



**FACULTAD DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

**Síndrome de Burnout en Docentes de la Facultad de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja, en el año 2023.**

**Profesor  
Ing. Juan Pablo Piedra, M. Sc.**

**Autor (es)  
Sthefany Catherine Alverca  
Castillo Josselyn Ivett Yangari  
Medina**

**2023**

## RESUMEN

**Objetivos:** Determinar la Prevalencia del Síndrome de Burnout asociado a las condiciones laborales en los Docentes en comparación con el personal administrativo de la Facultad de la Salud Humana Universidad Nacional de Loja durante el 2023.

**Métodos:** Estudio epidemiológico, de corte transversal, no experimental y de tipo cuantitativo. La población de estudio fueron los docentes y administrativos que laboran en la Facultad de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja, con una muestra de 100 trabajadores.

Instrumentos aplicados: Cuestionario validado "Inventario de Burnout de Maslach (MBI)" y la encuesta "Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica".

**Resultados:** En la caracterización sociodemográfica predomina el sexo femenino, con un 80.0% en docentes y el 58.0% en administrativos. Los administrativos tienen un nivel alto de Realización personal con el 82.0% en comparación con el 66.0% de los docentes. El 98.0% del total de la muestra no presenta Síndrome de Burnout, al comparar con el 2.0% que si lo presentan.

Los docentes tienen un Odds Ratio ajustado de 5.54 veces más riesgos de padecer Agotamiento Emocional con un IC-95%: 1.76- 17.46.

**Conclusiones:** Tanto el personal docente como administrativo tienen riesgo de desencadenar el Síndrome de Burnout, por lo que la hipótesis nula planteada al inicio del estudio se rechaza y la hipótesis alternativa se acepta, ya que después de analizar los datos y de acuerdo a los resultados se evidenció que existe una prevalencia del Burnout del 2.0% en ambos grupos de exposición.

**Palabras clave:** Burnout, Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal.

## ABSTRACT

**Objectives:** Determine the Prevalence of Burnout Syndrome associated with working conditions in Teachers compared to the administrative staff of the Faculty of Human Health Universidad Nacional de Loja during 2023.

**Methods:** Epidemiological, cross-sectional, non-experimental and quantitative study. The study population was the teachers and administrators who work in the Faculty of Human Health of the National University of Loja, with a sample of 100 workers. Applied instruments: Validated questionnaire "Maslach Burnout Inventory (MBI)" and the survey "Working and health conditions in Latin America".

**Results:** In the sociodemographic characterization, the female sex predominates, with 80.0% in teachers and 58.0% in administrative staff. Administrative staff have a high level of personal achievement with 82.0% compared to 66.0% of teachers. 98.0% of the total sample does not present Burnout Syndrome, when compared with the 2.0% who do.

Teachers have an adjusted Odds Ratio of 5.54 times more risk of suffering Emotional Exhaustion with a CI-95%: 1.76-17.46.

**Conclusions:** Both teaching and administrative staff are at risk of triggering Burnout Syndrome, so the null hypothesis raised at the beginning of the study is rejected and the alternative hypothesis is accepted, since after analyzing the data and according to the results it was evidenced that there is a prevalence of Burnout of 2.0% in both exposure groups.

**Keywords:** Burnout, Emotional Exhaustion, Depersonalization and Personal Fulfillment.

## ÍNDICE DEL 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.....                                    | 32 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1.</b> Características sociodemográficas del personal docente y administrativo de la Facultad de la Salud Humana-Universidad Nacional de Loja.....                                      | 19 |
| <b>Tabla 2.</b> Prevalencia de las escalas que llevan al Síndrome de Burnout.....  | 20 |
| <b>Tabla 3.</b> Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal docente y administrativo de la Facultad de la Salud Humana-Universidad Nacional de Loja.....                                     | 22 |
| <b>Tabla 4.</b> Odds Ratio Crudo y Ajustado de las escalas del Síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de la Facultad de la Salud Humana- Universidad Nacional de Loja ..... | 23 |

## INTRODUCCIÓN

### Identificación del objeto de estudio

Esta investigación tiene como objeto de estudio analizar las características de la población que labora en la Universidad Nacional de Loja que cuenta con trabajadores docentes y administrativos que laboran en la Institución, con el propósito de formar ciudadanos con un conocimiento crítico y pensamiento reflexivo, siendo capaces de transformar el mundo.

