



**FACULTAD DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

Prevalencia del Síndrome de Burnout en Docentes de la Unidad Educativa

Juan de Velasco.

**Profesor**

Laura Emilce Flores Rodríguez

**Autor (es)**

Tabatha Andrea Mancheno Villacís

María José Trujillo Avalos

**2022**

## RESUMEN

La docencia es considerada como una de las profesiones más estresantes y su inadecuado tratamiento puede desencadenar al desarrollo del Síndrome de Burnout (SB) en profesores, que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. **Objetivo:** Determinar la prevalencia del SB de los docentes de la Unidad Educativa Juan de Velasco en el período septiembre - noviembre del 2022. **Métodos:** Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal a 123 docentes aplicando los cuestionarios: "Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica" y "Maslach Burnout Inventory" para docentes. **Resultados:** Se encontró que los hombres tienen mayor probabilidad de presentar indicios de SB (32,65%), también se evidenció que el 8,33% de los profesores del colegio y el 3,92% de los maestros de las escuelas no se adaptan a su jornada laboral. Además, el 18,06% y el 11,78% del personal docente de la sede colegio y de las escuelas respectivamente, presentan un estado de salud regular y malo; mostrando síntomas gástricos que se asocian con la dimensión de agotamiento ( $p < 0,03$ ) y alteraciones visuales con la de realización personal ( $p < 0,03$ ). **Conclusiones:** Analizando la prevalencia de las dimensiones de SB se concluyó que la mayoría de docentes mostraban niveles bajos en agotamiento emocional y despersonalización mientras que en realización personal niveles altos. Pese a esto, se determinó que el 21,95% de la población total tiene riesgo de padecer esta patología. Por último, se identificó que la edad y el nivel educativo son factores de riesgos que aumentan la probabilidad de sufrir SB.

## ABSTRACT

Teaching is considered one of the most stressful professions and its inadequate treatment can trigger the development of Burnout Syndrome (BS), which is characterized by emotional exhaustion, depersonalization and decreased personal fulfillment.

Objective: Determine the prevalence of Burnout Syndrome among the teachers of “Unidad Educativa Juan de Velasco” in the period from september - november 2022.

Methods: A descriptive cross-sectional study was carried out on 123 teachers applying the questionnaires: "Working conditions and health in Latin America" and “Maslach Burnout Inventory” for teachers.

Results: It was found that men are more likely to present signs of BS (32.65%). It was also evidenced that 8.33% of high school teachers and 3.92% of school teachers don't fit into their working hours. In addition, 18.06% and 11.78% of the teaching staff at the high school and at the school respectively, presented a regular and bad health condition; showing gastric symptoms that are associated with the dimension of exhaustion ( $p < 0.03$ ) and visual alterations with personal fulfillment ( $p < 0.03$ ).

Conclusions: Analyzing the prevalence of BS dimensions in teachers, it was found that the majority of teachers had low levels in the dimensions of emotional exhaustion and depersonalization, while high levels in personal fulfillment. Despite this, it was determined that 21.95% of the total population have risk of suffering from this pathology.

Finally, it was found that age and educational level are risk factors that increase the probability of suffering from BS.

## ÍNDICE DEL CONTENIDO

RESUMEN .....	2
ABSTRACT .....	3
INTRODUCCIÓN .....	6
OBJETIVOS .....	9
REVISION DE LITERATURA .....	9
JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA .....	20
RESULTADOS.....	24
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN .....	28
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	34
Referencias.....	36
Anexos .....	42

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1.....	42
Tabla 2.....	46
Tabla 3.....	49
Gráfico 1. ....	50
Gráfico 2. ....	50

## INTRODUCCIÓN

El acelerado y cambiante ritmo de vida que caracteriza al siglo XXI, ha obligado a los trabajadores de todas las profesiones a adaptarse a las condiciones actuales. Esta adaptación pretende satisfacer los requerimientos económicos y las crecientes demandas de la población moderna, que día a día van en aumento (Manzano, 2020).

La docencia no es una actividad alejada de esta realidad. Particularmente, la naturaleza de esta profesión y las continuas reformas en el sistema educativo han incrementado el nivel de exigencia para los maestros y con ello las expectativas y los retos que recaen sobre ellos. Como resultado, los docentes se consideran un grupo propenso a desarrollar estrés laboral y otros trastornos psicosociales asociados, como el Síndrome de Burnout (SB) (Tabares, Martínez, & Matabanchoy, 2020).

En 1961 en la publicación "A burnout case" la palabra Burnout fue mencionada inicialmente por el escritor Graham Green. Años más tarde, en 1974, Herbert Freudenberger empleó este término para referirse al "desgaste ocasionado por demandas crónicas y excesivas de un trabajo". Sin embargo, no fue hasta 1982 cuando Maslach definió las bases que conforman el SB, mencionando que este trastorno es precedido por la aparición de estrés laboral por un período prolongado de tiempo (Lovo, 2021).

El significado literal de la palabra Burnout es estar quemado o consumido, pero actualmente se define como un síndrome psicológico que responde a la exposición extendida a factores estresantes en el ambiente laboral (Al-Asadi, Khalaf, Al-Waaly, Abed, & Shami, 2018). La OMS (2022) en la décimo primera edición de la "Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades", que entró en vigencia a partir de este año, conceptualiza a este fenómeno ocupacional como consecuencia del estrés crónico

en el puesto de trabajo que no se ha tratado con éxito. Cabe mencionar que el SB hace referencia de manera específica al ámbito laboral y engloba tres dimensiones: sentimiento de agotamiento, despersonalización respecto al trabajo y sensación de falta de realización personal o ineficacia (Organización Mundial de la Salud, 2019).

El alto riesgo de exposición de los docentes a estresores laborales ha provocado que el SB en trabajadores de la educación sea ampliamente estudiado en todo el mundo (Vargas & Oros, 2021). Es así que, existe una gran variedad de estudios e incluso se han realizado revisiones sistemáticas de toda la literatura disponible. Como ejemplo de una revisión a nivel mundial, se puede citar la investigación de Kariou, Koutsimani, Montgomery y Lainidi (2021), que exploró el vínculo entre el trabajo emocional y el SB en profesores de escuelas primarias y secundarias, a través del análisis de 21 estudios realizados entre 2006 y 2021 en diferentes países (Israel, Polonia, India, países bajos, Francia, Australia, Reino Unido, Pakistán, Nigeria, Malasia, Alemania, China, Turquía y EE. UU). El mismo que demostró que existen asociaciones significativas entre el agotamiento y el trabajo emocional.

Otro ejemplo de revisión sistemática pero a nivel de Latinoamérica es el trabajo realizado por Tabares, Martínez y Matabanchoy (2020), que identificó 53 artículos realizados entre 2008 y 2018 sobre SB en docentes en los países de la región (Brasil, Chile, Ecuador, Colombia, México, Perú y Costa Rica). El estudio concluyó que existe un aumento paulatino del SB entre los años 2014 y 2018, y lo cataloga como un fenómeno de alto impacto entre la persona y el trabajo.

A nivel nacional, se encontraron varias investigaciones sobre el SB en el personal docente que labora en instituciones de enseñanza básica y bachillerato. Algunos estudios referentes al tema en nuestro país son: el análisis realizado a docentes

de educación básica en varias unidades educativas en Cuenca (Vega, Garcia, Ochoa, & Erazo, 2020); el trabajo con profesores de las escuelas de educación básica del Cantón Salitre (Huacón & Hidalgo, 2021) o la investigación en docentes de la zona 3 (Aguilar & Lascano, 2020). Otro estudio que se puede referir, es el realizado por Manzano (2020) en la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, donde se encontró niveles bajos de SB, dentro de los cuales el 29% de docentes presentaron cansancio emocional; el 17% despersionalización y el 85% una adecuada realización personal. Los resultados anteriores se pueden deber a que probablemente los cuestionarios utilizados en países latinoamericanos no toman en consideración la realidad de cada territorio, y para valorar un SB se utiliza el cuestionario calificado como el gold estándar: MBI (Maslach Burnout Inventory) propio de países desarrollados.

Por otro lado, a partir del año 2016 la educación en nuestro país ha cambiado drásticamente, tanto para la educación básica general como para el bachillerato (Barrera, Barragán, & Ortega, 2017). Es así que, actualmente la realidad de los profesores se considera desfavorable en relación al cuidado mental, ya que existe inestabilidad y sobrecarga laboral sobre todo en los profesores jóvenes ya que muchos de ellos trabajan bajo la modalidad de contrato. Otras dificultades que presentan son los bajos sueldos, el aumento de las horas de trabajo, la ausencia de ayuda, la falta de valoración institucional y la interacción activa con los estudiantes que les exige una intensa atención e inversión de tiempo. Esto provoca mayor riesgo de padecer baja autoestima, preocupación, ansiedad, estrés, falta de confianza y trastornos psicosociales como síndrome de Burnout (Ortiz, Fabara, Villagómez, & Hidalgo, 2017).

En Ecuador todavía existe un amplio campo por explorar en el tema; en particular, no se encontraron investigaciones afines en Riobamba, por lo que este proyecto constituye un punto de partida para futuros análisis en otros centros educativos

de la ciudad. Además, puede ser utilizado como referencia en posteriores trabajos encaminados a evaluar la salud psicolaboral de los educadores del país.

### **Formulación del Problema**

¿Cuál es la prevalencia del Síndrome de Burnout de los docentes de la Unidad Educativa Juan de Velasco en el período de septiembre - noviembre del 2022?

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

1. Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout de los docentes de la Unidad Educativa Juan de Velasco en el período de septiembre - noviembre del 2022.

### **Objetivos específicos**

1. Identificar las características sociodemográficas, las condiciones de trabajo y salud de los docentes del colegio y las sedes escolares de la Unidad Educativa Juan de Velasco.
2. Establecer la asociación entre las características sociodemográficas, condiciones de trabajo y salud con el SB y sus dimensiones.
3. Comparar la prevalencia de SB entre los docentes del colegio y de las sedes escolares.
4. Identificar los factores de riesgo asociados al SB en los educadores.

## **REVISION DE LITERATURA**

### **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CMAT)**

Las CMAT están directamente ligados al estado del entorno laboral de cada trabajador (Organización Internacional del Trabajo, 2014). En una organización, las CMAT abarcan las obligaciones, necesidades y limitantes del empleo, cuya coyuntura

origina la carga global que recibe cada trabajador en sus magnitudes mentales, psicosociales y físicas, generando efectos en la salud. Las particularidades de estos efectos se dan en función del tipo de actividad, de las cualidades personales, las habilidades de adaptación y de renuencia a los riesgos antes mencionados (Tomás, Taboada, & Toledo, 2004).

