educación primaria (SB).....	35
Tabla 7. Cuestionario MBI aplicado en las encuestas a los docentes.....	36
Tabla 8. Grupos de estresores susceptibles a desencadenar el SQT.....	39

INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Burnout (SB) es un padecimiento descrito hace más de treinta años, sin embargo, carecía de una definición uniforme y aceptada, catalogado como un trastorno psicológico resultante a la exposición crónica de estresores que se encuentran en el ambiente laboral (Maslach & Leiter, 2016). La OMS reconoce en mayo de 2019 en Ginebra-Suiza, entrando en vigor el pasado 1 de enero del 2022, como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado” o desgaste profesional a la respuesta de estrés crónico estructurado en tres ejes: agotamiento o sensación de poca energía, sentimientos negativos e incremento en distancia mental en el ambiente laboral, y reducción en la eficacia laboral. Este padecimiento laboral ingresa oficialmente a la clasificación tras la “*revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos CIE-11*” (Lindmeier, 2018).

Tema polémico, algunos autores hacen referencia a que el SB resulta del estrés laboral crónico que se integra por sentimientos negativos y actitudes hacia la planta laboral y a su desempeño profesional, además porque el individuo experimenta agotamiento (Gil-Monte & Noyola, 2011). Fundamentalmente tres elementos lo caracterizan: Agotamiento emocional tras resultado de la reducción de los recursos emocionales, para afrontar los desafíos de su labor ejercida y puntualizando aumento de fatiga a nivel físico, mental y emocional que no recompensa la cantidad de labor realizada, además el individuo se torna irritable, malhumorado e insatisfecho; Despersonalización al haber reducido sus recursos emocionales, no puede continuar ejecutando su trabajo con la misma energía; Baja

realización personal, el trabajador se siente decepcionado por la manera como ejerce su labor y los resultados obtenidos (Navarro, 2016). En este contexto, los sentimientos y comportamientos en el lugar de trabajo se convierten en productos de intercambio con valor económico; siendo consecuente con la literatura que menciona que los empleados pueden percibir el agotamiento como resultado de la congruencia y la discordancia entre sus estados emocionales personales y las expectativas laborales (Kariou et al., 2021).

Maslach & Leiter (2016) el Síndrome de Burnout podría estar influenciado por variables organizacionales, sociales e individuales, profesiones muy valoradas por la sociedad se ven afectadas en este caso la docencia cobrando relevancia para el estudio de riesgos psicosociales y su peligrosidad podría derivarse de su durabilidad. Las reformas crean un entorno que hace hincapié en las culturas del establecimiento y la jerarquía de la gestión escolar los docentes se ven obligados tanto a realizar y a rendir cuentas de un sin número de tareas sin elección bajo vigilancia lo que provoca un estrés crónico (Tsang et. al, 2021). En muchos casos, las instituciones educativas no brindan a los docentes la seguridad y protección necesaria transformándose en una amenaza para la salud, tanto es así que el aumento del nivel de estrés psicológico de los empleados puede derivar en estrés laboral, así como también en enfermedades profesionales relacionadas, tales como síndromes con condiciones especiales, cualidades a las que los entendidos en la materia se refieren en su mayoría como burnout, profesiones que sirven a las personas directamente (Manzano, 2020).

En estudios de SB en profesores de escuelas Latinoamericanas los cuales incluyeron a Perú, Chile, Brasil y Colombia dependiendo de características sociodemográficas como el

sexo, satisfacción con el ingreso económico, tiempo de servicio, nivel de enseñanza y el tiempo laboral en la escuela sea esta pública o privada; el estudio desarrollado en Perú determino que los profesores de escuelas privadas en relación con el sexo femenino muestran mayores niveles de agotamiento profesional (Santa Cruz et al., 2021). En Chile, una publicación con docentes que imparten clases en educación primaria informa que los profesores con puntuaciones altas en la dimensión de inestabilidad emocional de la personalidad también alcanzaban un eminente puntaje en culpa, indolencia, y agotamiento emocional (Salgado & Leria, 2018). El fenómeno del isomorfismo institucional en la educación tiene impacto en la educación en todos los niveles refiriéndose a la creciente práctica de utilizar las clasificaciones nacionales, esto influye en los esfuerzos de las instituciones a estructurar programas para que sigan siendo competitivos con otras instituciones similares (Kariou et al., 2021).

Un estudio realizado en Ecuador bajo análisis cualitativo y descriptivo buscó determinar el SB en profesores, aplicando preguntas del cuestionario validado de MBI, como resultado, el 29% de los profesores reflejan cansancio emocional y despersonalización con el 17%; mientras que el 85% de los profesores tuvieron niveles altos de realización, concluyendo que los profesores tienen una baja prevalencia de SB, así como también profesores con niveles intermedios de SB y una población menor con prevalencia significativa para ser un factor de riesgo (Manzano, 2020). En Ecuador los docentes se encuentran en una situación difícil debido al sistema educativo adquirido en los últimos años, cuya reforma educativa hace relación a las decisiones tomadas por el estado para orientar las políticas educativas, así

rebasar las debilidades identificadas en el sistema con resultados subóptimos tanto de eficiencia como de calidad. Por lo tanto, cualquier transformación resulta de la evaluación equilibrada de los servicios educativos que se brindan a los ciudadanos y del impacto positivo o negativo en la organización social y educativa (Pombo, 2015).

Planteamiento del problema

En un mundo que ha venido cambiando en los últimos dos años frente a la pandemia por COVID 19 y sus efectos en el mundo laboral, exacerbando el sufrimiento humano, enfermedades profesionales y dejando vulnerables a millones de personas trabajadoras y de empresas sean públicas o privadas, dentro las zonas más afectadas a nivel mundial están Asia y el Pacífico. El SB en docentes no perjudica sólo al sujeto es multidimensional se ve afectado por diversos factores de acuerdo con el sistema de trabajo sea este de escuelas públicas o privadas, apoyo social, sobrecarga laboral, conflictos interpersonales y organizacionales no solo perturba la salud mental del trabajador sino también afecta el nivel físico, sistema musculoesquelético y otras alteraciones psicosomáticas. Así el detrimento mental y físico incide en la responsabilidad y la satisfacción laboral, de esta manera el fracaso o triunfo depende según como interpreten, analicen e intervenga esta población trabajadora, traduciéndose en la aceptación o repudio de cualquier cambio pedagógico (Chávez et al., s.f). En el contexto de todo lo mencionado nace nuestra interrogante: ¿Cuál es la prevalencia y qué nivel de SB tienen los profesores Ecuatorianos de Educación Primaria con relación al Pertenecer a Instituciones Educativas Privadas y Públicas?

Cuando se habla de SB es inevitable pensar en sus consecuencias el trabajador muestra cambios significativos en su carácter, deterioro cognitivo, sensación de desgaste emocional, distanciamiento social, sentimiento de culpa-baja autoestima y de otra forma lo llevaría a tener alteraciones psicosomáticas y físicas, por lo que toma fuerza en los últimos años como una de las enfermedades laborales con mayor impacto en la salud mental. Los docentes se caracterizan por ser humanistas siendo imprescindible el manejo de emociones y sus acciones ya que repercuten en el proceso enseñanza aprendizaje de los alumnos; por lo tanto, la situación actual de los docentes es compleja y delicada se propone actuar como líder en diversos temas, haciendo énfasis en los problemas que se presentan en el ámbito escolar (conflicto escolar, falta de asimilación del pensum, etc.) y los relacionados con cuestiones sociales, (violencia, desprestigio, adicciones, malas costumbres, etc.). Todo esto hace que los docentes de educación primaria de Instituciones educativas privadas y así también de escuelas públicas se sientan personal y profesionalmente abrumados y ansiosos, ya que sus derechos y responsabilidades están en desavenencia.