### Planteamiento del problema

En la actualidad, investigadores de diversas partes del mundo concuerdan que, la docencia es altamente afectada por el Síndrome de Burnout y que muchos de los casos presentados están en un nivel crítico de estrés, causando desestabilidad y malestar psicológico. Existen múltiples causas que pueden producir el Síndrome de Burnout, entre las que se encuentran falta de orientación profesional, sobrecarga de trabajo, aislamiento, aburrimiento y estrés. Así como también, se pueden considerar factores desencadenantes a la ambigüedad del rol, la falta de energía, relaciones tensas y conflictivas y la imposibilidad de progresar. (García, 2021; Torres, 2020; Xie et al., 2022)

Debido al gran interés por la mejora en la educación superior varios investigadores se han enfocado en el trabajo docente por la gran cantidad de responsabilidades que estos tienen dentro de sus actividades laborales. (Solís et al., 2021). En base a las investigaciones previas, nos hemos planteado el siguiente tema: “Síndrome de Burnout en Docentes de la Facultad de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja”; cuyo tema tiene gran relevancia en el sector educativo, ya que no solo se ven afectados los docentes, sino también las personas que se encuentran a su

alrededor como el personal administrativo. Por esta razón surge el planteamiento de la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la prevalencia del Síndrome de Burnout asociado a las condiciones laborales en los Docentes en comparación con el personal administrativo de la Facultad de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja?

### **Objetivos General y Específicos**

Nuestro estudio de investigación se planteó como objetivo general: “Determinar la Prevalencia del Síndrome de Burnout asociado a las condiciones laborales en los Docentes en comparación con el personal administrativo de la Facultad de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja, durante el año 2023”; con la participación de 100 trabajadores: 50 docentes y 50 administrativos que laboran en la Institución; y como objetivos específicos se ha planteado los siguientes:

- Analizar el nivel de burnout que presenta el personal docente y administrativo en sus tres esferas de evaluación.
- Identificar las principales condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los docentes y administrativos.
- Aplicar un instrumento validado que permita evaluar el Síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo y asociarlo con las condiciones laborales.

### **Revisión de literatura**

La OMS define al Síndrome de Burnout o “Síndrome de estar quemado” como una de las enfermedades laborales más importante a nivel mundial, la cual forma parte de los problemas que afectan la salud mental y de las patologías psíquicas, las cuales son consecuencia de la falta de control y de una prevención primaria oportuna. Este padecimiento laboral forma parte de

la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11). Es importante recalcar que todo profesional que brinde servicios de labor asistencial, acumule un estrés crónico que provoca conflictos emocionales y que conducen a una situación de quemado o agotado. Sin embargo, se ha evidenciado estudios donde se determina que existe un alto impacto en los docentes de los distintos niveles educativos debido a largas jornadas de trabajo, lo que ocasiona efectos negativos en la salud tanto física (alteraciones del Sistema Nervioso Central, trastornos del ritmo cardiaco y alteraciones del sueño) como psicológica (nerviosismo, incapacidad para concentrarse, agotamiento y sensación de vacío) de la población en general. (Alvarado et al., 2020; Huamani et al., 2022; Solís et al., 2021; Torres, 2020)