Las CMAT varían de acuerdo al ámbito que se analice, pero siempre mantienen un carácter dinámico, de permanente cambio (Tomás et al., 2004). El dinamismo es considerado como uno de los mayores desafíos para los profesionales y científicos encargados del estudio de la seguridad y salud ocupacional, así como para los líderes empresariales y sindicales (Repossi, 2002).

González y Estrada (2016) mencionan que las condiciones laborales que influyen en los trabajadores son: el tipo de contrato, la estabilidad en el trabajo, la jornada laboral, la participación y autonomía en las actividades que desempeña el trabajador, las relaciones entre compañeros que se vinculan con la calidad de vida en el trabajo y los salarios, incentivos y sanciones dentro de la organización.

## **Factores Psicosociales en el Trabajo**

Los riesgos psicosociales son un conjunto de apreciaciones y costumbres del trabajador y sus relaciones dinámicas con las actividades laborales, el medio ambiente del trabajo, las capacidades de desempeño del profesional y la situación personal. Cuando existe un desequilibrio entre las relaciones dinámicas y el trabajador, se ve afectada su salud y rendimiento; lo que ocasiona que la persona presente diversos trastornos como estrés laboral, depresión, ansiedad, fatiga crónica y síndrome de Burnout (Organización Internacional del Trabajo & Organización Mundial de la Salud, 2019).

## **Síndrome de Burnout**

El SB a través de los tiempos ha afectado a distintos tipos de profesionales, este es un fenómeno caracterizado por la aparición de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal y profesional; por lo que influye en el bienestar y en el desempeño en el trabajo, lo que ocasiona diferentes problemas en el ámbito social, físico y psicológico de los trabajadores (Silva et al., 2021).

La Organización Mundial de la Salud, ha definido al SB como una patología que es producida por estrés ocupacional prolongado que no ha sido controlado de manera adecuada, por lo que ocasiona cansancio emocional en 50% de los trabajadores públicos y privados (García et al., 2022)

### ***Estresores laborales y Facilitadores del Síndrome de Burnout***

Los estresores laborales y facilitadores del SB se caracterizan por una triada que abarca “agentes del entorno social, marco laboral y características personales”. Entre los facilitadores para desarrollar este fenómeno tenemos a las características de origen demográfico como: género, condición civil, cantidad de hijos, tipo de ocupación, uso de los medios electrónicos en el ambiente laboral, puesto de trabajo y tipo de personalidad del trabajador (Serrano, Carriel, & Sánchez, 2021).

Los estresores laborales se han clasificado en 4 tipos:

- a) Entorno físico laboral y composición del lugar de trabajo.
- b) Estrés por desempeño de funciones, interacción interpersonal y desarrollo de la profesión.
- c) Estresores asociados con las nuevas tecnologías y la organización institucional.
- d) Causas de estrés laboral fuera del ámbito del trabajo.

(Serrano et al., 2021)

### ***Factores de Riesgo***

Los factores de riesgos para desarrollar SB son diversos, entre ellos tenemos: sobrecarga laboral, horarios rotativos, atención a personas conflictivas, ausencia de entendimiento de tareas designadas, cambios tecnológicos y falta de motivación. Se ha desarrollado una taxonomía de factores para SB que consta de cuatro apartados que son: “factores individuales, relaciones interpersonales, nivel organizacional y entorno social” (Lovo, 2021).

### ***Dimensiones del Síndrome de Burnout (DB)***

Según Guerrero, Zambrano, Torres, y Freire (2019), el SB abarca tres dimensiones que se mencionan a continuación:

1. **Agotamiento emocional:** Se describe como fatiga y cansancio emocional hacia las actividades laborales diarias. Esta dimensión se presenta como la reducción de energía o estado de ánimo de los trabajadores, que se originan como resultado de la excesiva carga de trabajo y los problemas personales en el entorno (Montoya, 2021).
2. **Despersonalización:** También conocido como desapego laboral, se conoce como “el desinterés, negatividad y la apatía de la persona hacia su entorno laboral y la disminución de su desempeño en el trabajo. No solamente hace referencia a la interacción con las personas sino al medio en general (Montoya, 2021). Siendo así, que los trabajadores se alejan de sus compañeros culpándoles de sus fracasos y de su mal rendimiento en el trabajo.
3. **Falta de realización personal:** Se fundamenta en la falta de percepción de éxito laboral o disminución de la realización profesional, que se origina cuando las exigencias laborales sobrepasan la capacidad personal del trabajador. La

persona siente insatisfacción como resultado de su bajo desempeño laboral, imagina respuestas negativas, tiene sentimientos de fracaso y baja autoestima. (Montoya, 2021).

### ***Manifestaciones clínicas***

El SB puede ocasionar trastornos epiteliales, vocales, respiratorios, digestivos, cardiovasculares y enfermedades crónicas no transmisibles. Los signos y síntomas de los trabajadores con SB son:

1. Astenia
2. Mialgias
3. Resfriado, asma
4. Mareo
5. Trastornos del sueño o amnesia transitoria
6. Cefalea
7. Anorexia progresiva, náusea, úlceras gastrointestinales, diarrea

(Ramos Armijos et al., 2020)

### ***Manifestaciones relacionadas en el ambiente laboral***

1. Problemas interpersonales
2. Negación
3. Desconexión mental y conductual
4. Frustración
5. Dogmas absurdos de perfeccionismo
6. Elevada necesidad de aprobación
7. Baja autoestima y autonomía
8. Ausentismo laboral
9. Productividad baja

10. Desmotivación e insatisfacción laboral

11. Preocupación, nerviosismo, irritabilidad e inquietud

(Ramos Armijos et al., 2020)

### ***Etapas del Síndrome de Burnout***

De acuerdo a Montoya (2021), el SB aparece paulatinamente en los trabajadores presentando una serie de síntomas de desgaste laboral y desarrollando las siguientes etapas:

- Primera: Se presenta cuando las demandas laborales sobrepasan los recursos materiales y humanos del trabajador, generando inestabilidad y dando origen a una situación de estrés.
- Segunda: Con el fin de satisfacer las demandas laborales, el trabajador hace un sobreesfuerzo físico que solo funciona provisionalmente. A medida que el individuo empieza a perder el control, van apareciendo síntomas como: reducción del compromiso laboral, alineación y disminución de los objetivos en el trabajo, hasta este punto la situación es reversible
- Tercera: En esta etapa se manifiestan los síntomas del desgaste profesional: de carácter psicosomático (dolores de cabeza, insomnio, hipertensión, úlceras), conductual (problemas familiares, abuso de sustancias, absentismo laboral), emocional (intranquilidad, irritabilidad, falta de concentración) y defensivo (negación y refiere la culpa a otras personas)
- Cuarta: El trabajador presenta deterioro físico y psicológico, lo que provoca absentismo laboral y falta de eficacia en el desempeño de las actividades.

### ***Instrumentos de evaluación del SB***

Existen varios métodos para identificar SB en los trabajadores, a continuación se describen algunos instrumentos de evaluación para docentes:

- Maslach y Jackson en el año de 1981-1986 inventaron el “Maslach Burnout Inventory” (MBI).
- Schwab en 1986 tomando como base el MBI creó el “Educators Survey” (ES) o “MBI forma Ed”.
- Oliver y Moreno en el año de 1992 realizaron el “Cuestionario de Burnout del Profesorado” (CBP).
- En 1997 Moreno adaptó el instrumento para profesores creando el “Cuestionario Breve de Burnout” (CBB).
- En el año 2000 Moreno, Garrosa y Gonzales reformaron el “Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado” (CBPR).
- Llorens en el 2005 creó el “Structural Equation Modelling” (SEM).

(Torres, El-Sahili, & Gutiérrez, 2018)

El instrumento más utilizado para evaluar SB es el “Maslach Burnout Inventory” (MBI) creado por Maslach y Jackson, que evalúa los sentimientos, pensamientos y actitudes personales de los trabajadores en el lugar de trabajo. El MBI está conformado por 22 ítems y mide la frecuencia con la que se experimenta los sentimientos descritos anteriormente mediante de una escala de tipo Likert. Esta escala valora cada ítem entre 0 (nunca) y 6 (todos los días), a través de 3 escalas con las que se puede medir las tres dimensiones del SB que son: cansancio emocional con 9 apartados, despersonalización con 5 apartados y realización personal 8 apartados (Esteras, Chorot, & Sandín, 2019).

En la dimensión de cansancio emocional para que exista indicios de Burnout, se debe tener más de 27 puntos y los ítems que abarca son: 1-2-3-6-8-13-14-16-20. En el apartado de despersonalización, las preguntas que se evalúa son: 5-10-11-15-22 y un puntaje mayor a 10 puntos indica la presencia de Burnout. Finalmente, en realización

personal se debe contar con menos de 36 puntos en las preguntas 4-7-9-12-17-18-19-21 (Manzano, 2020).

### ***Estrategias de afrontamiento y prevención del Síndrome de Burnout***

La mejor manera de enfrentar el SB, es a través del entendimiento y la identificación de los facilitadores y estresores que conlleva cada puesto de trabajo. A continuación se mencionan algunas estrategias de afrontamiento que pueden aplicar los trabajadores:

- Conversación interna para analizar el momento actual del trabajo.
- Gestión de sentimientos, identificar emociones positivas y negativas.
- Autocuidado para plantear, analizar, gestionar las actividades personales y profesionales.
- Nutrición adecuada y descanso entre horarios de trabajo.
- Realizar actividad física por lo menos 30 minutos diarios.
- Realizar técnicas de relajación y meditación.

(Ruiz, 2020)

Por parte de las organizaciones, algunas medidas preventivas o de reducción del Burnout que se pueden aplicar son:

- Monitoreo constante del agotamiento
- Aplicación de programas de bienestar
- Discusión de problemas y conflictos en el lugar de trabajo
- Suministro de recursos laborales
- Empoderamiento de los empleados
- Perfeccionamiento de la comunicación
- Asignación de tutorías o entrenamiento relacionado con el puesto de trabajo.

(LoboPrabhu, Summers, & Moffic, 2019).

## **Profesión Docente**

La educación se considera como la base para vivir en sociedad, de ella depende la formación de personas capaces de integrarse a la vida comunitaria, productiva y familiar. Esto explica que la mayoría gobiernos de todos los países realizan grandes esfuerzos por garantizar una educación de calidad, este también es el caso de Ecuador (Esquerre & Pérez, 2021). Con el objetivo de lograr la excelencia académica, durante la última década se han realizado modificaciones en el modelo de gestión, actualizaciones en el plan de estudios y ampliaciones de la infraestructura educativa (Córdor & Remache, 2019).