Centrándose en el ámbito laboral y relacionado al tema, investigaremos si los docentes de educación primaria que pertenezcan a Instituciones Educativas Privadas o Públicas muestran cambios psicosociales significativos con relación al SB. Los profesores se encuentran en un tiempo en que la información y el conocimiento cambia incesantemente para cumplir con estándares de calidad respecto a Instituciones Educativas Privadas muchas personas concuerdan en la sociedad deben brindar servicios óptimos de calidad con calidez, debido a los costos elevados ya sea por niveles de competitividad, actualizaciones continuas,

presión de padres de familia, entre otras características laborales por lo cual podrían estar expuestos a mayor indicios de ansiedad, depresión y al SB. El SB perjudica el entorno familiar, social y laboral de la persona por tanto abordarlo sería elemental en la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

Objetivos

De todo lo mencionado parte nuestro objetivo principal es conocer la Prevalencia y qué nivel de Síndrome de Burnout tienen los Docentes Ecuatorianos de Educación Primaria con relación a su lugar de trabajo. Entre otros objetivos identificar las principales causas del Síndrome de trabajador quemado en docentes de educación primaria, formular un proyecto de intervención para prevenir este tipo de enfermedad dentro de los profesores que laboran en educación primaria, definir en qué grupo de docentes de educación primaria es más frecuente el Síndrome de Burnout sí en instituciones públicas o privadas. Es menester un manejo adecuado del síndrome de burnout, debería traspasar a ser de manejo particular y convertirse de manejo fundamental en la salud mental de la sociedad.

Revisión de literatura

Estrés y Burnout

En la NTP 705 elaborada por Fidalgo (2005) para INSST, el Síndrome de estar quemado del trabajador es particularmente un proceso de autoprotección y afrontamiento frente al estrés desencadenado por la relación profesional para este caso padre, alumno y gestión organizacional. El trabajador manifiesta deterioro cognitivo, afectivo y actitudinal con más de 100 síntomas relacionados algunos de ellos al hacerse crónicos declinan hacia patologías

más graves, estos pueden ser indicadores visibles cuando están actuando de forma nociva. Estos síntomas pueden aparecer en cantidades circunstanciales, con alto porcentaje 80% para ansiedad, proporcionalmente menor 22% para la indiferencia, entre los síntomas frecuentes: “ansiedad, irritación, tristeza, inadecuación, impotencia, fatiga, inquietud, dificultad de concentración, frustración, depresión, incompetencia, sentimientos de culpa, excesivas horas de trabajo, poca realización personal, disminución de interés por el trabajo, sentimiento de inutilidad, negatividad, disminución de la motivación, disminución de intereses extralaborales e indiferencia”.

No hay que confundir el “estrés laboral” con Burnout basados en ciertos lineamientos como valorar, vigilar y evaluar tanto en intensidad y presentación de los síntomas del trabajador, diagnóstico diferencial además identificar la fuente y origen del estrés. Mencionaremos algunas diferencias el sujeto bajo estrés expresa sobre participación en los problemas, agotamiento, hiperactividad emocional o falta de energía física cuyo daño fisiológico es importante, puede entenderse la depresión como reacción a preservar las energías físicas, pudiendo tener efectos positivos en exposiciones moderadas (eustrés). Por otro lado, el individuo con Burnout expresa falta de participación, entorpecimiento emocional, el daño emocional es el origen primario, el agotamiento provoca desmotivación y afecta la energía psíquica, la depresión en burnout es manifestada como pérdida de ideales de referencia con tristeza continua, el SB sólo tiene efectos destructivos (Fidalgo, 2005).

Fisiopatología del Síndrome Burnout

Javier Lovo (2021) en una explicación moderna del SB hace referencia a tres fases; inicialmente fase de alerta como respuesta al estresor, las glándulas suprarrenales estimulan el hipotálamo para que secreta adrenalina, el fin es generar energía precisa ante una respuesta inmediata se produce vasoconstricción cuyo objetivo es desplazar nutrientes a los órganos diana. Si la respuesta estresora es prolongada en el tiempo se activa secuencialmente, la fase de defensa, el cortisol es secretado por las suprarrenales manteniendo los niveles de glucosa en el torrente sanguíneo continuamente hacia músculos, cerebro y corazón. Si la situación no se soluciona en los dos niveles anteriores, se pasará a la siguiente fase de agotamiento con la subsiguiente alteración hormonal crónica, que se manifiesta con síntomas psicológicos y físicos; las hormonas secretadas exceden su límite y comienzan a mostrar menos eficacia acumulándose en el espacio sanguíneo, causante de una serie de eventos negativos.

A nivel mundial

La OIT (2001) define que el “estrés y el agotamiento son problemas de salud mental en el medio ambiente de trabajo y que el SB es un efecto crónico del estrés laboral sobre la salud de dimensiones similares a otros trastornos mentales” (Maslach, 2001). OMS (septiembre de 2022) en su Informe Mundial de Salud Mental, demostró que el 15% de los adultos en edad laboral experimentan un trastorno mental con relación a los mil millones de personas que padecen algún trastorno psíquico. El trabajo maximiza los problemas sociales pero el COVID 19 dejó entrever la falta de preparación de los gobiernos y la escasez de recursos para la salud mental a nivel global, sin embargo, al hablar de salud mental sigue siendo un tabú a nivel mundial en el contexto laboral. Las enfermedades profesionales es uno de los causales más

comunes y frecuentes de ausentismo, pero también pueden tener consecuencias en la salud de los trabajadores, afectando su mente y cuerpo, acabando así con una condición humana estable y satisfactoria.

Navarrete (2021), basado en la NTP 705, menciona niveles para la prevención del SB en cuanto a nivel organizativo y de la gestión del plantel, implementar medidas preventivas integradas entre sí sumado a un plan de acción. Igualmente, el nivel interpersonal fortalecer la dinámica grupal y habilidades sociales; por último, a nivel individual dirigida precisamente al trabajador con orientación profesional y alcanzar el ajuste individuo – puesto laboral. Todo esto relacionado con la NTP 704 con los factores de riesgo de manera per se a cada uno de estos niveles y a los Grupos de estresores susceptibles a desencadenar el SQT (ver **Tabla 8**).

Estudios realizados

Desde el punto de vista de (Bermudez et al., 2018) hace hincapié que es necesario pensar en los diversos factores que influyen en el desarrollo de la práctica profesional y las buenas prácticas éticas. En el caso de la docencia, varios factores podrían provocar violaciones a la salud debido a diversos elementos físicos, psicológicos, culturales y sociales lo cual afectaría su salud general y entorno familiar. Actualmente la presencia de agotamiento y enfermedades psicosociales es bastante obvia considerando otras condiciones desfavorables como horario de trabajo, presión para lograr metas y resultados en contexto profesional, circunstancias hostiles, factores como los salarios y las condiciones de trabajo se vuelven suelo fértil para desarrollar síntomas y el riesgo de SB.

Un estudio reciente por (Jomud et al., 2021) sobre la carga laboral de los docentes en relación con el agotamiento y el rendimiento, refiere que los docentes son propensos a el agotamiento debido a las largas horas de enseñanza y al mismo hecho que deben ser pacientes para manejar el “estrés”. Maestros de un país asiático refirieron para este estudio que el mayor tiempo de la sobrecarga laboral lo utilizaban en la planificación de las clases ya sea en el mismo plantel o fuera de él, siendo los docentes del nivel básico los que hacían referencia a laborar más o menos sesenta horas a la semana. Recomendando a los administradores de planteles educativos apearse a la distribución adecuada de programas y carga laboral.