Ingrid Gurumendi et al, en su revisión documental a partir de los artículos científicos y documentos de organizaciones internacionales realizado en el 2021, recopiló información de referencia con respecto al Síndrome de Burnout, destacando los estudios realizados por la doctora Maslach, los cuales están enfocados en las respuestas emocionales de las personas que brindan servicios de ayuda, clasificando el cuadro como "Burnout" en aquellas personas que dentro de su ámbito laboral han perdido el sentido de la responsabilidad; por lo cual posteriormente diseñó el cuestionario más empleado en los últimos tiempos, el cual sirve para medir y valorar el Burnout, el mismo que es conocido como Maslach Burnout Inventory (MBI). Además, Gurumendi en su revisión bibliográfica evidenció, que este síndrome afecta principalmente a los Docentes Universitarios a nivel mundial, convirtiéndose en un fenómeno epidémico en esta rama profesional, debido a las labores propias que este desempeña, ocasionando por la gran exigencia laboral que se produzca agotamiento emocional, estrés, pérdida de sentido de las funciones de trabajo así como también efectos negativos en la salud de las personas que laboran dentro de las instituciones educativas, cuyas consecuencias negativas producen que el



ambiente de trabajo se vea afectado, presentando ausentismo laboral y una actitud negativa hacia las personas que se encuentran a su alrededor. De acuerdo a este estudio se destaca que el 33% de las investigaciones han constatado que entre el estrés laboral y el índice de masa corporal existe una correlación de carácter positivo. (Gurumendi et al., 2021)

A nivel mundial según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se producen más de doscientos setenta millones de accidentes en el trabajo y ciento sesenta millones de enfermedades profesionales, la cual incluye una nueva lista de trastornos mentales y de comportamiento, donde el Burnout forma parte de la misma, siendo considerado como un posible factor de riesgo profesional. Es importante mencionar que el personal docente universitario en sus labores diarias debe mantener niveles altos de desempeño profesional, lo que aumenta el nivel de estrés de los mismos. (Viera & Zapata, 2018).

Este síndrome se presenta en condiciones tanto a nivel personal como organizacional, las cuales se relacionan y generan Burnout en situaciones de sobrecarga y falta de seguridad laboral. Por la información antes mencionada Horacio Burgos et al, en su estudio descriptivo realizado en el 2018, en la Universidad Austral de Chile-Valdivia encontró que el 43.0% de la población estudiada presentó un alto nivel de Burnout, el 56.0% medio y tan solo el 1.0% bajo; así mismo al hacer referencia a las 3 dimensiones del Síndrome encontró que tanto el Agotamiento Emocional como la Despersonalización presentaron un nivel alto en estas dimensiones a diferencia de la Realización Personal que fue muy baja. (Burgos et al., 2018)

Por otro lado, el docente universitario al encontrarse dentro del mismo espacio con otras personas, revisar tareas, tener jornadas de trabajo

prolongadas, bajos salarios y una sobrecarga de trabajo, tienen un mayor riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout en relación a otras profesiones; lo cual ha motivado a varios investigadores a elaborar estudios que reflejen esta realidad, como el estudio realizado por Jazmín Guerra et al, de tipo transversal y de campo en el año 2022 en el personal docente que labora en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Manabí, donde encontró que el Síndrome de Burnout tiene una alta prevalencia del 73.6% en las mujeres con una edad promedio de 50 años o más. Por otra parte, al analizar las dimensiones del Burnout encontró que los docentes tienen un alto nivel de falta de Realización Personal tanto en hombres y mujeres sin diferencia alguna, mientras que en el Agotamiento Emocional sobresalieron los docentes menores de 50 años con un valor  $p < 0,05$ ; obteniendo como resultados principales que no predominaron los niveles altos en ninguna de las tres dimensiones del Síndrome. (Guerra et al., 2022)

Al analizar reportes internacionales, se ha evidenciado que el 60% de la población docente cuenta con psicopatología laboral disminuyendo de esta manera su calidad de vida no solo laboral sino también personal, ya que esta profesión requiere un mayor compromiso para realizar las actividades dentro y fuera de su lugar de trabajo, utilizando su tiempo libre para realizar sus obligaciones laborales, en lugar de actividades recreativas personales y familiares, lo que puede producir una situación de fracaso, con una pérdida gradual de su profesionalismo, delegando sus responsabilidades a otras personas y ocasionando problemas de compañerismo por la sobrecarga de trabajo, lo que afecta no solo las actividades de la docencia, sino también de la organización. Además, se ha identificado que el Agotamiento Emocional (AE) es la escala que mayor afectación presenta dentro del personal que trabaja en la docencia. Toda esta realidad exige cambios en el lugar de trabajo, mediante la implementación de un modelo que desarrolle condiciones apropiadas y justas para los trabajadores, que permita un desarrollo óptimo de las actividades laborales, tomando en cuenta el papel importante del docente dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