Al hablar de educación, es indispensable mencionar al personal docente como uno de sus actores fundamentales (Esquerre & Pérez, 2021). El trabajo principal de un docente es asistir a los alumnos en el proceso de formación para cumplir las metas educativas. De manera general, los maestros desarrollan actividades, preparan material didáctico, califican las tareas, ofrecen retroalimentación y colaboran con sus compañeros y autoridades (Mijakoski et al., 2022). Sin embargo, las actividades que desarrollan no son uniformes, cambian según el nivel de enseñanza, la especialidad, la ubicación de la institución educativa y la raza a la que pertenecen los involucrados (Calderón, Racines, Castañeda, & Rodríguez, 2022).

En la “Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (ISCO-08)”, de acuerdo al nivel de enseñanza los educadores se clasifican en:

- Docentes universitarios y de educación superior
- Docentes de educación vocacional
- Docentes de educación secundaria
- Docentes de educación primaria y preescolar

- Otros profesionales de la docencia

(Mijakoski et al., 2022)

### ***Riesgos psicosociales y Burnout en docentes***

El carácter evolutivo del trabajo genera cambios constantes en todas las profesiones, la docencia no es la excepción. Los cambios se traducen en mayor especialización académica, incremento de funciones, ritmos acelerados de trabajo y aumento de tareas colaborativas (Terán & Botero, 2012). El conjunto de las actividades regulares y estas nuevas exigencias han intensificado la labor docente generando una sobrecarga de trabajo que expone a los maestros a riesgos psicosociales (Garrido, Uribe, & Blanch, 2011).

La docencia figura como una de las actividades profesionales más estresantes. De hecho, los maestros son propensos a sufrir los efectos del estrés excesivo, que si no se atiende de manera adecuada puede provocar SB. Se han identificado siete áreas problemáticas que producen estrés en los maestros: ambiente escolar, mal comportamiento de los estudiantes, malas condiciones de trabajo, preocupaciones personales, relaciones con los padres, presiones de tiempo e insuficiencia en la capacitación (Larrivee, 2012).

En Ecuador uno de los riesgos psicosociales más frecuentes en la población docente es la inseguridad laboral causada por: temor a transferencias involuntarias, ausencia de oportunidades de ascenso, falta de garantías legales, sueldos bajos y apoyo reducido. Otro riesgo destacable, es la sobrecarga laboral generada por: el aumento de presión por parte de autoridades institucionales y padres de familia, lo que reduce la autonomía y la creatividad dando lugar así a los trastornos psicosociales (Bretones & Alvarado, 2018).



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

El bienestar físico y mental de los maestros cumple un papel importante en la calidad de la enseñanza y el rendimiento de los estudiantes, por lo que promover ambientes de trabajo saludables permitirá reducir el impacto de los trastornos psicosociales en la población docente (Talbot & Mercer, 2018; Teles et al., 2020). Partiendo de esta premisa, el desarrollo de investigaciones enfocadas en determinar la prevalencia de trastornos, como el SB, y las condiciones de trabajo de los maestros es de gran relevancia en la actualidad.

En el contexto nacional, estos estudios permitirán construir una perspectiva de las condiciones actuales que enfrentan los educadores en cuanto a factores de riesgo psicosocial. Además, la información recopilada servirá de suministro para el planteamiento de propuestas de prevención e intervención para el personal docente (Cifuentes & Segovia, 2021).

### **Tipo de estudio**

Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal en la Unidad Educativa Juan de Velasco de la ciudad de Riobamba.

### **Población y muestra de estudio**

Docentes que laboran en la Unidad Educativa “Juan de Velasco” durante el período septiembre a noviembre 2022. En la investigación participaron de forma libre y voluntaria 123 docentes de las 4 sedes que conforman la institución (Escuela Juan Bernardo de León, Escuela Luis Enrique Basante y Larrea; Escuela Miguel Ángel León y Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco). Con fines comparativos, la población de estudio se dividió en dos grupos: el personal docente que imparte clases en las sedes escolares, conformado por 51 maestros y el personal de educación de la sede colegio, constituido por 72 participantes.

### ***Criterios de inclusión y exclusión***

Entre los criterios de inclusión para esta investigación se tienen: ser docente actual de la Unidad Educativa “Juan de Velasco” en la ciudad de Riobamba, pertenecer a cualquiera de las cuatro sedes; impartir clases en las secciones primaria y secundaria y tener al menos 6 meses de experiencia como docente.

Como criterios de exclusión se manejaron: el llenado incompleto de las encuestas y los docentes que no entregaron las mismas.

### **Instrumento de recolección de datos**

El estudio se realizó en base a la aplicación de dos cuestionarios validados. El primer cuestionario es el de “Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica”, segunda versión (Ministerio de Salud Pública del Ecuador & Organización Panamericana de la Salud, 2022). Para este caso, se utilizaron los apartados: preguntas generales, su empleo, su trabajo y su salud.

El segundo cuestionario es el de “Maslach Burnout Inventory” que se basa en tres parámetros: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Alqassim et al., 2022; Esteras, Chorot, & Sandín, 2019). El cuestionario incluye 22 preguntas, las cuales se valoran a través de una escala tipo likert la cual va de 0 (nunca) a 6 (todos los días) (Vega, García, Ochoa, & Erazo, 2020). (Manzano, 2020).

Ambos cuestionarios fueron impresos en papel y entregados en la dirección de cada sede, para que posteriormente sean repartidos a cada uno de los docentes. El plazo establecido para el llenado de los cuestionarios fue de dos semanas.

## **Variables**

### ***Variables Independientes***

1. Sociodemográficas: Edad, sexo, nivel de instrucción, estado civil
2. Condiciones de trabajo y salud: trabajos remunerados, jornada laboral semanal, nivel educativo, antigüedad laboral, tipo de contrato, estabilidad laboral, tiempo de traslado al trabajo, adaptación a la jornada laboral y ambiente laboral, estado de salud.

### ***Variables Dependientes***

1. SB y sus dimensiones: cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

## **Plan de Análisis Estadísticos**

El 100% de los datos obtenidos en las encuestas se ingresaron en el programa Microsoft Excel y posteriormente fueron analizados con el software estadístico Epi Info v7. 2.5.0. Para todas las variables cualitativas se calcularon frecuencias absolutas y relativas, y después se realizaron análisis bivariados a través de pruebas de independencia como chi cuadrado y Fisher, considerando un nivel de significancia de  $p \leq 0,05$ . Por último, se calcularon modelos de regresión logística cruda y ajustada con valores de odds ratio e intervalos de confianza del 95%.

## **Aspectos Éticos**

Los investigadores se responsabilizan por la información recopilada en las encuestas, manteniendo confidencial la identidad de cada uno de los participantes con sus respectivas respuestas.

Además, una vez concluido el presente proyecto de investigación, las conclusiones y recomendaciones serán presentadas a la Dirección académica de la

Unidad Educativa "Juan de Velasco" para que proceda de la manera que más considere conveniente.

## RESULTADOS

El estudio contó con la participación de 123 profesores que trabajan en las 4 instituciones que conforman la Unidad Educativa “Juan de Velasco”. El 58,54% de los encuestados laboran en la sede colegio mientras que el 41,46% imparten clases en las 3 sedes escolares. (Gráfico 1). Se encontró que, en las escuelas existe un predominio del género femenino con 76,47% mientras que en el colegio predomina el género masculino con un 51,39%, con un valor de  $p$  0,01. (Tabla 1)

En cuanto al nivel de instrucción, se evidencia que en las escuelas existe un mayor número de docentes con título de licenciados (58,82%) a diferencia del colegio donde existe una mayoría con título de magister (52,78%), con un valor  $p$  0,03. (Tabla 1)

De acuerdo al tipo de contrato y el nivel educativo existe una relación estadísticamente significativa ( $p$  0,02), donde se observa que en el colegio el 100% de maestros tienen nombramiento definitivo y en la escuela solamente el 90,20%. (Tabla 1)

Por otro lado, los datos muestran un predominio de la jornada laboral de 40 horas a la semana con el 65,28% en la matriz y 74,51% en las sedes, obteniendo un valor de significancia de 0,003. (Tabla 1)

Con respecto a la antigüedad laboral de 6 a 10 años y el nivel de enseñanza se observa una asociación significativa siendo mayor en los docentes del colegio que en los profesores de las escuelas (65,28% vs 45,10%;  $p$  0,01). (Tabla 1)

Además, el nivel de educativo y la adaptación a la jornada laboral son estadísticamente significativas, donde se muestra que los profesores del colegio no se adaptan nada bien en un 8,33% en relación a los de las escuelas que obtuvieron 3,92%; con una  $p < 0,03$ . (Tabla 1)

De acuerdo al estado de salud y el nivel educativo se observa que los docentes del colegio presentan un estado de salud regular y malo con el 18,06% a diferencia de los escolares con un 11,78 %, teniendo una significancia de 0,003. (Tabla 1).

En el apartado condiciones de salud se encontraron asociaciones estadísticamente significativas entre el nivel educativo y las variables: dolor de cuello o nuca ( $p < 0,02$ ), dolor de espalda ( $p < 0,04$ ), dolor en el miembro inferior ( $p < 0,05$ ) y problemas gastrointestinales ( $p < 0,03$ ). El dolor de espalda fue el síntoma más frecuente, presentándose en un 80,39% del personal en las escuelas y en un 55,56% de los maestros en el colegio. (Tabla 1)

En el análisis de prevalencia del SB se encontraron indicios de esta patología en 21,95% de la población en estudio, equivalente a 20 docentes del colegio y 7 de la escuela (Tabla 2, gráfico 2).

En la Tabla 2, los datos muestran que existe una asociación estadísticamente significativa entre el sexo y la prevalencia de SB en relación a los docentes con indicios de Burnout siendo mayor en los hombres que en las mujeres (32,65 vs 14,86;  $p < 0,01$ ).

En relación a la edad y las dimensiones del Burnout, se evidencia que únicamente el agotamiento emocional tiene significancia estadística ( $p < 0,03$ ),

obteniendo que en el rango de 40-49 años los docentes presentan puntajes más altos (10,17%). (Tabla 2)

En el nivel de instrucción de los profesores se muestra que es estadísticamente significativa ( $p < 0,008$ ) únicamente en la dimensión de agotamiento observándose mayor prevalencia en los licenciados con 14,09% (Tabla 2).