Como lo afirma Olaya (2016) el SB, es un trastorno poco investigado en el ámbito educativo, y menos aún entre el profesorado de primaria y secundaria. Nuevamente los autores concluyeron que este síndrome rara vez se considera entre los profesionales de la educación, pero puede tener graves consecuencias para los docentes desde el punto de vista socioemocional, psicológico y emocional. Determina que esta patología es más usual en educadores de colegios oficiales, dadas las características a fin a la labor y a la parcialidad de las políticas, dinámicas y realidades a las que se enfrenta de manera constante un docente, (relaciones interpersonales, contrariedad, carga y sobrecarga laboral, problemas propios) lo cual lleva a un desgaste extra-crónico denominado SB (Olaya, 2016).

En cuanto expresa Navarrete (2021), en su investigación manejo del SQT en la prevención de riesgos laborales, señala las fases de desarrollo del SB según el estudio de Fidalgo (2006), relacionadas al puesto laboral tenemos: a) Fase inicial de entusiasmo: Al comienzo de sus labores el educador manifiesta expectativas positivas, desborda en energía, incluso

trabajando jornadas laborales extensas fuera de su horario. b) Fase de estancamiento: El educador ensalza su trabajo y subestima la recompensa que obtiene por ello, se da cuenta que no tiene una relación equilibrada, sus expectativas tienden a reprimirse. c) Fase de frustración: El educador experimenta desmotivación con su trabajo y el entorno laboral describiendo desánimo y desilusión; su labor que antes parecía motivante ya no tiene sentido, aparecen desacuerdos en el plantel educativo, con problemas de conducta. d) Fase de apatía: El educador muestran cambios en su actitud y conducta que repercute en el trato con los estudiantes, manifiesta distanciamientos entre ellos, evitando tener responsabilidades. e) Fase de quemado: Es peligroso aquí inicia el colapso emocional y cognitivo que repercute enérgicamente a la salud; el docente es propenso a perder el empleo e inicia la frustración profesional.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Tipo y diseño de estudio

Nuestro proyecto de investigación se desarrolló a través de un estudio epidemiológico de tipo observacional de corte trasversal para la descripción de la “Prevalencia y que nivel de SB tienen los Docentes Ecuatorianos de Educación Primaria y su relación a pertenecer a Instituciones Privadas y Públicas”. Se decidió utilizar este diseño ya que es necesario obtener información sobre la prevalencia de este síndrome con base en la teoría de que el burnout afecta directamente su desempeño y la calidad de la educación. Por tanto, los docentes pueden mostrar un interés reducido en los estudiantes, así como ausentismo y actitudes

negativas hacia los compañeros, lo que dificulta el funcionamiento normal del establecimiento educativo (Rodríguez et al, 2017)

Población

El sujeto de este estudio será docentes ecuatorianos de educación primaria que laboran en las Instituciones educativas privadas y públicas del Ecuador, con énfasis en la ciudad de Guayaquil con una población estudio integrada por 119 docentes de educación primaria (50 de escuelas privadas en comparación con 69 de escuelas públicas). Previa autorización del director de dichas Instituciones a quienes se llegó, por medio de una solicitud para acceder al permiso del desarrollo del instrumento, con relación a escuelas privadas en el sector Norte Academia Guayaquil y en el sector Sur Escuela Juan Bautista de la Salle. En lo que concierne a escuelas públicas, Escuela Fiscal de Educación básica Dr. Carlos Zevallos y Unidad Educativa Fiscal Rafael García Goyena, a los establecimientos se les realizó las encuestas verificadas científicamente.

Se tomará como criterios de inclusión a personal mayor de 18 años, hombres y mujeres, con cualquier tipo de contrato sea ocasionales nombramiento o de otro tipo, residencia en Guayaquil. Principalmente personal que trabaje en escuelas primarias más de 12 meses y que otorguen su consentimiento informado. Tomaremos como criterios de exclusión a trabajadores de otra nacionalidad que no sea ecuatoriana, que tengan como diagnóstico alguna enfermedad de salud mental, labore fuera de la ciudad de Guayaquil o personal inactivo en el momento del estudio.

Instrumento

La recolección de datos se basa en las tres dimensiones del SB (realización personal, despersonalización y agotamiento emocional) a través de la prueba de Maslach Burnout Inventory (MBI). Un cuestionario de 22 ítems que permite definir en rangos el nivel de riesgo de Síndrome de Burnout con 9 ítems de agotamiento emocional (puntaje máximo 54); 5 ítems despersonalización (puntaje máximo 30) y 8 ítems de realización personal (puntaje máximo 48; <34 nivel bajo). Además, se aplicó un cuestionario de 13 preguntas sociodemográficas que correlativamente estas 35 preguntas lograrían ser contestadas en una forma auto aplicada en unos 15 minutos.

Para identificar riesgos de Burnout y/o sus niveles correspondientes, se adjudicó a profesores que imparten clases en educación primaria de las instituciones educativas públicas y privadas participantes mediante enlaces a su correo institucional o personal (on-line), el cual les permitió ingresar a la encuesta que se realizó en la plataforma Google Forms. En esta encuesta se planea recoger los siguientes aspectos y variables: Características sociodemográficas: edad, sexo, estado civil, nacionalidad y compromiso con actividades extraescolares. De manera adicional, las vinculadas con el trabajo: sector laboral, antigüedad profesional, horas de trabajo, tipo de contrato, trabajo extra, situación laboral y programas educativos o actividades digitales.

El presente proyecto de investigación se llevó a cabo bajo principios éticos tanto la seguridad, el bienestar general, como los derechos de los encuestados prevalecen y permanecerán en el anonimato. Este proyecto de investigación es observacional por lo tanto

representa bajo riesgo en los encuestados. Los docentes colaboraron de forma voluntaria y se acordó notificar resultados con el propósito de implementar mejoras.

El análisis estadístico se efectuó en el software bioestadístico Epi Info (v 7.2.5.0-CDC 2021), se realizó análisis descriptivo con frecuencias absolutas y relativas comparando las condiciones sociodemográficas y relacionadas al trabajo entre docentes de educación primaria de escuelas públicas y privadas. Para puntualizar la existencia de una desigualdad significativa entre los dos grupos de estudio se aplicó el test de Chi-cuadrado tanto para hallar relación significativa entre factores de riesgo y su lugar de trabajo, relacionado con riesgos de Burnout y prevalencia de los tres ejes de riesgo de Burnout con las mismas variables identificadas. Con respecto a regresión logística cruda y ajustada, con intervalos de confianza del 95%, se estimó la independencia de las variables ajustando las variables significativas añadiendo el lugar de trabajo de los docentes. Pretendiendo determinar si existen variables que puedan ser perjudiciales para experimentar riesgos de Burnout o uno de sus niveles.

RESULTADOS

Todos los docentes ecuatorianos (n=119) respondieron efectivamente a las encuestas, de los cuales el 57,98% perteneció a instituciones de Educación públicas y el resto a privadas. Docentes del sexo femenino agruparon la mayoría de los participantes del estudio y formaron el 77% de las instituciones públicas y el 78% de las instituciones privadas. Las horas de trabajo semanal, el trabajo extra y el compromiso con las actividades extraescolares tuvieron una relación significativa con el lugar de trabajo de los docentes con valores p inferiores a 0,05 (ver **Tabla 1**).