(Agyapong et al., 2022; Gallardo et al., 2019)

En Ecuador, los docentes viven en una situación difícil debido a los cambios constantes del Sistema Educativo en los últimos tiempos, cuya reforma educativa no garantiza ni permite un desarrollo de las actividades pedagógicas que realiza el docente en su vida laboral, lo cual tiene un efecto negativo no solo en su desempeño profesional sino también generando nuevos problemas en su salud, comprometiendo de esta forma la calidad del proceso de enseñanza, tomando en cuenta que el Burnout no tiene una aparición de manera repentina como consecuencia a cualquier factor, sino más bien es una respuesta a la vida laboral diaria y algunos acontecimientos particulares, situación que ha sido poco estudiada en el país. (Gallardo et al., 2019)

Díaz, A, en su estudio: Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa de Ecuador realizado durante el año 2020 y al utilizar como instrumento el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) encontró los siguientes hallazgos: un 29.0% de los docentes padecen cansancio emocional, frente a un 17.0% que presentó despersonalización y en un mayor porcentaje de 85.0% del personal docente presentaron un nivel alto de Realización Personal. En base a estos hallazgos le permitió concluir que los docentes de esta Institución poseen una prevalencia baja de este síndrome, sin embargo, existen docentes que presentaron una prevalencia alta del mismo, lo que puede estar relacionado con la existencia de un factor de riesgo en esta población estudiada. Además, menciona que las personas más vulnerables de sufrir este síndrome son todas aquellas que se encuentran comprometidas con su trabajo y cuyas expectativas sobre las metas que desean alcanzar son altas, por lo que cuando estas expectativas no se cumplen, estos se ven expuestos a altos niveles de frustración y estrés. (Díaz, 2020)

De acuerdo a datos estadísticos existen muchos estudios sobre el Síndrome de Burnout, que están enfocados en los trabajadores del área sanitaria y en otras áreas que prestan servicios y atención al público; sin embargo, en la actualidad son pocos los estudios que se enfocan en las consecuencias negativas que ocasiona este Síndrome en el personal que labora en el área educativa, reportando que esta enfermedad ha presentado un incremento en esta área en rango de edades de 37 a 41 años, lo cual se basa en aspectos logísticos, tecnológicos y socio-afectivos, así mismo se manifiesta que los síntomas que se presentan con mayor frecuencia son el Agotamiento Emocional, dentro del cual se incluye cefalea, cansancio, fatiga y dificultad para conciliar el sueño; esta información no se relaciona con la investigación analizada por Ruth Giler et al, en el año 2022 en una Universidad Pública del Ecuador, ya que este evidenció el Síndrome de Burnout en los docentes tuvo una prevalencia del 18.6%, de los cuales el 2,33% y el 16.28% presentaron Agotamiento Emocional y Realización Personal bajos respectivamente. (Giler et al., 2022)

Diversos estudios argumentan que el Burnout afecta negativamente en la actividad laboral que realizan los docentes, los cuales desarrollan una serie de síntomas dentro del ámbito de trabajo. Dentro de estos estudios se encuentra el de María Crespo et al, realizado en el 2023 en el Instituto Tecnológico Superior del Azuay, cuyos resultados mostraron que el 84,6% del personal docente poseen un alto nivel de Agotamiento Emocional al igual que la Despersonalización con un 23,07% y un nivel bajo de Realización Personal con el 7.69%. En relación al tiempo que laboran en la Institución, los que laboran entre 1 a 24 meses representan el 12.0%, los de 25 a 48 meses el 20.0 % y de 49 meses en adelante el 68.0%. Además, de los datos mencionados anteriormente Crespo consideró importante valorar la presencia de sintomatología no solo emocional, sino también física desencadenada por presentar Síndrome de Burnout, y encontró que el 19.2% presenta dolor de cabeza, el 11.5% de espalda, el 7.7% problemas digestivos y musculares. (Crespo et al., 2023)