En las condiciones de trabajo, la posición habitual caminando es estadísticamente significativa en agotamiento emocional y despersonalización con una ( $p < 0,02$ ;  $p < 0,02$ ), además está relacionado a tener indicios de SB con una prevalencia de 31,75% y una  $p < 0,01$ . (Tabla 2)

La variable problemas digestivos es estadísticamente significativa en relación con el agotamiento emocional ( $p < 0,03$ ) y las alteraciones visuales con la dimensión de realización personal ( $p < 0,03$ ). (Tabla 2)

En la Tabla 3, se pueden identificar dos factores de riesgo: el sexo y el nivel educativo, ambos presentan relaciones significativas con los indicios de Burnout, señalando que los hombres tienen 3,38 (IC 1,02 -11,17) veces más riesgo de presentar la patología que las mujeres y que el personal del colegio tiene 4,57 (IC 1,16 - 17,9) veces más probabilidad de desarrollar el síndrome que el personal que trabaja en las escuelas.

En la misma tabla, se identifica la edad, el nivel de instrucción y la posición caminando como factores protectores. Los resultados señalan que es 0,37 (0,16 – 0,84) veces menos probable que los profesores de 40 a 49 años presenten SB, que esta patología, que es 0,32 (IC 0,10 – 0,98) veces menor en docentes con licenciatura y que

el síndrome es 0,16 (IC 0,05 – 0,52) veces más bajo en maestros que siempre se mantienen caminando que en aquellos que lo hacen. (Tabla 3)

## DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación realizada a 123 docentes en la Unidad Educativa “Juan de Velasco” en cuanto a indicios de Burnout, y a sus dimensiones nos llevan a inferir la existencia de sesgo de deseabilidad social, el cual provoca que los docentes se muestren de una forma socialmente aceptada (Arias, Huamani, & Ceballos, 2019a). Este comportamiento puede generar que los trabajadores no respondan con total veracidad a las preguntas planteadas por el miedo a sufrir represalias en los lugares de trabajo (Campos & Marín, 2017).

Ahora bien, en cuanto a la prevalencia de SB respecto al sexo, se encontró que los hombres tienen mayor probabilidad de presentar indicios de este fenómeno en comparación con las mujeres (32,65 % vs 14,86%). Estos resultados coinciden con una investigación realizada en la ciudad de Loja, donde se identificó mayor prevalencia de SB en el género masculino, superando en un 5% al femenino (Hurtado, 2018). Resultados similares se encontraron en otro estudio realizado en Iraq donde esta variable resultó estadísticamente significativa, indicando que los hombres muestran niveles más altos de SB (Al-Asadi et al., 2018). De igual manera, en un trabajo efectuado en centros escolares de Córdoba, España, se reporta que el sexo masculino presenta mayores niveles de Burnout con 74,08% que el sexo femenino con 70,78% (Ruiz, 2016).

Por otra parte al realizar el análisis se identificó a la variable edad como estadísticamente significativa respecto a la prevalencia de agotamiento emocional ( $p = 0,03$ ), encontrando un nivel bajo en los tres rangos etarios, lo cual difiere con los datos de un estudio realizado en docentes de Ecuador donde se evaluó la edad respecto a las tres dimensiones del SB, obteniéndose un valor  $p = 0,04$  sobresaliendo el grupo de trabajadores con una edad menor a 50 años (Anzules et al., 2022).

Respecto al nivel de instrucción de los profesores en estudio, se determinó que casi en su totalidad (97,56%) los maestros cuentan con licenciaturas o maestrías. Las cifras mencionadas concuerdan con la información del Informe “La educación en Ecuador: logros alcanzados y nuevos desafíos”, que menciona que un porcentaje elevado de los educadores a nivel nacional (88,6%), han alcanzado títulos de tercer y cuarto nivel (Ajila et al., 2018).

En este sentido, Poma (2020) indica que el nivel de estudios es un factor que tiene influencia en la disminución de la percepción de éxito profesional ya que se lo asocia con actividades repetitivas, falta de oportunidades de crecimiento en el trabajo y aumento en la carga laboral. Lo que se relaciona con el trabajo de Rodríguez y Sánchez (2018) realizado en una Universidad de Lima donde el nivel de estudios alcanzado por los docentes obtuvo significancia con la dimensión de realización personal. A diferencia, la presente investigación indica que el nivel de instrucción se correlaciona significativamente con la dimensión del agotamiento emocional.

Por otro lado, en la Unidad Educativa “Juan de Velasco”, se encontró información favorable respecto al tipo de contratación del personal docente ya que en el colegio el 100% y en la escuela el 90,20% de los maestros contaban con nombramiento definitivo. Estos resultados se contraponen a la realidad del país, donde algunos docentes, especialmente jóvenes, laboran en un marco de vulnerabilidad debido a que cuentan con contratos por tiempo definido. Además, en esta investigación se identificó que existe una asociación significativa entre esta variable y la dimensión de cansancio emocional, como ejemplo se puede citar el caso de un estudio realizado a educadores ecuatorianos donde el 14% de los encuestados sufrían de estrés a causa de la incertidumbre respecto a su estabilidad laboral (Morales, Palacios, Merchán, & Parra, 2017).

Asimismo, se han realizado cambios importantes en el sistema educativo del país, una de esas modificaciones fue el aumento de 25 a 40 horas en la jornada de trabajo semanal de los docentes (Haro & Chamorro, 2020). La información mencionada corrobora los hallazgos de la unidad educativa en estudio, donde el 74,51% de los educadores en las escuelas y el 65,28% en el colegio afirmaron cumplir con esa carga horaria por semana. En consecuencia el número de horas diarias laboradas y la manera de como el docente las organiza no solo afecta a la eficiencia en el trabajo sino también a la vida fuera del mismo (Ayuso, 2018). Tal es el caso de este estudio donde se evidencia que los profesores del colegio con un 8,33 % y los de las escuelas 3,92% no se acoplan a su horario de trabajo y a las tareas que realizan fuera del mismo, lo que ocasiona que el ámbito social del profesorado se vea afectado. Al momento no se han encontrado estudios actualizados utilizando esta variable en asociación a las DB, sin embargo en una investigación realizada en docentes rurales se menciona que el 78,56% de los maestros realizan diversas actividades sociales, culturales, familiares y laborales: las mismas que requieren de mayor organización con el horario laboral (Loya, 2020).

Es preciso tener en cuenta que la causa del SB es multifactorial ya que influyen varios aspectos que se originan en el entorno de trabajo y producen consecuencias negativas que altera el estado físico de los trabajadores. En nuestro estudio se evidencia que los docentes del colegio presentan un estado de salud regular y malo con el 18,06% a diferencia de los escolares con un 11,78 %. La información obtenida se corrobora con los hallazgos de Arrigoni (2020) donde el 15% de los profesores encuestados refirieron padecer alguna patología.

En relación a lo antes mencionado, Durán, García, Parra, Velázquez, & Hernandez (2018) argumentan que en los trabajadores pueden influir factores individuales y organizativos, destacando entre los riesgos individuales síntomas como

las cefaleas, alergias, dolores gástricos, trastornos musculares y del estado de ánimo, lo que se correlaciona con la presente investigación en la cual se obtuvieron una lista de síntomas que presentan los docentes del colegio y escuelas de los cuales tenemos al cervicalgia, lumbalgia, dolor en el miembro inferior y problemas gastrointestinales.

Si bien, se ha mencionado información respecto a los factores propios de la salud del trabajador y su influencia en el trabajo, es necesario señalar la asociación de estos con las DB; en este estudio se hizo referencia a los problemas digestivos y las alteraciones visuales. En una investigación, Esteras, Chorot y Sandín (2019) muestran la relación entre las DB y los síntomas físicos, los cuales se asocian mayormente al agotamiento emocional y en menor proporción a la despersonalización y realización personal presentando así a las alteraciones gastrointestinales con 29% y una  $p < 0,05$  lo que concuerda con nuestro análisis donde los síntomas gástricos se asocian en la dimensión de agotamiento emocional con una  $p 0.03$  estadísticamente significativa. Con respecto a las alteraciones visuales, se identificó que son estadísticamente significativas en la dimensión de realización personal teniendo una  $p 0,03$  a diferencia de una investigación bibliográfica sobre el SB donde no se mencionan a los trastornos visuales como características patológicas del Burnout ni de sus dimensiones (Dorantes, Hernández, & Tobón, 2018).

El análisis de regresión logística permitió definir al sexo como factor de riesgo para sufrir SB, lo que coincide con los datos del trabajo de Tabares, Martínez y Matabanchoy (2020) donde también se categorizó a esta variable conjuntamente con la edad como detonantes que incrementan las posibilidades del SB. En la Unidad Educativa “Juan de Velasco” se encontró que el sexo masculino tienen mayor riesgo de presentar la patología, a diferencia del estudio realizado por Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017) donde sostienen que género femenino es más vulnerable a presentar

estrés laboral y por consiguiente a desarrollar SB debido a que ejecutan funciones en el lugar de trabajo y en el hogar.

Además, otro factor de riesgo predisponente para padecer de SB en los profesores es el nivel educativo; por cuanto los profesionales deben estar calificados y satisfacer las necesidades de aprendizaje de cada alumno, siendo así que hay que considerar que el rango de edad ya que no es lo mismo trabajar con adolescentes que con niños; por lo que, en la investigación de Arias, Huamani y Ceballos (2019) realizada en Arequipa evaluaron a 413 docentes donde se menciona que los profesores de colegio y universidad presentan puntajes más altos de SB que los maestros de las escuelas. Lo antes mencionado se relaciona con los datos obtenidos en la investigación donde se evidencia que el personal del colegio tiene 4,57 más riesgo de tener SB en relación a los docentes de las escuelas. Además, Gallardo, López, y Gallardo (2019) analizaron el SB en docentes de educación primaria y secundaria encontrando diferencias significativas ( $p < 0,05$ ) donde muestra que los docentes que imparten clases en la escuela tienen menor riesgo de despersonalización a diferencia de los docentes del colegio.

Así como se encontraron factores de riesgo para tener SB también se identificaron factores protectores; Guerrero, Zambrano, Torres y Freire (2019) indica que la edad y los años de experiencia ayudan a controlar la inseguridad por las tareas que desempeñan los docentes diariamente, lo que se relaciona con los factores encontrados en nuestros resultados.

Con los resultados obtenidos en esta investigación y analizando las posibles asociaciones con el SB es fundamental proporcionar medidas preventivas para que el

porcentaje de docentes que poseen riesgo de padecer SB disminuya y no siga en aumento. A continuación se indica algunas propuestas de solución:

1. Crear y establecer un programa de prevención de riesgos psicosociales en la institución.
2. Brindar atención médica periódica por parte del área de salud ocupacional y el psicología.
3. Realizar y mantener un registro actualizado de historias clínicas.
4. Crear una lista de docentes con patologías de base.
5. Implementar pausas activas por lo menos 3 veces a la semana.
6. Fomentar el trabajo en equipo y la unión laboral en la unidad educativa.
7. Impartir talleres a los docentes sobre salud mental y como cuidarla.