Tabla 1. Datos descriptivos sociodemograficos y riesgo de Burnout en docentes ecuatorianos de educación básica en Guayaquil en relación con su lugar de trabajo. (n=119)

Variable	Categoría	Por su lugar de trabajo		χ^2 (Chi-cuadrado)
		Público (n=69) 57,98%	Privado (n=50) 42,02%	
<i>Sexo</i>	Masculino	16 (23,00)	11 (22,00)	0,53
	Femenino	53 (77,00)	39 (78,00)	
<i>Estado civil</i>	Soltero	37 (53,62)	24 (48,00)	0,39
	Casado	27 (39,13)	20 (40,00)	
	Viudo	-	2 (4,00)	
	Divorciado	5 (7,25)	4 (8,00)	
<i>Edad</i>	18-30 años	13 (19,00)	14 (28,00)	0,68
	31-40 años	40 (58,00)	17 (34,00)	
	> 40 años	16 (23,00)	19 (38,00)	
<i>Tiempo laboral</i>	<1 año	5 (45,40)	6 (54,50)	0,55
	1-5 años	30 (63,80)	17 (36,00)	
	5-10 años	23 (62,00)	14 (37,80)	
	>10 años	11 (45,80)	13 (54,00)	
<i>Horas de trabajo semanal</i>	≤ 40 horas	23 (33,00)	27 (54,00)	0,03
	> 40 horas	46 (67,00)	23 (46,00)	
<i>Tiempo para actividades digitales /educativas</i>	< 5 horas semana	11 (16,00)	7 (14,00)	0,65
	5-10 horas semana	37 (54,00)	31 (62,00)	
	>10 horas semana	21 (30,00)	12 (24,00)	
<i>Trabajo extra</i>	Sí	24 (35,00)	29 (58,00)	0,01
	No	45 (65,00)	21 (42,00)	
<i>Compromiso con actividades extraescolares</i>	Sí	11 (16,00)	28 (56,00)	< 0,01
	No	42 (61,00)	11 (22,00)	
	Muy comprometido	16 (23,00)	11 (22,00)	
<i>Riesgo Burnout</i>	Sí	11 (15,94)	11 (22,00)	0,36
	No	58 (84,06)	39 (78,00)	

Tabla 2. Prevalencia de Síndrome de Burnout Escala MBI por dimensiones en docentes ecuatorianos de educación básica en Guayaquil y su relación al pertenecer a Instituciones Educativas Privadas Y Públicas. (n=119)

Variable		Por su lugar de trabajo		Total	χ^2 (Chi-cuadrado)
		Público (n=69) n (%)	Privado (n=50) n (%)	n	
<i>Agotamiento Emocional (EE)</i>	Bajo	43 (60,56)	28 (39,4)	71	0,55
	Medio	10 (62,5)	6 (37,40)	16	
	Alto	16 (50)	16 (50)	32	
Despersonalización (DP)	Bajo	38 (54,3)	32 (45,7)	70	0,31
	Medio	14 (73,7)	5 (26,3)	4	
	Alto	17 (56,7)	13 (43,3)	10	
<i>Realización Personal (PA)</i>	Bajo	16 (53,30)	14 (46,70)	30	0,28
	Medio	26 (68,40)	12 (31,50)	38	
	Alto	27 (53,00)	24 (47,00)	51	
<i>Riesgo Burnout</i>	Sí	11(47,8)	12 (52,2)	23	0,34
	No	58 (60,4)	38 (39,6)	96	

Los factores de riesgo significativos relacionados con el riesgo de Burnout fueron las horas de trabajo semanal y el tiempo dedicado para las actividades digitales ($p < 0,01$ en ambos casos). Más de un tercio (31,88%) de los docentes que realizan más de 40 horas de trabajo semanal tuvieron riesgo de Burnout, contrastando con el 2% que tuvo riesgo de Burnout, pero con \leq de 40 horas de trabajo semanal (**Tabla 3**). El porcentaje de docentes con riesgo a Burnout aumentó conforme dedicaron más horas a la semana a las actividades digitales, pasando de 0% en menos de 5 horas, a 14,71% entre 5 a 10 horas y 39,30% de docentes con Burnout cuando dedican más de 10 horas a la semana (**ver Tabla 3**).

Tabla 3. Asociación entre factores de riesgo y Síndrome de Burnout en docentes de educación básica de Guayaquil en Instituciones públicas y privadas.

Variable	Categoría	Riesgos de Burnout		Total n = 119	χ^2 (Chi-cuadrado)
		No n = 97 n (%)	Sí n = 22 n (%)		
Sexo	Femenino	75 (81,5)	17 (18,5)	92 (77,31)	0,87
	Masculino	21 (77,8)	6 (22,2)	27 (22,69)	
Edad	18-30	24 (88,9)	3 (11,1)	27 (22,69)	0,45
	31-40	45 (78,95)	12 (21,05)	57(47,90)	
	> 40 años	27 (77,14)	8 (22,86)	35 (29,41)	
Estado civil	Soltero	52 (85,25)	9 (14,75)	61 (51,26)	0,09
	Casado	34 (72,34)	13 (27,66)	47 (39,50)	
	Viudo	1(50)	1 (50)	2 (1,68)	
	Divorciado	9 (100)	-	9 (7,56)	
Tipo de contrato	Ocasional	47 (82,46)	10 (17,54)	57 (47,90)	0,70
	Nombramiento	33 (76,74)	10 (23,26)	43 (36,13)	
	Otro tipo	16(84,21)	3 (15,79)	19 (15,97)	
Tiempo Laboral	<1 año	9 (81,8)	2 (18,2)	11 (9,2)	0,83
	1-5 años	39 (83)	8 (17)	47 (39,5)	
	5-10 años	28(75,7)	9 (24,30)	37 (31,09)	
	>10 años	20 (83,3)	4 (16,67)	24(20,17)	
Horas de trabajo semanal	≤ 40 horas	49 (98)	1 (2)	50 (42)	< 0,01
	> 40 horas	47 (68,12)	22 (31,88)	69 (58)	
Tiempo para actividades digitales /educativas	< 5 horas semana	18 (100)	-	18 (15,13)	< 0,01
	5-10 horas semana	58 (85,29)	10 (14,71)	68 (57,14)	
	>10 horas semana	20 (60,6)	13(39,3)	33(27,73)	
Trabajo extra	Si	41 (77,4)	12 (22,6)	53 (44,54)	0,55
	No	55(83,3)	11 (16,7)	66 (1,00)	
Compromiso con actividades extraescolares	Si	34 (87,18)	5 (12,82)	39 (32,77)	0,09
	No	44 (83)	9 (17)	53 (44,54)	
	Muy comprometido	18 (66,7)	9 (33,3)	27 (22,69)	

Las horas de trabajo semanales también se asociaron de forma significativa con el agotamiento emocional de los docentes y la despersonalización ($p < 0,01$). El 42,03% de los docentes que tuvieron más de 40 horas de trabajo por semana tuvieron un agotamiento emocional alto, mientras que un porcentaje menor de docentes (6,00%) tuvo un alto agotamiento emocional cuando trabajaron menos de 40 horas. De igual manera, los docentes que más tiempo dedicaron para trabajar a la semana superaron en número a los docentes con alta prevalencia de despersonalización 36,23% vs 10,00% (**ver Tabla 4**).

Los modelos de regresión logística crudos indicaron que los docentes que trabajaron más de 40 horas a la semana tuvieron un factor de riesgo significativo para Burnout de 21,43 veces (I.C. 95%: 2,77- 165,71). Además, los docentes que indicaron estar muy comprometidos con las actividades extraescolares también presentaron un factor de riesgo significativo de 4,37 veces (I.C. 95%: 1,18- 16,17). Cuando el modelo de regresión logística se ajustó para las variables significativas y se le añadió el lugar de trabajo de los docentes, se obtuvo que los docentes de las instituciones privadas presentaron un riesgo significativo de Burnout de 4,40 veces (I.C. 95%: 1,25- 15,44) en comparación con los docentes de las instituciones públicas. Además, los factores de riesgo significativos de la regresión logística cruda se mantuvieron como significativos e incrementaron de 21,4 a 30 veces (I.C. 95%: 3,56- 255,01) en el caso de los docentes que trabajaron más de 40 horas semanales y de 4 a 6 veces (I.C. 95%: 1,27- 29,49) y en el caso de los docentes que se encuentran muy comprometidos con las actividades extraescolares (**ver Tabla 5**).