Es importante mencionar que los docentes a diario presentan cambios que son consecuencia de transformaciones de orden social y económico, y de las reformas educativas, los cuales ocasionan la presencia de estrés crónico, situación que afecta la calidad de la enseñanza, y generan sensación de desgaste emocional y agotamiento laboral. Esta realidad se ve reflejada en el estudio de Edmundo Cabezas realizado en el 2018, en la ciudad de Riobamba en Docentes, donde encontró que el 90.0% de los docentes tienen Agotamiento Emocional en un nivel bajo, el 45.0% tienen Despersonalización en un nivel bajo y un 50.0% Realización personal baja. (Cabezas & Hierro, 2018)

Así el Burnout en la actualidad, es considerado un Síndrome Tridimensional, el cual es evaluado por tres esferas: 1) Agotamiento Laboral, que describe la sensación de estar vacío de recursos físicos, emocionales y mentales, dentro del cual las personas se encuentran agobiadas y con falta de energía para enfrentar un nuevo día de actividades por el cansancio y la fatiga, expresando frases como “No puedo más”, “No voy acabar nunca”, entre otras. 2) Despersonalización, llamado también cinismo, el cual hace referencia a una respuesta nada empática o negativa hacia los diferentes escenarios del lugar de trabajo, lo que ocasiona deshumanización y pérdida del idealismo, generando de esta manera barreras y reacción negativa hacia otros individuos que se encuentran a su alrededor. Por último 3) Realización Personal, que implica respuestas negativas hacia la persona y el trabajo, trayendo como consecuencia el bajo rendimiento laboral, estancamiento, sentimientos de frustración y carencia de logros en sus labores, que puede ser ocasionado por la falta de recursos propios de la persona más la sensación de falta de apoyo de la Institución y de oportunidades para crecer dentro del área de trabajo. (Casanova et al., 2019)

Así mismo, existen cuatro grados del Síndrome de Burnout, entre los que se encuentran: leve (presenta síntomas inespecíficos), moderado (donde existe una baja concentración y atención), grave (desarrolla aversión por la tarea a

realizar) y el extremo (presenta crisis existenciales que llevan a la depresión y al aislamiento de la persona). (Casanova et al., 2019; Gallardo et al., 2019; Pieroni, 2022).

Al centrarnos dentro del ámbito educativo, se debe tener presente que si el docente no muestra dominio y motivación por el trabajo que éste realiza, no va a existir un buen aprendizaje en sus estudiantes, de ahí la razón de investigar este tema tan importante. (Torres, 2020) Por otro lado, es primordial que se reconozca la labor del docente, por lo que es necesario conocer cuáles son las necesidades que estos tienen y cómo se podría mejorar las condiciones en las que estos laboran, mediante medidas organizativas como la optimización del clima laboral, perfeccionamiento de la comunicación, colaboración dentro de la organización y el fomento de actividades seguras en el lugar de trabajo. (García, 2021)

Las Instituciones de Educación Superior tienen como objetivo velar por el bienestar de los profesionales Docentes, ya que de esto depende el éxito de la institución y por ende el éxito de los estudiantes. (Agyapong et al., 2022; Méndez et al., 2021; Teles et al., 2020). Es por esto que la Unión Nacional de Educadores (UNE) desarrollaron nuevos estudios que iban enfocados a la evaluación de la salud laboral del docente, sin embargo, a partir de su eliminación han sido pocos los estudios que se enfoquen en los factores de riesgo y cómo estos afectan en su rendimiento profesional. (Viera & Zapata, 2018).

Finalmente, con esta investigación se procura aportar nuevos conocimientos e información sobre el síndrome de Burnout en el área educativa, siendo fundamental tomar en cuenta que debemos comprender este Síndrome y su proceso de desarrollo, ya que este puede conducir a desarrollar consecuencias graves a largo plazo no solo en el personal docente sino también en el personal administrativo, situaciones que se pueden evitar

mediante la realización de evaluaciones de manera periódica del desempeño laboral, revisión continua de las funciones, roles y metas laborales, así como también el fomento y participación de los empleados.