(Ruiz, 2020)

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con los resultados que se obtuvieron a través del análisis de la prevalencia de las dimensiones del SB en los docentes de la Unidad Educativa “Juan de Velasco”; se determinó que la mayor de los docentes mostraban niveles bajos en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización mientras que en realización personal obtuvieron niveles altos. Pese a eso, se determinó que el 21,95% de la población total tiene riesgo de padecer esta patología.

Se identificó las características sociodemográficas, las condiciones de trabajo y el estado de salud de los docentes de la Unidad Educativa “Juan de Velasco”, dando como resultado un predominio del género masculino en el colegio y del género femenino en las escuelas. Respecto al nivel de instrucción, se observó que en las sedes escolares existe un mayor número de trabajadores con licenciaturas a diferencia del colegio donde existe una mayor presencia de magísteres. Además, en todas las instituciones la mayoría de los docentes cuentan con nombramiento definitivo, tienen una antigüedad laboral de 6 a 10 años y trabajan 40 horas a la semana, por lo que el número de maestros que no se adaptan a esta jornada es bajo. Por otro lado, se evidencia que existe un grupo reducido de docentes que perciben su salud como regular y mala, presentando trastornos musculoesqueléticos y gastrointestinales.

Una vez realizado el análisis bivariado, se establecieron asociaciones significativas entre las características sociodemográficas, las condiciones de trabajo y salud con respecto al SB y sus dimensiones. Es así como, se obtuvieron datos positivos entre el riesgo de padecer SB y las variables sexo ( $p < 0,01$ ) y posición habitual caminando ( $p < 0,01$ ). En relación con la dimensión de agotamiento emocional se identificó que existe una asociación significativa con las variables: edad ( $p < 0,03$ ), nivel de instrucción ( $p < 0,008$ ), tipo de contrato ( $p < 0,01$ ) y problemas digestivos ( $p < 0,03$ ). Respecto a la dimensión

de realización personal siendo significativos el estado de salud ( $p 0,001$ ) y alteraciones de la visión ( $p 0,03$ ). Para finalizar la adaptación a la jornada laboral tiene asociación con el agotamiento ( $p 0,02$ ) y realización personal ( $p 0,0006$ ).

Se comparó la prevalencia del SB entre los docentes del colegio y de las sedes escolares donde se encontró que existen mayores indicios de Burnout en los colegios con el 27.78% a diferencia de las escuelas con el 13,73%.

Además, se identificó el sexo y el nivel educativo como factores de riesgos que aumentan la probabilidad de padecer SB siendo profesor de la unidad educativa.

Para concluir, en futuras investigaciones se recomienda incluir a todos los miembros que laboran en la unidad educativa, no solamente a los docentes, sino también al personal administrativo y operativo, ya que todas las personas se encuentran expuestas a riesgos psicosociales durante la jornada laboral. De este modo, la identificación de los trabajadores con riesgo de padecer SB permitirá a la institución intervenir de manera oportuna frente a los primeros indicios de esta patología.

## REFERENCIAS

- Aguilar, A., & Lascano, M. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Uniandes Episteme Revista Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 7(2), 265–278. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298144>
- Ajila, J., Almeida, Lady, Amaya, M., Arévalo, J., Astorga, A., Cadena, F., ... Zambrano R., J. (2018). *La educación en Ecuador: logros alcanzados y nuevos desafíos. Resultados educativos 2017-2018*. Quito. Retrieved from [https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/02/CIE\\_ResultadosEducativos18\\_20190109.pdf](https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/02/CIE_ResultadosEducativos18_20190109.pdf)
- Al-Asadi, J., Khalaf, S., Al-Waaly, A., Abed, A., & Shami, S. (2018). Burnout among primary school teachers in Iraq: Prevalence and risk factors. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 24(3), 262–268. <https://doi.org/10.26719/2018.24.3.262>
- Anzules, J., Rojas, L., Véliz, I., Loor, K., Menéndez, T., & Milian, E. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública ecuatoriana. *QhaliKay. Revista de Ciencias de La Salud*, 6(1), 9–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.33936/qkracs.v6i1.3902>
- Arias, W., Huamani, J., & Ceballos, K. (2019a). Burnout Syndrome in School Teachers and University Professors: A Psychometrical and Comparative Analysis from Arequipa City. *Journal of Educational Psychology*, 7(3). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Arias, W., Huamani, J., & Ceballos, K. (2019b). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Arrigoni, F. (2020). Burnout en personal docente y nodocente de una escuela albergue de Mendoza (Argentina). *Revista Perspectivas En Psicología*, 17(1). Retrieved from <http://perspectivas.mdp.edu.ar/revista/index.php/pep/article/view/468>
- Ayuso, J. (2018). *Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout*.
- Barrera, H., Barragán, T., & Ortega, E. (2017). La realidad educativa ecuatoriana desde una perspectiva docente. *Revista Ibero-Americana de Educação*, 75(2), 9–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.35362/rie7522629>
- Bretones, F., & Alvarado, L. (2018). Nuevas condiciones de trabajo y bienestar en profesores de educación primaria en Ecuador. *Teaching and Teacher Education*,

- (69), 234–242. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/327051326\\_Nuevas\\_condiciones\\_de\\_trabajo\\_y\\_bienestar\\_en\\_profesores\\_de\\_educacion\\_primaria\\_en\\_Ecuador](https://www.researchgate.net/publication/327051326_Nuevas_condiciones_de_trabajo_y_bienestar_en_profesores_de_educacion_primaria_en_Ecuador)
- Calderón, C., Racines, M., Castañeda, G., & Rodríguez, F. (2022). Análisis de las condiciones laborales del magisterio ecuatoriano durante la pandemia. *CPAH Scientific Journal of Health*, 5(1), 734–759. <https://doi.org/10.56238/cpahjournalv5n1-006>
- Campos, M., & Marín, F. (2017). Sesgo de deseabilidad social en medidas de valores organizacionales. *Universitas Psychologica*, 16(2). <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy16-2.sdsm>
- Cifuentes, K., & Segovia, K. (2021). Factores de riesgos psicosociales y Síndrome de Burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por COVID-19. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, IX(1), 43–50. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26423/rcpi.v9i1.411>
- Cóndor, B., & Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1), 116–131. Retrieved from <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1436/2697>
- Dorantes, J., Hernández, J., & Tobón, S. (2018). Estado Del Arte Del Síndrome De Burnout En Docentes Mediante la Cartografía Conceptual. *Praxis Investigativa ReDIE*, 10(19), 57–77.
- Durán, S., García, J., Parra, A., Velázquez, M., & Hernandez, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura Educación y Sociedad*, 9(1), 27–44. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.9.1.2018.02>
- Esquerre, L., & Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso Peruano. *Revista Educación*, 45, 1–21. Retrieved from <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/43846/47139>
- Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (2019). Sintomatología física y mental asociada al síndrome de burnout en los profesionales de la enseñanza. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 24(1), 29–37. <https://doi.org/10.5944/rppc.23776>
- 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. *Revista Electronica Educare*, 23(2), 1–20. <https://doi.org/10.15359/ree.23-2.17>

- García, B., Mendoza, I., García, J., Olguín, J., Camargo, C., Aranibar, M., & García, P. (2022). Influence of Resilience on Burnout Syndrome of Faculty Professors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph19020910>
- Garrido, J., Uribe, A., & Blanch, J. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(2), 27–34. Retrieved from <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/439/1/v14n2a03.pdf>
- González, A., & Estrada, R. (2016). *Estrategias innovadoras: Afrontando los retos de la economía global*.
- Guerrero, R., Zambrano, O., Torres, M., & Freire, N. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). Retrieved from <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
- Haro, O., & Chamorro, A. (2020). Aproximación al estado situacional de los derechos docentes en la década de gobierno correísta , Ecuador. *Revista Cátedra*, 3(1), 116–135. Retrieved from <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1853>
- Huacón, E., & Hidalgo, O. (2021). Síndrome de Burnout: impacto en el desempeño laboral de los educadores. *Mapa Revisate de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 3(23), 53–72. Retrieved from <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/275>
- Hurtado, A. (2018). *Prevalencia del Síndrome de Burnout de acuerdo al género en docentes de la Unidad Educativa Pío Jaramillo Alvarado*. Universidad Nacional de Loja. Retrieved from [https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/20893/1/Arianna Denisse Hurtado Armijos.pdf](https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/20893/1/Arianna%20Denisse%20Hurtado%20Armijos.pdf)
- Kariou, A., Koutsimani, P., Montgomery, A., & Lainidi, O. (2021). Emotional labor and burnout among teachers: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312760>
- Larivee, B. (2012). *Cultivating teacher renewal: guarding against stress and burnout*. *Choice Reviews Online*. R&L Education. <https://doi.org/10.5860/choice.50-6315>
- LoboPrabhu, S., Summers, R., & Moffic, S. (2019). *Combating Physician Burnout: A Guide for Psychiatrists*. American Psychiatric Association Publishing. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com/lib/udlap/detail.action?docID=5978722&query=>

## COMBATING+PHYSICIAN+BURNOUT+A+G+P+uide+for+sychiAtrists

- Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista Entorno*, (70), 110–120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Loya, K. (2020). Síndrome de burnout en docentes de educación básica de contexto rural. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 5(1), 19–32. <https://doi.org/10.33010/recie.v5i1.955>
- Manzano, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 4(16), 499–511. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- Mijakoski, D., Cheptea, D., Marca, S. C., Shoman, Y., Caglayan, C., Bugge, M. D., ... Canu, I. G. (2022, May 1). Determinants of Burnout among Teachers: A Systematic Review of Longitudinal Studies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. MDPI. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095776>
- Montoya, C. (2021). *Riesgos Psicosociales Laborales*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Morales, E., Palacios, R., Merchán, M., & Parra, J. (2017). Desafíos en el trabajo docente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede – Ibarra. In *La formación y el trabajo docente en el Ecuador* (pp. 189–201). Quito: Universidad Politécnica Salesiana. Retrieved from [https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14919/1/La formación y el trabajo docente en el Ecuador.pdf](https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14919/1/La%20formacion%20y%20el%20trabajo%20docente%20en%20el%20Ecuador.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente. Condiciones de trabajo*. Retrieved from <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080>
- Organización Internacional del Trabajo, & Organización Mundial de la Salud. (2019). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra. Retrieved from <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Burn-out un “fenómeno ocupacional”: Clasificación Internacional de Enfermedades. Retrieved from <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Síndrome de burnout o desgaste ocupacional. Retrieved from <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>