Tabla 4. Prevalencia de los tres ejes de Riesgos de Burnout en escala MBI en docentes ecuatorianos de educación básica en Guayaquil y su relación con los factores de riesgo. (n=119)

Variable	Categoría	Agotamiento Emocional				Despersonalización				Realización Personal			
		Bajo	Medio	Alto	χ^2	Bajo	Medio	Alto	χ^2	Bajo	Medio	Alto	χ^2
Sexo	Masculino	16 (59,26)	5 (18,52)	6 (22,22)	0,62	13 (48,15)	5 (18,52)	9 (33,33)	0,42	9 (33,33)	7 (25,93)	11 (40,74)	0,51
	Femenino	55 (59,78)	11 (11,96)	26 (28,26)		57 (61,96)	14 (15,22)	21 (22,83)		21 (22,83)	31 (33,70)	40 (43,48)	
Edad	18-30	22 (81,48)	1 (3,70)	4 (14,81)	0,11	21 (77,78)	2 (7,41)	4 (14,81)	0,23	7 (25,93)	7 (25,93)	13 (48,15)	0,88
	31-40	30 (52,63)	10 (17,54)	17 (29,82)		29 (50,88)	11 (19,30)	17 (29,82)		13 (22,81)	19 (33,33)	25 (43,86)	
	> 40 años	19 (54,29)	5 (14,29)	11 (31,43)		20 (57,14)	6 (17,14)	9 (25,71)		10 (28,57)	12 (34,29)	13 (37,14)	
Estado civil	Soltero	42 (68,85)	6 (9,84)	13 (21,31)	0,06	43 (70,49)	5 (8,20)	13 (21,31)	0,04	12 (19,67)	20 (32,79)	29 (47,54)	0,64
	Casado	22 (46,81)	7 (14,89)	18 (38,30)		23 (48,94)	10 (21,28)	14 (29,79)		15 (31,91)	15 (31,91)	17 (36,17)	
	Viudo/Divorciado	7 (63,64)	3 (27,27)	1 (9,09)		4 (36,36)	4 (36,36)	3 (27,27)		3 (27,27)	3 (27,27)	5 (45,45)	
Tipo de contrato	Ocasional	34 (59,65)	10 (17,54)	13 (22,81)	0,61	31 (54,39)	12 (21,05)	14 (24,56)	0,63	18 (31,58)	14 (24,56)	25 (43,86)	0,18
	Nombramiento	27 (62,79)	4 (9,30)	12 (27,91)		26 (60,47)	5 (11,63)	12 (27,91)		9 (20,93)	14 (32,56)	20 (46,51)	
	Otro tipo	10 (52,63)	2 (10,53)	7 (36,84)		13 (68,42)	2 (10,53)	4 (21,05)		3 (15,79)	10 (52,63)	6 (31,58)	
Tiempo Laboral	<1 año - 5 años	38 (65,52)	7 (12,07)	13 (22,41)	0,5	34 (58,62)	7 (12,07)	17 (29,31)	0,13	14 (24,14)	16 (27,59)	28 (48,28)	0,66
	5-10 años	20 (54,05)	4 (10,81)	13 (35,14)		18 (48,65)	10 (27,03)	9 (24,32)		9 (24,32)	15 (40,54)	13 (35,14)	
	>10 años	13 (54,17)	5 (20,83)	6 (25,00)		18 (75,00)	2 (8,33)	4 (16,67)		7 (29,17)	7 (29,17)	10 (41,67)	
Horas de trabajo semanal	≤ 40 horas	39 (78,00)	8 (16,00)	3 (6,00)	<0,01	37 (74,00)	8 (16,00)	5 (10,00)	<0,01	12 (24,00)	13 (26,00)	25 (50,00)	0,36
	> 40 horas	32 (46,38)	8 (11,59)	29 (42,03)		33 (47,83)	11 (15,94)	25 (36,23)		18	25 (36,23)	26 (37,68)	
Tiempo para actividades digitales /educativas	< 5 horas semana	16 (88,89)	2 (11,11)	-	<0,01	16 (88,89)	2 (11,11)	-	<0,01	4 (22,22)	4 (22,22)	10 (55,56)	0,12
	5-10 horas semana	42 (61,76)	8 (11,76)	18 (26,47)		44 (64,71)	10 (11,11)	14 (20,59)		13 (19,12)	23 (33,82)	32 (47,06)	
	>10 horas semana	13 (39,39)	6 (18,18)	14 (42,42)		10 (30,30)	7 (21,21)	16 (48,48)		13 (39,39)	11 (33,33)	9 (27,27)	
Trabajo extra	Si	30 (56,60)	8 (15,09)	15 (28,30)	0,81	30 (56,60)	7 (13,21)	16 (30,19)	0,47	14 (26,42)	17 (32,08)	22 (41,51)	0,95
	No	41 (62,12)	8 (12,12)	17 (25,76)		40 (60,61)	12 (18,18)	14 (21,21)		16 (24,24)	21 (31,82)	29 (43,94)	
Compromiso con actividades extraescolares	Si	23 (58,97)	8 (20,51)	8 (20,51)	0,12	24 (61,54)	8 (20,51)	7 (17,95)	0,23	7 (17,95)	10 (25,64)	22 (56,41)	0,28
	No	36 (67,92)	4 (7,55)	13 (24,53)		34 (64,15)	7 (13,21)	12 (22,64)		16 (30,19)	17 (32,08)	20 (37,74)	
	Muy comprometido	12 (44,44)	4 (14,81)	11 (40,74)		12 (44,44)	4 (14,81)	11 (40,74)		7 (25,93)	11 (40,74)	9 (33,33)	
Tipo de institución	Pública	43 (62,32)	10 (14,49)	16 (23,19)	0,55	38 (55,07)	14 (20,29)	17 (24,64)	0,31	27 (39,13)	16 (23,19)	26 (37,68)	0,28
	Privada	28 (56,00)	6 (12,00)	16 (32,00)		32 (64,00)	5 (10,00)	13 (26,00)		24 (48,00)	14 (28,00)	12 (24,00)	

Los resultados significativos se resaltan en **negrita**

Tabla 5. Regresión logística. Asociación entre factores de riesgo potenciales y prevalencia de SB según Escala de Valoración de MBI en docentes de Educación Básica de Guayaquil. Instituciones Públicas y Privadas (n=119).

Modelo regresión logística Burnout			
Variable	Categoría	O.R.C (I.C. 95%)	O.R.A (I.C. 95%)
<i>Sexo</i>	Masculino	1	-
	Femenino	0,73 (0,25- 2,11)	-
<i>Edad</i>	18-30		-
	31-40		-
	> 40 años		-
<i>Estado civil</i>	Soltero	1	
	Casado	1,98 (0,75- 5,19)	
	Viudo/Divorciado	0,57 (0,06- 5,08)	
<i>Tipo de contrato</i>	Ocasional	1	
	Nombramiento	1,64 (0,59- 4,41)	-
	Otro tipo	1,00 (0,24- 4,15)	
<i>Tiempo Laboral</i>	<1-5 años	1	
	5-10 años	1,75 (0,62- 4,92)	
	>10 años	1,08 (0,30- 3,94)	
<i>Horas de trabajo semanal</i>	≤ 40 horas	1	1
	> 40 horas	21,43 (2,77- 165,71)	30,17 (3,56- 255,01)
<i>Tiempo para actividades digitales /educativas</i>	< 5 horas semana		
	5-10 horas semana	-	-
	>10 horas semana		
<i>Trabajo extra</i>	Sí	1	
	No	0,76 (0,30- 1,93)	
<i>Compromiso con actividades extraescolares</i>	Sí	1	1
	No	1,78 (0,50- 6,30)	3,41 (0,71- 16,21)
	Muy comprometido	4,37 (1,18- 16,17)	6,12 (1,27-29,49)
<i>Institución</i>	Pública	1	1
	Privada	1,48 (0,58- 3,76)	4,40 (1,25- 15,44)

Resultado en **negrita** los resultados significativos (p<0,05).