Es por eso que debe existir un mayor interés no solo por parte de los investigadores en este tipo de estudio, sino también, por las instituciones educativas que son las responsables de organizar el trabajo y controlar el desarrollo del mismo mediante una formación adecuada del empleado especificando horarios y turnos de trabajo, vacaciones, entre otros; los mismos que deben sensibilizarse y tomar las medidas adecuadas para prevenir y manejar situaciones que generen estrés dentro del ámbito laboral, para detectar este patrón en sus etapas más tempranas y de esta manera frenar su evolución con el desarrollo de estrategias preventivas adecuadas, lo cual podría mejorar con la aplicación de herramientas que permitan manejar estas situaciones, así como también implementar y fomentar actividades que mejoren las condiciones laborales y relaciones humanas, que tendrán un impulso positivo en la enseñanza y el aprendizaje, disminuyendo de este modo no solo la carga laboral docente sino también la carga administrativa, garantizando un trabajo decente, priorizando los problemas que permitan mejorar el ambiente laboral y por ende se logre un buen desempeño profesional, ya que la institución debe ser un sostén de los empleados y no un elemento de presión para los mismos. (Xie et al., 2022)

## JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

El trabajo de investigación tiene un diseño de estudio epidemiológico, no experimental, de tipo cuantitativo y corte transversal, realizado en la ciudad de Loja, cuya población de estudio fue el personal docente y administrativo que labora en la Facultad de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja, Institución que tiene como principal actividad económica la dirección de programas educativos. Se seleccionó como muestra a 100 trabajadores (50 docentes y 50 administrativos) que laboran en las 5 carreras de la Facultad.

Como criterios de inclusión para nuestro estudio se consideró: personal que desee participar en la investigación y sin un diagnóstico previo de Síndrome de Burnout y personas mayores de 18 años que laboren en la Facultad de Salud; y como criterios de exclusión se consideró, al personal que no se encontró laborando al momento de la recolección de datos y al personal que no deseó participar en el estudio.

Se utilizó como variable dependiente el Síndrome de Burnout y como variables independientes: edad, sexo, nivel educacional, horas de trabajo semanales, número de trabajos remunerados, ocupación, tiempo laboral, relación con la empresa, seguridad laboral y adaptación social.

Para determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout se tomó como base la Encuesta “Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica”, donde se recopiló información de las siguientes características sociodemográficas: sexo, edad, ocupación, nivel de instrucción, tiempo que labora en la institución, número de trabajos remunerados, entre otros. Adicionalmente se aplicó el cuestionario validado “Maslach Burnout Inventory” (MBI), el mismo que está estructurado por 22 ítems dividido en 3 subescalas: el Agotamiento Emocional (9 ítems) donde 54 en su puntuación máxima, la



Despersonalización (5 ítems) con 30 como su puntuación máxima y la Realización personal (8 ítems) con 48 como su puntuación máxima, ítems que se enfocan en los pensamientos y sentimientos de las personas relacionados con su ambiente laboral. Cada una de estas responde la frecuencia de este sentimiento mediante una escala, la cual tiene como opciones: Nunca (0), Pocas veces al año o menos (1), Una vez al mes o menos (2), Unas pocas veces al mes (3), Una vez a la semana (4), Unas pocas veces a la semana (5), Todos los días (6). Por lo tanto, para analizar y evaluar la existencia del Síndrome de Burnout se determinó que debe existir en las escalas de Agotamiento emocional y la Despersonalización puntuaciones altas y en la escala de Realización Personal una baja puntuación.

#### Aspectos éticos:

- Para aplicar los instrumentos al personal que labora en la Institución se obtuvieron los permisos respectivos a la autoridad correspondiente para realizar el estudio.
- Durante el desarrollo del estudio se priorizó la protección de la integridad de los participantes, tomando precauciones para respetar la intimidad y confidencialidad de los datos obtenidos.