- Ortiz, M., Fabara, E., Villagómez, M., & Hidalgo, L. (2017). La formación y el trabajo docente en el Ecuador. In Ortiz Maria, Fabara Eduardo, Villagómez María, & Hidalgo Lucia (Eds.), *La formación y el trabajo docente en el Ecuador* (Editorial, p. 223). Retrieved from [www.ups.edu.ec](http://www.ups.edu.ec)
- Poma, E. (2020). *Factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas de Callao*. Universidad César Vallejo.
- Repossi, F. (2002). ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?. Propuesta de una perspectiva. *HVmanitas*, 111. Retrieved from [http://www.referato.net/uba-proceso-2/neffa\\_Condiciones\\_y\\_medio\\_ambiente\\_de\\_trabajo.pdf](http://www.referato.net/uba-proceso-2/neffa_Condiciones_y_medio_ambiente_de_trabajo.pdf)
- Rodríguez, E., & Sánchez, M. (2018). Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima. *Revista de Investigación Educativa*, 36(2), 401–419. <https://doi.org/10.6018/rie.36.2.282661>
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout em docentes. *Reviste de Investigación Educativa de La Rediech*, 14(50), 284–301. <https://doi.org/10.14295/idonline.v14i50.2396>
- Ruiz, F. (2020). *Guía de prevención del Burnout*. Retrieved from <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2021/07/guia-prevencion-del-burnout.pdf>
- Ruiz, I. (2016). Burnout en docentes de educación especial de Córdoba (España). *Universidad de Zulia*, 32(12), 569–588. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048903027.pdf>
- Serrano, O., Carriel, A., & Sánchez, X. (2021). Cuestionario de Burnout de Maslach (MBI-Ed) dirigido a los docentes de la faculta de ciencias sociales de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4, 2–12. Retrieved from <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/70/366>
- Silva, L., Santos, J., Silva, L., Cezar, I., De Abreu, J., Cerqueira, V., ... Meira, C. (2021). Prevalence of burnout syndrome and associated factors in university professors working in salvador, state of bahia. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 19(2), 151–156. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2020-548>
- Tabares, Y., Martínez, V., & Matabanchoy, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265–279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Terán, A., & Botero, C. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 5(2), 95–106. Retrieved from <https://reviberopsicologia.iberro.edu.co/article/view/rip.5210/218>

- Tomás, M., Taboada, M., & Toledo, M. (2004). Las condiciones y medio ambiente de trabajo en empresas estatales y sus efectos sobre la salud de la población. *Cuadernos de La Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales - Universidad Nacional de Jujuy*, (22), 339–357. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/185/18502223.pdf>
- Torres, E., El-Sahili, L., & Gutiérrez, V. (2018). ANÁLISIS DEL BURNOUT Y SUS ESCALAS DE MEDICIÓN. In *PRAXIS INVESTIGATIVA REDIE* (Vol. 11).
- Vargas, N., & Oros, L. (2021). Stress and Burnout in Teachers During Times of Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.756007>
- Vega, P., Garcia, D., Ochoa, S., & Erazo, J. (2020). Síndrome de Burnout: Un estudio con docentes de Educación Básica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(1), 246–264. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i1.782>

## ANEXOS

### Anexo 1

Tabla 1.

Características sociodemográficas, condiciones de salud y trabajo de 123 docentes de la Unidad Educativa "Juan de Velasco" según el lugar de trabajo.

Características	Faltantes	Nivel de Educativo		Valor de p	
		n (%)			
		Escuelas (Sedes) 51 (41,46) n (%)	Colegio (Matriz) 72 (58,54) n (%)		
<b>Sexo</b>	Hombre	0	12 (23,53)	37 (51,39)	0,001#
	Mujer	0	39 (76,47)	35 (48,61)	
<b>Edad</b>	25-39 años	0	10 (19,61)	8 (11,11)	0,30*
	40-49 años	0	21 (41,18)	28 (52,78)	
	50-65 años	0	20 (39,22)	26 (36,11)	
<b>Nivel de instrucción</b>	Profesor Primario	0	3 (5,88)	0 (0,00)	0,03 *
	Licenciado	0	30 (58,82)	34 (47,22)	
	Magister	0	18 (35,29)	38 (52,78)	
<b>Estado Civil</b>	Soltero	0	10 (19,61)	15 (20,83)	0,93*
	Casado	0	32 (62,75)	46 (63,89)	
	Divorciado / Viudo	0	9 (17,65)	11 (15,28)	
<b>Trabajos remunerados</b>	No	0	45 (88,24)	60 (83,33)	0,44#
	Si	0	6 (11,76)	12 (16,67)	
<b>Tipo de contrato</b>	Contrato	0	3 (5,88)	0 (0,00)	0,02*
	Nombramiento Provisional	0	2 (3,92)	0 (0,00)	
	Nombramiento Definitivo	0	46 (90,20)	72 (100,00)	
<b>Jornada Laboral</b>	<40 horas	0	11 (21,57)	7 (9,72)	0,003*
	40 horas	0	38 (74,51)	47 (65,28)	
	>40 horas	0	2 (3,92)	18 (25,00)	
<b>Antigüedad Laboral</b>	6 meses a 5 años	0	21 (41,18)	10 (13,89)	0,01*
	6 a 10 años	0	23 (45,10)	47 (65,28)	
	>10 años	0	7 (13,73)	15 (20,83)	
<b>Traslado a casa</b>	< 30 minutos	0	30 (58,92)	53 (73,61)	0,06 *
	30 min a 1 hora	0	20 (30,22)	15 (20,83)	
	>1 hora	0	1 (1,96)	4 (5,56)	
	Muy bien	0	17 (33,33)	39 (54,17)	0,03 *

<b>Adaptación a la jornada laboral</b>	Bien	0	26 (50,98)	19 (26,39)	
	No muy bien	0	6 (11,76)	8 (11,11)	
	Nada bien	0	2 (3,92)	6 (8,33)	
<b>Ambiente laboral</b>	Bueno	0	47 (92,16)	60 (83,33)	0,12 *
	Conflictivo	0	4 (7,84)	12 (16,67)	
<b>Actividades laborales Nivel de atención alto o muy alto</b>	Nunca/ Solo alguna vez	0	8 (15,69)	7 (9,72)	0,22*
	Algunas veces/Muchas veces	0	13 (25,49)	12 (16,67)	
	Siempre	0	30 (58,82)	53 (73,61)	
<b>Actividades laborales Atender varias tareas al mismo tiempo</b>	Nunca/ Solo alguna vez	0	17 (33,33)	15 (20,83)	0,02*
	Algunas veces/Muchas veces	0	14 (27,45)	37 (51,39)	
	Siempre	0	20 (39,22)	20 (27,78)	
<b>Actividades laborales Realizar tareas complejas o difíciles</b>	Nunca/ Solo alguna vez	0	25 (49,02)	29 (40,28)	0,59*
	Algunas veces/Muchas veces	0	22 (43,14)	35 (48,61)	
	Siempre	0	4 (7,84)	8 (11,11)	
<b>Actividades laborales Esconder emociones en el trabajo</b>	Nunca/ Solo alguna vez	0	30 (58,82)	48 (66,67)	0,52*
	Algunas veces/Muchas veces	0	16 (31,37)	16 (22,22)	
	Siempre	0	5 (9,80)	8 (11,11)	
<b>Actividades laborales Trabajo excesivo</b>	Nunca/ Solo alguna vez	0	25 (49,02)	48 (66,67)	0,12*
	Algunas veces/Muchas veces	0	23 (45,10)	20 (27,78)	
	Siempre	0	3 (5,88)	4 (5,56)	
<b>Puesto de Trabajo Trabajar muy rápido</b>	Nunca/ Solo alguna vez	0	15 (29,41)	27 (37,50)	0,64*

	Algunas veces/Muchas veces	0	31 (60,78)	39 (54,17)	
	Siempre	0	5 (9,80)	6 (8,33)	
<b>Puesto de Trabajo Trabajar con plazos muy cortos</b>	Nunca/ Solo alguna vez	0	24 (47,06)	19 (26,39)	0,06*
	Algunas veces/Muchas veces	0	24 (47,06)	47 (65,28)	
	Siempre	0	3 (5,88)	6 (8,33)	
<b>Puesto de Trabajo Tener tiempo suficiente para realizar el trabajo</b>	Nunca/ Solo alguna vez	0	5 (9,80)	9 (12,50)	0,64*
	Algunas veces/Muchas veces	0	30 (58,82)	36 (50,00)	
	Siempre	0	16 (31,37)	27 (37,50)	
<b>Posición Habitual De Pie</b>	Nunca/ Solo alguna vez	0	0 (0,0)	0 (0,0)	0,22 †
	Algunas veces/Muchas veces	0	10 (19,61)	21 (29,17)	
	Siempre	0	41 (80,39)	51 (70,83)	
<b>Posición Habitual Sentada</b>	Nunca/ Solo alguna vez	0	36 (70,59)	43 (59,72)	0,22*
	Algunas veces/Muchas veces	0	13 (25,49)	28 (38,89)	
	Siempre	0	2 (3,92)	1 (1,39)	
<b>Posición Habitual Caminando</b>	Nunca/ Solo alguna vez	0	0 (0,00)	2 (2,78)	0,21*
	Algunas veces/Muchas veces	0	21 (41,18)	37 (51,39)	
	Siempre	0	30 (58,82)	33 (45,83)	
<b>Estado de salud</b>	Excelente	0	1 (1,96)	15 (20,83)	0,003*
	Muy buena /Buena	0	44 (86,27)	44 (61,11)	
	Regular/ Mala	0	6 (11,76)	13 (18,06)	
<b>Audición</b>	Excelente	0	8 (15,69)	18 (25,00)	0,33*
	Muy buena /Buena	0	42 (82,35)	51 (70,83)	
	Regular/ Mala	0	1 (1,96)	3 (4,17)	