O.R.C: Odds ratio crudo, **O.R.A:** Odds ratio ajustado, **I.C. 95%:** Intervalo de Confianza del 95%.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El SB es una afectación que puede comprometer la estabilidad del ambiente de trabajo y puede repercutir de manera profunda la salud mental y física de los trabajadores. Los docentes no están exentos a este trastorno, sin embargo, hay brechas sobre estudios de SB realizados en Ecuador en personal docente que laboren en establecimientos de educación

primaria y sobre posibles factores de riesgo, la mayor parte de estudios han sido efectuados en docentes de educación universitaria y/o secundaria. En esta dirección, el presente trabajo de investigación determinó la prevalencia de SB y su relación con los factores de riesgo en docentes guayaquileños de educación primaria. El resultado de este estudio fue asertivo, los docentes ecuatorianos encuestados en la ciudad de Guayaquil (n=119) de los cuales el 57,98% perteneció a instituciones de Educación públicas y el resto a privadas, siendo docentes del sexo femenino que agruparon la mayoría de los participantes y formaron el 77% de las instituciones públicas y el 78% de las instituciones privadas.

En línea con este resultado, (Castilla, 2021) indica que realizar actividades laborales extensas que promuevan una sobrecarga laboral repercuten tanto en la salud física como mental de los docentes, generando frecuentemente SB y produciendo que los docentes tengan poco espacio para su vida personal. Al evaluar nuestros resultados, en efecto podemos demostrar que los factores de riesgo significativos se relacionaron con el riesgo de Burnout fueron las horas de trabajo semanal, el trabajo extra y el compromiso con las actividades extraescolares tuvieron una relación significativa con el lugar de trabajo de los docentes (valores p inferiores a 0,05). Más de un tercio (31,88%) de los docentes que tuvieron más de 40 horas de trabajo semanal tuvieron riesgo de Burnout, el porcentaje de docentes con riesgo a Burnout aumentó conforme dedicaron más horas a la semana a las actividades digitales, pasando de 0% en menos 5 horas, a 14,71% entre 5 a 10 horas y 39,30% de docentes con Burnout cuando dedicaron más de 10 horas a la semana.

Un estudio similar realizado en Ecuador (Manzano, 2020), su obra realizada bajo análisis cualitativo y descriptivo, permitió identificar que la fuente de riesgo de Burnout está fuera del sujeto dando a entender que pertenecería a la organización, concluyendo que el 29% de los profesores reflejaron cansancio emocional y despersonalización con el 17%; mientras que el 85% de los profesores tuvieron niveles altos de realización, concluyendo que los profesores tienen una baja prevalencia de SB, pero así mismo esta población menor con prevalencia significativa es un factor de riesgo. En nuestra línea investigativa podemos demostrar que las horas de trabajo semanales también se asociaron de forma significativa con el agotamiento emocional de los docentes y la despersonalización ($p < 0,01$) teniendo en cuenta que el 42,03% de los docentes que tuvieron más de 40 horas de trabajo por semana obtuvo un agotamiento emocional alto, mientras que un porcentaje menor de docentes (6,00%) tuvo un alto agotamiento emocional cuando trabajaron menos de 40 horas. De igual manera, los docentes que más tiempo dedicaron para trabajar a la semana superaron en número a los docentes con alta prevalencia de despersonalización (36,23% vs 10,00%).

En el estudio de SB en escuelas Latinoamericanas (Santa Cruz et al., 2021), hace referencia países como Brasil-Perú-Colombia-Chile, en el análisis brevemente refiere que existen factores en común para el desarrollo de este trastorno como el ingreso económico, lugar de trabajo público o privado, nivel de enseñanza y sobrecarga laboral. Por otro lado, un estudio semejante de (Fernández et al., 2020) realizado en la ciudad de Lima con una participación de 717 docentes escolares con mayoría de sexo femenino, exploró el efecto sociodemográficos multivariados sobre la experiencia del SB concluyendo que el sexo y la gestión educativa privada fueron mayores los niveles de Agotamiento Emocional,

Eficacia Profesional e Indiferencia. Contrastando con nuestro modelo de regresión logística crudo que permite identificar que los docentes que trabajaron más de 40 horas a la semana tuvieron un factor de riesgo significativo para Burnout de 21,43 veces (I.C. 95%: 2,77- 165,71). Además, los docentes que indicaron estar muy comprometidos con las actividades extraescolares también presentaron 4,37 veces más de probabilidades de riesgo con un I.C. 95%: 1,18- 16,17.

Pudiendo tomar como referencia, un reciente estudio que aborda el vínculo de la carga laboral con el SB en docentes de educación primaria, el estudio señala que mientras los docentes experimentan más carga laboral sus niveles de burnout también aumentan, mencionan que si bien se produce este aumento en la prevalencia del SB, éste no implica una afectación al desempeño laboral de los docentes, y más bien el aumento de Burnout tiene correlaciones con el afrontamiento del estrés, apoyo administrativo del plantel e insatisfacción profesional (Jomuad et al., 2021). Contrastando con el análisis de nuestro proyecto tomando en cuenta las variables significativas añadiendo el lugar de trabajo de los docentes y ajustando la regresión logística, se obtuvo que los docentes de las instituciones privadas presentaron un riesgo significativo de Burnout de 4,40 veces (I.C. 95%: 1,25- 15,44) en comparación con los docentes de las instituciones públicas. Además, los factores de riesgo significativos de la regresión logística cruda se mantuvieron como significativos e incrementaron de 21,43 a 30 veces (I.C. 95%: 3,56- 255,01) en el caso de los docentes que trabajaron más de 40 horas semanales y de 4 a 6 veces (I.C. 95%: 1,27-29,49) en el caso de los docentes que se encontraron muy comprometidos con las actividades extraescolares.

Otro estudio a fin con nuestro proyecto (la Cruz et al., 2020) afirma que los docentes de instituciones privadas están sobreexuestos al SB, destacando que las posibles causas se deban a la supervisión constantemente, lo que a su vez implica un alto compromiso con sus tareas de docencia. Por otro lado, puede influir la remuneración que perciben y actividades laborales realizadas de forma extra aparte de la docencia para buscar una mayor remuneración mensual produciendo un mayor cansancio y sobrecarga laboral, llevándolo a un aumento en el agotamiento emocional. Conviene destacar que la OMS & OIT (28 de septiembre 2022) hace hincapié ante el abandono de la salud mental laboral y que únicamente el 35% de países cuentan con programas de promoción y prevención de la salud mental del trabajador, mencionó el director general de la OMS "Es hora de centrarse en el efecto perjudicial que el trabajo puede tener en nuestra salud mental".

Mencionaremos también, que un limitante importante en nuestro estudio es el miedo de participación de algunos docentes de las instituciones en estudio. Conceptos arraigados piensan que el conocer e identificación de alguna condición mental puede implicar algún tipo de sanción o despido. Considerando que nuestra investigación posee un corte transversal para evaluar la prevalencia tiene cierta desventaja es que no define causalidad y no es útil en enfermedades raras y de corta duración.