Los instrumentos de recolección de datos fueron ingresados en un formulario de Google Forms, con la finalidad de obtener un mayor índice de respuestas, cuyo enlace fue enviado al personal docente y administrativo mediante correo electrónico que se encontraba laborando en la Facultad, previa aprobación del consentimiento informado con la garantía de la confidencialidad de la información brindada en el presente.

Para realizar el análisis estadístico se utilizó la base de datos resultante del Formulario de Google Forms aplicado a la muestra estudiada, que fue analizada en Microsoft Excel, donde se realizó la depuración de los datos

erróneos.

Para la tabulación y análisis de datos confidenciales se utilizó el software Epi Info versión 7.2.5.0, donde se obtuvo tanto las frecuencias absolutas como las relativas al agrupar a los dos grupos por su ocupación: docentes y administrativos. La prueba de independencia se evaluó mediante las pruebas Chi cuadrado y de Fisher donde se determinó la relación estadística de las variables. Así también, se utilizó la regresión logística cruda y ajustada con una estimación de riesgo relativo (Odds Ratio) o factores protectores y con un intervalo de confianza del 95% de las variables relacionadas con la prevalencia de las tres escalas del Síndrome de Burnout, determinando de este modo los factores de riesgo o protectores para el desarrollo del síndrome.

## RESULTADOS

**Tabla 1. Características sociodemográficas del personal docente y administrativo de la Facultad de la Salud Humana-Universidad Nacional de Loja**

| Variable                              | Categoría  | Nmissing | Docentes<br>(N=50)<br>n (%) | Administrativos<br>(N=50)<br>n (%) | Valor P |
|---------------------------------------|--|----------|-----------------------------|------------------------------------|---------|
| <b>Sexo</b>                           | Masculino  | 0        | 10 (20.0)                   | 21 (42.0)                          | 0.017** |
|                                       | Femenino   |          | 40 (80.0)                   | 29 (58.0)                          |         |
| <b>Edad</b>                           | 20 a 39 años   | 0        | 13 (26.0)                   | 12 (24.0)                          | 0.57**  |
|                                       | 40-49 años   |          | 18 (36.0)                   | 14 (28.0)                          |         |
|                                       | 50 años o más  |          | 19 (38.0)                   | 24 (48.0)                          |         |
| <b>Número de trabajos remunerados</b> | 1  | 0        | 28 (56.0)                   | 45 (90.0)                          | 0.0001* |
|                                       | 2  |          | 21 (42.0)                   | 4 (8.0)                            |         |
|                                       | 3  |          | 1 (2.0)                     | 1 (2.0)                            |         |
| <b>Horas de trabajo/semana</b>        | 20-40 horas  | 0        | 27 (54.0)                   | 43 (86.0)                          | 0.0016* |
|                                       | 41-50 horas  |          | 9 (18.0)                    | 4 (8.0)                            |         |
|                                       | >50 horas  |          | 14 (28.0)                   | 3 (6.0)                            |         |
| <b>Tiempo de trabajo</b>              | 1-15 años  | 0        | 43 (86.0)                   | 22 (44.0)                          | 1.068** |
|                                       | 16-40 años   |          | 7 (14.0)                    | 28 (56.0)                          |         |
| <b>Relación con la empresa</b>        | Asalariado con contrato temporal con duración definida | 0        | 27 (54.0)                   | 12 (24.0)                          | 0.0036* |
|                                       | Asalariado con contrato temporal por obra o servicio   |          | 2 (4.0)                     | 2 (4.0)                            |         |
|                                       | Asalariado fijo  |          | 21 (42.0)                   | 36 (72.0)                          |         |
| <b>Seguridad Laboral</b>              | Baja   | 0        | 1 (2.0)                     | 3 (6.0)                            | 0.016*  |
|                                       | Media  |          | 20 (40.0)                   | 8 (16.0)                           |         |
|                                       | Alta   |          | 29 (58.0)                   | 39 (78.0)                          |         |
| <b>Adaptación social</b>              | Muy Bien   | 0        | 40 (80.0)                   | 45 (90.0)                          | 0.26*   |
|                                       | No muy bien  |          | 10 (20.0)                   | 5 (10.0)                           |         |

\* Prueba exacta de Fisher.