<b>Dolor en cuello/ nuca</b>	No	0	13 (25,49)	33 (45,83)	0,02 ‡
	Si	0	38 (74,51)	39 (54,17)	
<b>Dolor de espalda</b>	No	0	10 (19,61)	32 (44,44)	0,004 ‡
	Si	0	41 (80,39)	40 (55,56)	
<b>Dolor en miembro superior</b>	No	0	30 (58,82)	44 (61,11)	0,79 ‡
	Si	0	21 (41,18)	28 (38,89)	
<b>Dolor en muñecas mano o dedos</b>	No	0	40 (78,43)	57 (79,17)	0,92 ‡
	Si	0	11 (21,57)	15 (20,83)	
<b>Dolor en miembro inferior</b>	No	0	20 (39,22)	41 (56,94)	0,05 ‡
	Si	0	31 (60,78)	31 (43,06)	
<b>Quemaduras</b>	No	0	51 (100)	71 (98,61)	0,58 *
	Si	0	0	1 (1,39)	
<b>Esguince, luxación, fractura o desgarro muscular</b>	No	0	41 (80,39)	65 (90,28)	0,11 ‡
	Si	0	10 (19,61)	7 (9,72)	
<b>Heridas por cortes, pinchazos, golpes y proyecciones</b>	No	0	48 (94,12)	67 (93,06)	0,56 *
	Si	0	3 (5,88)	5 (6,94)	
<b>Problemas gastrointestinales</b>	No	0	23 (45,1)	46 (63,89)	0,03 ‡
	Si	0	28 (54,90)	26 (36,11)	
<b>Problemas Respiratorios</b>	No	0	32 (62,75)	50 (69,44)	0,43 ‡
	Si	0	19 (37,25)	22 (30,56)	
<b>Intoxicación aguda</b>	No	0	48 (94,12)	69 (95,83)	0,48 *
	Si	0	3 (5,88)	3 (4,17)	
<b>Dolor de cabeza</b>	No	0	24 (47,06)	40 (55,56)	0,35 ‡
	Si	0	27 (52,94)	32 (44,44)	
<b>Vértigos o mareos</b>	No	0	42 (82,35)	61 (84,72)	0,72 ‡
	Si	0	9 (17,65)	11 (15,28)	
<b>Alteraciones de visión o fatiga visual</b>	No	0	17 (33,33)	34 (47,22)	0,12 ‡
	Si	0	34 (66,67)	38 (52,78)	
<b>Problemas de insomnio o sueño</b>	No	0	33 (64,71)	54 (75)	0,21 ‡
	Si	0	18 (35,29)	18 (25)	
<b>Problemas de la voz</b>	No	0	25 (49,02)	47 (65,28)	0,07 ‡
	Si	0	26 (50,98)	25 (34,72)	
<b>Cansancio Crónico</b>	No	0	44 (86,27)	64 (88,89)	0,66 ‡
	Si	0	7 (13,73)	8 (11,11)	

‡ Valor de p: prueba  $\chi^2$ , \* Valor de p: prueba de fisher

## Anexo 2

Tabla 2.

Prevalencia de cansancio emocional, despersonalización, realización personal y Síndrome de Burnout de 123 docentes de la Unidad Educativa “Juan de Velasco” en relación a las condiciones sociodemográficas de trabajo y salud.

Características Faltantes	Faltantes	Agotamiento Emocional				Despersonalización n (%)				Realización Personal n (%)				Síndrome de Burnout			
		Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)	Valor de p	Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)	Valor de p	Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)	Valor de p	Sin riesgo n (%)	Indicios de Burnout n (%)	Valor de p	
<b>Nivel Educativo</b>	Escuelas	0	36 (70,59)	10 (19,61)	5 (9,80)	0,81*	31 (60,78)	19 (37,25)	1 (1,96)	0,22*	1 (1,96)	7 (13,73)	43 (84,31)	0,15*	44 (86,27)	7 (13,73)	0,06 ‡
	Colegio	0	53 (73,61)	11 (15,28)	8 (11,11)		46 (63,89)	20 (27,78)	6 (8,33)		8 (11,11)	9 (12,50)	55 (76,39)		52 (72,22)	20 (27,78)	
<b>Sexo</b>	Hombre	0	35 (71,43)	7 (14,29)	7 (14,29)	0,48*	28 (57,14)	16 (32,65)	5 (10,20)	0,18*	6 (12,24)	6 (12,24)	37 (75,51)	0,23*	33 (67,35)	16 (32,65)	0,01 ‡
	Mujer	0	54 (72,97)	14 (18,92)	6 (8,11)		49 (66,22)	23 (31,08)	2 (2,70)		3 (4,05)	10 (13,51)	61 (82,43)		63 (85,14)	11 (14,86)	
<b>Edad</b>	25-39 años	0	10 (55,56)	4 (22,22)	4 (22,22)	0,03*	10 (55,56)	8 (44,44)	0 (0,00)	0,33*	2 (11,11)	1 (5,56)	15 (83,33)	0,28*	13 (72,22)	5 (27,78)	0,18*
	40-49 años	0	39 (66,10)	14 (23,73)	6 (10,17)		41 (69,49)	14 (23,73)	4 (6,78)		6 (10,17)	10 (16,95)	43 (72,88)		43 (72,88)	16 (27,12)	
	50-65 años	0	40 (86,96)	3 (6,52)	3 (6,52)		26 (56,52)	17 (36,96)	3 (6,52)		1 (2,17)	5 (10,87)	40 (86,96)		40 (86,96)	6 (13,04)	
<b>Nivel de instrucción</b>	Profesor Primario	0	0 (0,00)	2 (66,67)	1 (33,33)	0,008*	3 (100,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0,08*	0 (0,00)	0 (0,00)	3 (100,00)	0,92*	2 (66,67)	1 (33,33)	0,57*
	Licenciado	0	49 (76,56)	6 (9,38)	9 (14,06)		33 (51,56)	27 (42,19)	4 (6,25)		5 (7,81)	8 (12,50)	51 (79,69)		48 (75,00)	16 (25,00)	
	Magister	0	40 (71,43)	13 (23,21)	3 (5,36)		41 (73,21)	12 (21,43)	3 (5,36)		4 (7,14)	8 (14,29)	44 (78,57)		46 (82,14)	10 (17,86)	
	Contrato	0	1 (33,33)	1 (33,33)	1 (33,33)	0,01*	2 (66,67)	1 (33,33)	0 (0,00)	0,84*	0 (0,00)	0 (0,00)	3 (100,00)	0,51*	2 (66,67)	1 (33,33)	0,67*

<b>Tipo de contrato</b>	Nombramiento Provisional	0	0 (0,00)	2 (100,00)	0 (0,00)		2 (100,00)	0 (0,00)	0 (0,00)		0 (0,00)	1 (50,00)	1 (50,00)	2 (100,00)	0 (0,00)		
	Nombramiento Definitivo	0	88 (74,58)	18 (15,25)	12 (10,17)		73 (61,86)	38 (32,20)	7 (5,93)		9 (7,63)	15 (12,71)	94 (79,66)	92 (77,97)	26 (22,03)		
<b>Jornada Laboral</b>	<40 horas	0	16 (88,89)	2 (11,11)	0 (0,00)	0,29*	11 (61,11)	5 (27,78)	2 (11,11)	0,86*	1 (5,56)	2 (11,11)	15 (83,33)	0,50*	15 (83,33)	3 (16,67)	0,79*
	40 horas	0	57 (67,06)	17 (20,00)	11 (12,94)		53 (62,35)	28 (32,94)	4 (4,71)		5 (5,88)	13 (15,29)	67 (78,82)		65 (76,47)	20 (23,53)	
	>40 horas	0	16 (80,00)	2 (10,00)	2 (10,00)		13 (65,00)	6 (30,00)	1 (5,00)		3 (15,00)	1 (5,00)	16 (80,00)		16 (80,00)	4 (20,00)	
<b>Antigüedad Laboral</b>	6 meses a 5 años	0	20 (64,52)	9 (29,03)	2 (6,45)	0,26*	18 (58,06)	12 (38,71)	1 (3,23)	0,73*	1 (3,23)	4 (12,90)	26 (83,87)	0,77*	27 (87,10)	4 (12,90)	0,12*
	6 a 10 años	0	53 (75,71)	8 (11,43)	9 (12,86)		46 (65,71)	19 (27,14)	5 (7,14)		7 (10,00)	9 (12,86)	54 (77,14)		50 (71,43)	20 (28,57)	
	>10 años	0	16 (72,73)	4 (18,18)	2 (9,09)		13 (59,09)	8 (36,36)	1 (4,55)		1 (4,55)	3 (13,64)	18 (81,82)		19 (86,36)	3 (13,64)	
<b>Adaptación a la jornada laboral</b>	Muy bien	0	46 (82,14)	8 (14,29)	2 (3,57)	0,02*	35 (62,50)	16 (28,57)	5 (8,93)	0,26*	3 (5,36)	3 (5,36)	50 (89,29)	0,0006*	47 (83,93)	9 (16,07)	0,17*
	Bien	0	30 (66,67)	7 (15,56)	8 (17,78)		24 (53,33)	19 (42,22)	2 (4,44)		2 (4,44)	11 (24,44)	32 (71,11)		34 (75,56)	11 (24,44)	
	No muy bien		6 (42,86)	6 (42,86)	2 (14,29)		12 (85,71)	2 (14,29)	0 (0,00)		1 (7,14)	0 (0,00)	13 (92,86)		11 (78,57)	3 (21,43)	
	Nada bien	0	7 (87,50)	0 (0,00)	1 (12,50)		6 (75,00)	2 (25,00)	0 (0,00)		3 (37,50)	2 (25,00)	3 (37,50)		4 (50,00)	4 (50,00)	
	Siempre	0	4 (57,14)	3 (42,86)	0 (0,0)		4 (57,14)	2 (28,57)	1 (14,29)		0 (0,0)	2 (28,57)	5 (71,43)		6 (85,71)	1 (14,29)	
<b>Posición Habitual De Pie</b>	Nunca/ Solo alguna vez	0	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0,91	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0,50*	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0,45*	0 (0,00)	0 (0,00)	0,36#
	Algunas veces/Muchas veces	0	22 (70,97)	6 (19,35)	3 (9,68)		22 (70,97)	8 (25,81)	1 (3,23)		1 (3,23)	3 (9,68)	27 (87,10)		26 (83,87)	5 (16,13)	
	Siempre	0	67 (72,83)	15 (16,30)	10 (10,87)		55 (59,78)	31 (33,70)	6 (6,25)		8 (8,70)	13 (14,13)	71 (77,17)		70 (76,09)	22 (23,91)	