Al momento de revisar nuestra base de datos nos sorprendió un sesgo de confusión, logrando excluir a tiempo a veintisiete participantes del estudio no influyendo con nuestros resultados. Probablemente la causa de este sesgo es la cultura e idiosincrasia de nuestra sociedad. Acorde a los resultados obtenidos, describimos nuestra propuesta de intervención para los maestros de escuelas privadas, se requerirá injerencia especializada y profunda sobre el agotamiento emocional y la despersonalización si bien es cierto

representado en porcentaje con significancia media a moderada, será siempre imprescindible ante mínimas sospechas intervenir con una organización laboral motivada a fin de incrementar la competencia personal y laboral venciendo los estigmas sociales.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La docencia es un trabajo difícil requiere el desarrollo de habilidades y capacidades intelectuales para trabajar eficazmente. Además, bajo el contexto de reto y compromiso, sus logros son importantes para el desarrollo de la sociedad siendo modelos a seguir para la comunidad. Los factores en cuestión determinan la dimensión del trabajo, lo que propicia estrés profesional.

El resultado de este estudio en la ciudad de Guayaquil fue eficaz, los 119 docentes ecuatorianos encuestados, de los cuales el 57,98% perteneció a instituciones de Educación públicas y el resto a privadas. El sexo femenino agrupo la mayoría de los participantes formado por el 77% de las instituciones públicas y el 78% las privadas. Las horas de trabajo semanales también se asoció significativamente con el AE (agotamiento emocional) de los docentes y la DP (despersonalización); el 42,03% de los docentes que laboran más de 40 horas de trabajo por semana obtuvieron un AE alto, a diferencia de los que trabajan menos de 40 horas semanal obtuvieron solo 6,00% AE alto. De manera similar, los docentes que laboraron más de 40 horas semanales superaron en número a los docentes con alta prevalencia de 36% para DP.

Ahora bien, en relación con las horas dedicadas a las actividades digitales aumentó conforme dedicaron más horas a la semana a las actividades digitales, pasando de 0% en menos de 5 horas, a 14,71% entre 5 a 10 horas y 39,30% de docentes con Burnout cuando dedican más de 10 horas a la semana. Siendo así los que trabajaron más de 40 horas a la

semana tuvieron un factor de riesgo significativo para Burnout de 21,43 veces. Además, aquellos que indicaron estar muy comprometidos con las actividades extraescolares también presentaron un factor de riesgo significativo de 4,37 veces. Cuando el modelo se ajustó para las variables significativas y se añadió el lugar de trabajo, se obtuvo que los docentes de las instituciones privadas presentaran un riesgo significativo de Burnout de 4,40 veces en comparación con los docentes de las instituciones públicas.

RECOMENDACIONES

Frente a indicios breves de riesgo de Burnout se recomienda evaluar y vigilar periódicamente las condiciones laborales, que podrían desencadenar SB tanto en escuelas privadas como públicas, con mayor enfoque en las privadas hacia dónde va dirigido el análisis. Los planteles deberían mejorar la distribución de cargas horarias y programas, con el fin de disminuir la presión laboral. Se sugiere programar capacitaciones que les permita a los docentes mejorar sus capacidades técnicas e intelectuales para mejores habilidades al momento de realizar tareas complejas. Se propone socializar los hallazgos encontrados, con el fin de crear conciencia sobre los niveles de estrés a los cuales se encuentran expuestos los docentes de educación primaria.

Se invita a través del presente proyecto profundizar en futuras investigaciones en los posibles factores desencadenantes del SB preparando instrumentos de datos multidisciplinarios que aborden el tema desde diferentes perspectivas. Siendo una enfermedad del mundo actual se debe fomentar conocimiento amplio de este trastorno. Así como, diseñar estrategias públicas tanto de bienestar psicológico como de tipo preventivas para disminuir los problemas existentes en los docentes de educación primaria e instaurar normativas laborales que protejan al docente de estas patologías.

REFERENCIAS

- Al-Asadi, J., Khalaf, S., Al-Waaly, A., Abed, A., & Shami, S. (2018). Burnout among primary school teachers in Iraq: prevalence and risk factors. *East Mediter Health J*. DOI: [10.26719/2018.24.3.262](https://doi.org/10.26719/2018.24.3.262)
- Aldrete, M. G., Pando, M., Aranda, C., & Balcázar, L. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primario de Guadalajara. *Investigación en Salud*, 5(1). <http://www.redalyc.org/pdf/142/14200103.pdf>
- Arvidsson, I., Leo, U., Larsson, A., Håkansson, C., Persson, R., & Björk, J. (2019). Burnout among schoolteachers: quantitative and qualitative results from a follow-up study in southern Sweden. *BMC Public Health*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31142318/>
- Bermúdez, D. (2018). Síndrome De Burnout En Profesores De Primaria Y Secundaria Del Municipio De Soacha Y Sus Estrategias De Afrontamiento. *UNIMINUTO*. https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/6652/1/TSO_BermudezPi%C3%B1erosDianaCarolina%20_2018.pdf
- Castilla, S. Colihuil, R., Lagos, R., & Bruneau, J. (2021). Carga Laboral y Efectos en la Calidad de Vida de Docentes Universitarios y de Enseñanza Media. *Chakiñan*. <https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/533>
- Chávez Ramírez, D., Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., & Almeida Perales, C. (s, f). Burnout y Works Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia & trabajo*, 16(50). DOI: [10.4067/S0718-24492014000200010](https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000200010)
- Epi Info TM | CDC. (2021).
- Fernández, M., Calderón, G., Merino, C., & Juárez, A. (2020). Efectos sociodemográficos multivariados sobre la experiencia del burnout en docentes de colegios peruanos. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*. 12(1), 40-49.
- Fidalgo, M. (2005). NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout": consecuencias, evaluación y prevención. *Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo*. https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_705.pdf
- Gallardo, J., López, F., & Gallardo P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Educare* vol.23 n.2. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- Gil-Monte, P., & Noyola Cortés, V. (2011). Estructura factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en maestros mexicanos de educación primaria.
- Herrán, Diana. (2019). Síndrome De Burnout en Docentes: Una Revisión Descriptiva de Estudios en Latinoamérica. <http://revistas.ut.edu.co/index.php/SyS/article/view/1810>