<b>Posición Habitual Caminando</b>	Nunca/ Solo alguna vez	0	1 (50,00)	0 (0,00)	1 (50,00)	0,02*	2 (100,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0,02*	0 (0,00)	1 (50,00)	1 (50,00)	0,41*	1 (50,00)	1 (50,00)	0,01*
	Algunas veces/Muchas veces	0	40 (68,97)	15 (25,86)	3 (5,17)		44 (75,86)	13 (22,41)	1 (1,72)		3 (5,17)	6 (10,34)	49 (84,48)		52 (89,66)	6 (10,34)	
	Siempre	0	48 (76,19)	6 (9,52)	9 (14,29)		31 (49,21)	26 (41,27)	6 (9,52)		6 (9,52)	9 (14,29)	48 (76,19)		43 (68,25)	20 (31,75)	
	Excelente	0	15 (93,75)	0 (0,00)	1 (6,25)	0,12*	8 (50,00)	6 (37,50)	2 (12,50)	0,50*	5 (31,25)	1 (6,25)	10 (62,25)	0,001*	9 (56,25)	7 (43,75)	0,07*
<b>Estado de salud</b>	Muy buena /Buena	0	63 (71,59)	17 (19,32)	8 (9,09)		57 (64,77)	26 (29,55)	5 (5,68)		4 (4,55)	11 (12,50)	73 (82,95)		72 (81,82)	16 (18,18)	
	Regular/ Mala	0	11 (57,89)	4 (21,05)	4 (21,05)		12 (63,16)	7 (36,84)	0 (0,00)		0 (0,00)	4 (21,05)	15 (78,85)		15 (78,95)	4 (21,05)	
	No	0	35 (83,33)	3 (7,14)	4 (9,52)	0,09*	22 (52,38)	16 (38,10)	4 (9,52)	0,17*	4 (9,52)	5 (11,90)	33 (78,57)	0,78*	31 (73,81)	11 (26,19)	0,41
<b>Dolor de espalda</b>	Si	0	54 (66,67)	18 (22,22)	9 (11,11)		55 (67,90)	23 (28,40)	3 (3,70)		5 (6,17)	11 (13,58)	65 (80,25)		65 (80,25)	16 (19,75)	‡
	No	0	56 (81,16)	9 (13,04)	4 (5,80)	0,03*	41 (59,42)	22 (31,88)	6 (8,70)	0,25*	6 (8,70)	6 (8,70)	57 (82,61)	0,24*	54 (78,26)	15 (21,74)	0,94
<b>Problemas digestivos</b>	Si	0	33 (61,11)	12 (22,22)	9 (16,67)		36 (66,67)	17 (31,48)	1 (1,85)		3 (5,56)	10 (18,52)	41 (75,93)		42 (77,78)	12 (22,22)	‡
	No	0	50 (78,13)	7 (10,94)	7 (10,94)	0,16*	36 (56,25)	23 (35,94)	5 (7,81)	0,26*	7 (10,94)	8 (12,50)	49 (76,56)	0,27	47 (73,44)	17 (26,56)	0,19
<b>Dolor de cabeza</b>	Si	0	39 (66,10)	14 (23,73)	6 (10,17)		41 (69,49)	16 (27,12)	2 (3,39)		2 (3,39)	8 (13,56)	49 (83,05)		49 (83,05)	10 (16,95)	‡
	No	0	41 (80,39)	8 (15,69)	2 (3,92)	0,10*	29 (56,68)	17 (33,33)	5 (9,80)	0,21*	7 (13,73)	4 (7,84)	40 (78,43)	0,03*	38 (74,51)	13 (25,49)	0,42
<b>Alteraciones de visión o fatiga visual</b>	Si	0	48 (66,67)	13 (18,06)	11 (15,28)		48 (66,67)	22 (30,56)	2 (2,78)		2 (2,78)	12 (16,67)	58 (80,56)		58 (80,56)	14 (19,44)	‡
	No	0	66 (75,86)	14 (16,09)	7 (8,05)	0,29	53 (60,92)	28 (32,18)	6 (6,90)	0,63*	8 (9,20)	8 (9,20)	71 (81,61)	0,08*	67 (77,01)	20 (22,99)	0,66
<b>Problemas de insomnio o sueño</b>	Si	0	23 (63,89)	7 (19,44)	6 (16,67)		24 (66,67)	11 (30,56)	1 (2,78)		1 (2,78)	8 (22,22)	27 (75,00)		29 (80,56)	7 (19,44)	‡

‡ Valor de p: prueba  $\chi^2$ , \* Valor de p: prueba de fisher

### Anexo 3

Tabla 3.

Indicios de Síndrome de Burnout en 123 docentes de la Unidad Educativa "Juan de Velasco" asociado a las condiciones sociodemográficas de trabajo y salud.

Características	Indicios de Burnout		
	Crudo OR (95% CI)	Ajustado OR (95% CI)	
<b>Sexo</b>	Mujer	1	1
	Hombre	2,77 (1,15-6,66)	3,38 (1,02-11,17)
<b>Edad</b>	25-39 años	1	1
	40-49 años	0,59 (0,31-1,11)	0,37 (0,16-0,84)
	50-65 años	-	-
<b>Nivel de instrucción</b>	Profesor Primario	1	1
	Licenciado	0,65 (0,29-1,44)	0,32 (0,10-0,98)
	Magister	-	-
<b>Nivel de Educativo</b>	Escuela	1	1
	Colegio	2,41 (0,93-6,24)	4,57 (1,16-17,9)
<b>Tipo de contrato</b>	Contrato	1	1
	Nombramiento Provisional	0,90 (0,26-3,09)	0,90 (0,14-5,75)
	Nombramiento Definitivo	-	-
<b>Adaptación a la jornada laboral</b>	Muy bien	1	1
	Bien	-	-
	No muy bien	-	-
	Nada bien	0,86 (0,60-1,25)	1,57 (1-2,47)
<b>Actividades laborales Nivel de atención alto o muy alto</b>	Nunca/ Solo alguna vez	1	1
	Algunas veces/Muchas veces	-	-
	Siempre	1,12 (0,52-2,40)	1,14 (0,44-2,93)
<b>Posición Habitual Caminando</b>	Nunca/ Solo alguna vez	1	1
	Algunas veces/Muchas veces	-	-
	Siempre	0,26 (0,10-0,66)	0,16 (0,05-0,52)
<b>Estado de salud</b>	Excelente	1	1
	Muy buena /Buena	-	-
	Regular/ Mala	0,56 (0,32-0,97)	0,74 (0,37-1,49)

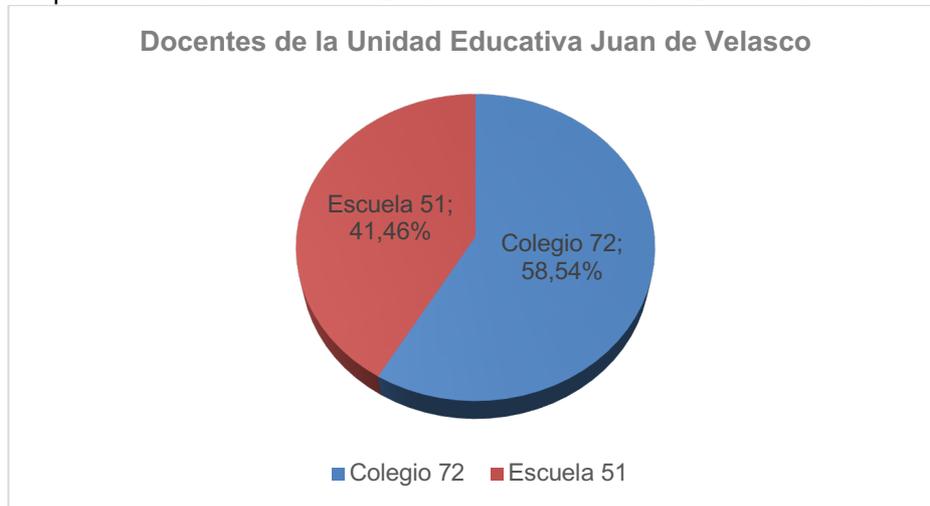
<b>Problemas gastrointestinales</b>	No	1	1
	Si	1,02 (0,43-2,42)	2,48 (0,71-8,68)
<b>Alteraciones de visión o fatiga visual</b>	No	1	1
	Si	0,70 (0,29-1,66)	0,73 (0,22-2,43)
<b>Problemas de insomnio o sueño</b>	No	1	1
	Si	0,80 (0,30-2,12)	0,50 (0,13-1,89)

Nota: OR:Odds Ratio; 95% CI: 95% Intervalo de confianza. Ajustado para todas las variables

## Anexo 4

Grafico 1.

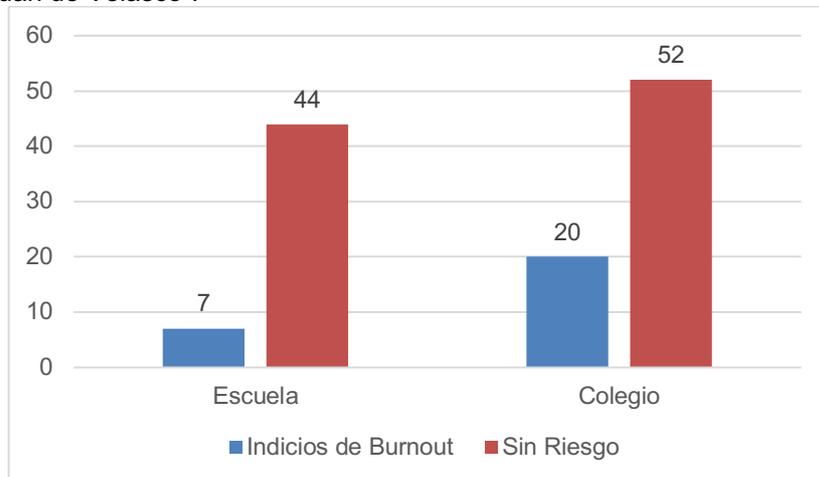
Distribución por nivel educativo de los 123 docentes de la Unidad Educativa "Juan de Velasco".



## Anexo 5

Grafico 2.

Prevalencia de Indicis de SB según nivel educativo de los 123 docentes de la Unidad Educativa "Juan de Velasco".



## Anexo 6

Oficio de respuesta para realización de la presente investigación

 República del Ecuador

**UNIDAD EDUCATIVA "JUAN DE VELASCO"**  
Avda. Chimborazo 1156 y Cuba  
[itsjv58@yahoo.es](mailto:itsjv58@yahoo.es) - [uejv1958@gmail.com](mailto:uejv1958@gmail.com)



---

Teléfono: 032962873 Riobamba – Ecuador

Oficio N°239 -R-UEJV-2022  
Riobamba, 29 de septiembre del 2022

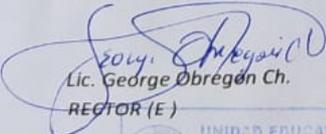
Señor  
Juan Pablo Piedra  
DIRECTOR ACADÉMICO DE LA MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
Ciudad

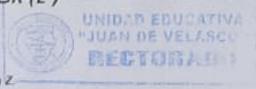
Señor Director:

En atención a su oficio sin número de fecha 12 de septiembre del 2022, me permito indicar a usted que las señoritas: Tabatha Andrea Mancheno Villacis y María José Trujillo Avalos, estudiantes que se encuentran cursando la Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional en la Universidad de las Américas, y se encuentran desarrollando el trabajo de titulación con el tema: **"Prevalencia del síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa Juan de Velasco"**.

Con este antecedente, este rectorado autoriza el ingreso de los estudiantes a la población de estudio dentro de la Unidad Educativa.

Particular que comunico para los fines consiguientes.

Atentamente,  
  
Lic. George Obregón Ch.  
RECTOR (E)

  
Myrlam Z