- Jomuad, P., Antiquina, Leah., Cericos, E., Bacus, J., Dionio, B., Bazar, J., Cocolan, J., & Clarin, A. (2021). Teachers' workload in relation to burnout and work performance. *International Journal of Educational Policy Research and Review* Vol.8 (2), pp. 48-53. <https://doi.org/10.15739/IJEPRR.21.007>
- Kalynychenko, I., Latina, H., Uspenska, V., Zaikina, H., & Kalynychenko, D. (2021). Physiological And Hygienic Correlates of Teachers' Occupational Burnout Syndrome Development. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34459768/>
- Kariou, A., Koutsimani, P., Montgomery, A., & Lainidi. (2021). Emotional Labor and Burnout among Teachers: A Systematic Review. *Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312760>
- Lindmeier, C., (2018) “La Organización Mundial de la Salud (OMS) publica hoy su nueva Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11)”. [https://www.who.int/es/news/item/17-06-2018-who-releases-new-internationalclassification-of-diseases-\(icd-11\)](https://www.who.int/es/news/item/17-06-2018-who-releases-new-internationalclassification-of-diseases-(icd-11)).
- López Palomar, M. D. R., García Cueva, S. A., & Pando Moreno, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *In Ciencia & trabajo* (Vol. 16, pp. 164–169). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007>.
- Lovo, J. (2020) Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista Entorno*, Universidad Tecnológica de El Salvador. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Manzano, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/132/377>
- Marsollier, R. G. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *In Psicogente* (Vol. 22, pp. 272–289). Scielo. <http://orcid.org/0000-0002-1972-1436>
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*,, págs. 15, 103-111. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/wps.20311>
- Navarrete, M.(2021). Manejo del burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT) en la prevención de riesgos laborales como garantía de derechos de los trabajadores. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8804/1/T3856-MDEE-Navarrete-Manejo.pdf>
- Navarro, J. (2016). Un poco de historia sobre el burnout, nuevo 2016. *Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo*. <https://revista-ideides.com/un-poco-de-historia-sobre-el-burnout-nuevo-2016/>.
- Olaya, A. (2016). Tras las huellas del aprendizaje significativo, lo alternativo y la innovación en el saber y la práctica pedagógica. <https://www.redalyc.org/pdf/1053/105344265012.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo, Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención, Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo, Ginebra: OIT-OMS; 1984.
- Organización Mundial de la Salud. (28 de septiembre de 2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Ginebra (OIT Noticias). <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Pombo, M. (2015). Reforma educativa en Ecuador y su influencia en el clima organizacional de los centros escolares. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (209).
- Reyes, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigaciones en Psicología*, 20(1), 119-134. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.13360>
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa REDIECH*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521653267015>
- Salgado, J. A., & Lería, F. J. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *Rev. CES Psico*, 11(1), 69-89. <https://doi.org/10.21615/cesp.11.1.6>
- Samantha P. (2019). Estrés, burnout y estrategias de afrontamiento en el desempeño docente. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6984/1/T2991-MIEPaz%20y%20Mi%20C3%B1o-Estres.pdf>
- Santa Cruz, E., Rojas, J., & Barboza, M. (2021). Síndrome de Burnout en profesores de Escuela de países latinoamericanos. Lima Perú: Universidad Privada del Norte Lima. <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/143/94>
- Shami, R., Tare, M. & Taran, H. (2017). Identifying the relationship among teacher's mental health and emotional intelligence and their burnout. *Independent Journal of Management & Production*, 8(1), 124-143. DOI: 10.14807. <https://www.redalyc.org/pdf/4495/449549996010.pdf>
- Solera, E., Gutiérrez, S. & Palacios-Ceña, D. (2017). Evaluación psicológica del síndrome de burnout en profesores de educación primaria en la comunidad de Madrid: comparación entre centros públicos y concertados. *Universitas Psychologica*, 16(3). 1- 9. DOI: 10.11144/Javeriana.upsy16-3.epsb.
- Tsang, K.K., Teng, Y., Lian, Y., & Wang, L. (2021). School Management Culture, Emotional Labor, and Teacher Burnout in Mainland China. *Sustainability* <https://doi.org/10.3390/su13169141>
- Zhang LG., Li L., & Sun YL. (2020). A study of the relationships between occupational stress career calling and occupational burnout among primary teachers. *PMID*: 32306672. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32306672/>

ANEXOS

Tabla 6. Variables Sociodemográficas: Identificación de Condición mental en docentes de Educación primaria (SB)

Nombre de la variable	Pregunta	Descripción Unidad Obtenida de	Tipo	Característica
Sexo	1	¿Sexo?	Cualitativa nominal	1= Hombre 2= Mujer
Edad	2	¿Qué edad tiene usted?	Cualitativa nominal	1= 18-30 años 2= 31-40 años 3= más de 40 años
Estado civil	3	¿Cuál es su estado civil actual?	Cualitativa nominal	1= Soltero/a 2= Casado/a - Unión Libre 3= Viudo/a 4= Divorciado/a
Nacionalidad	4	¿Eres de origen ecuatoriano?	Cualitativa nominal	1= Si 2= No
Sector Laboral	5	¿En qué tipo de Institución laboras?	Cualitativa nominal	1= Pública 2= Privada
Tiempo laboral	6	¿Qué tiempo lleva laborando en la docencia?	Cuantitativa	1= Menos de 1 año 2= Entre 1-5 años 3= Entre 5-10 años 4= Más de 10 años
Docente de educación Primaria	7	¿Eres docente de Educación primaria o secundaria?	Cualitativa nominal	1= Primaria 2= Secundaria
Tipo de contrato	8	¿Qué tipo de contrato tiene?	Cualitativa nominal	1= Ocasional 2= Nombramiento o Indefinido 3= Otro tipo
Trabajo extra	9	¿Realiza algún tipo de trabajo extra relacionado con su profesión?	Cualitativa nominal	1= Si 2= No
Horas de trabajo	10	¿Cuántas horas reales de trabajo hace a la semana?	Cualitativa nominal	1= Entre 40 horas o menos 2= Más de 40 horas
Ciudad donde labora	11	¿Laboras en Guayaquil?	Cualitativa nominal	1= Si 2= No
Programas Educativos / Actividades Digitales	12	¿Cuánto tiempo dedicas para realizar Actividades Digitales o Programas Educativos?	Cuantitativa	1= Menos de 5 horas 2= Entre 5-10 horas a la semana 3= Más de 10 horas
Actividades extraescolares.	13	Te sientes comprometido con las actividades extraescolares.	Cualitativa	1= Si 2= No 3= Muy comprometido

Tabla 7. Cuestionario de MBI aplicado en las encuestas a los docentes

MBI. 1	Preg.14	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días
MBI. 2	Preg.15	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días
MBI. 3	Preg.16	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días
MBI. 4	Preg.17	Siento que puedo comprender fácilmente a los alumnos	0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días
MBI. 5	Preg.18	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días
MBI. 6	Preg.19	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días
MBI. 7	Preg.20	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días
MBI. 8	Preg.21	Siento que mi trabajo me está desgastando	0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes

			4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días
MBI. 9	Preg.22	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días
MBI. 10	Preg.23	Siento que me he hecho más duro con la gente	0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días
MBI. 11	Preg.24	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días
MBI. 12	Preg.25	Me siento con mucha energía en mi trabajo	0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días
MBI. 13	Preg.26	Me siento frustrado en mi trabajo	0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días
MBI. 14	Preg.27	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días
MBI. 15	Preg.28	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días
MBI. 16	Preg.29	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos

			<p>3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días</p>
MBI. 17	Preg.30	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos	<p>0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días</p>
MBI. 18	Preg.31	Me siento estimado después de haber trabajado en contacto con mis alumnos	<p>0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días</p>
MBI. 19	Preg.32	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	<p>0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días</p>
MBI. 20	Preg.33	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	<p>0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días</p>
MBI. 21	Preg.34	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	<p>0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días</p>
MBI. 22	Preg.35	Me parece que los alumnos o padres, me culpan de alguno de sus problemas	<p>0= Nunca 1= Pocas veces al año 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Unas pocas veces a la semana 6= Todos los días</p>

Tabla 8. Grupos de estresores susceptibles a desencadenar el SQT

Factores de riesgo a nivel de organización
Estructura de la organización muy jerarquizada y rígida Falta de apoyo instrumental por parte de la organización Exceso de burocracia, “burocracia profesionalizada” Falta de participación de los trabajadores Falta de coordinación entre las unidades Falta de formación práctica a los trabajadores en nuevas tecnologías Falta de refuerzo o recompensa Falta de desarrollo profesional Relaciones conflictivas en la organización Estilo de dirección inadecuado Desigualdad percibida en la gestión de los RRHH
Factores de riesgo relativos al diseño del puesto de trabajo
Sobrecarga de trabajo, exigencias emocionales en la interacción con el cliente Descompensación entre responsabilidad y autonomía Falta de tiempo para la atención del usuario (paciente, cliente, subordinado, etc.) Disfunciones de rol: conflicto-ambigüedad-sobrecarga del rol Carga emocional excesiva Falta de control de los resultados de la tarea Falta de apoyo social Tareas inacabadas que no tienen fin Poca autonomía decisional Estresores económicos Insatisfacción en el trabajo
Factores de riesgo relativos a las relaciones interpersonales
Relaciones conflictivas con clientes Trato con usuarios difíciles o problemáticos Negativa dinámica de trabajo Relaciones tensas, competitivas, conflictos entre compañeros y usuarios Falta de apoyo social Falta de colaboración entre compañeros en tareas complementarias Proceso de contagio social del (SQT) Ausencia de reciprocidad en los intercambios sociales

Fuente: NTP 704. Elaboración Fidalgo, M.