\*\*Prueba de Chi 2

Fuente: Base de datos de la investigación. **Elaborado por:** Autoras

### Interpretación:

Se observa (Tabla 1) que de acuerdo a los valores obtenidos de la prueba de Fisher y de Chi 2, las variables no se relacionan y la prueba muestra una diferencia significativa entre los grupos.

En la caracterización sociodemográfica, donde se comparó dos grupos de trabajadores: docentes y administrativos, predomina el sexo femenino, con un 80.0% en docentes y el 58.0% en administrativos. Al analizar el rango de edad, el 48.0% de los administrativos se encuentran en el rango mayor a 50 años. El 86.0% de los docentes llevan trabajando en la universidad entre 1 a 15 años. El 90.0% de los administrativos tienen una adaptación social muy buena, en comparación con el 80.0% de los docentes.

Tabla 2. Prevalencia de las escalas que llevan al Síndrome de Burnout.

| Variable                                      | Categoría   | Escala 1<br>(Agotamiento emocional) |                |               |         | Escala 2<br>(Despersonalización) |                |               |         | Escala 3<br>(Realización personal) |                |               |         |
|---|---|-------------------------------------|----------------|---------------|---------|----------------------------------|----------------|---------------|---------|------------------------------------|----------------|---------------|---------|
|   |   | Bajo<br>n (%)                       | Medio<br>n (%) | Alto<br>n (%) | Valor P | Bajo<br>n (%)                    | Medio<br>n (%) | Alto<br>n (%) | Valor P | Bajo<br>n (%)                      | Medio<br>n (%) | Alto<br>n (%) | Valor P |
| <b>Ocupación</b>                              | Docentes  | 27 (54.0)                           | 20 (40.0)      | 3 (6.0)       | <       | 45 (90.0)                        | 2 (4.0)        | 3 (6.0)       | 0.53*   | 3 (6.0)                            | 14 (28.0)      | 33 (66.0)     | 0.0097* |
|   | Administrativos   | 45 (90.0)                           | 3 (6.0)        | 2 (4.0)       | 0.005*  | 45 (90)                          | 4 (8.0)        | 1 (2.0)       |         | 6 (12.0)                           | 3 (6.0)        | 41 (82.0)     |         |
| <b>Sexo</b>                                   | Masculino   | 26 (8.87)                           | 53)            | 0             | 0.15*   | 30<br>(33.33)                    | 1 (3.23)       | 0             | 0.40*   | 3 (9.68)                           | 4 (12.90)      | 24<br>(77.42) | 0.76*   |
|   | Femenino  | 46<br>(66.67)                       | 18<br>(26.09)  | 5 (7.25)      |         | 60<br>(66.67)                    | 5 (7.25)       | 4 (5.80)      |         | 6 (8.70)                           | 13<br>(18.84)  | 50<br>(72.46) |         |
| <b>Edad</b>                                   | 20 a 39 años  | 17 (68.0)                           | 4 (16.0)       | 4 (16.0)      | 0.09*   | 22 (88.0)                        | 0              | 3 (12.0)      | 0.09*   | 3 (12.0)                           | 3 (12.0)       | 19 (76.0)     | 0.55*   |
|   | 40-49 años  | 23<br>(71.88)                       | 8 (25.0)       | 1 (3.13)      |         | 29<br>(90.63)                    | 2 (6.25)       | 1 (3.13)      |         | 4 (12.5)                           | 7 (21.88)      | 21<br>(65.63) |         |
|   | 50 años o más   | 32<br>(74.42)                       | 11<br>(25.58)  | 0             |         | 39<br>(90.70)                    | 4 (9.30)       | 0             |         | 2 (8.65)                           | 7 (16.28)      | 34<br>(79.07) |         |
| <b>Nivel<br/>educacional</b>                  | Educación<br>secundaria /Media<br>completa                      | 5 (100)                             | 0              | 0             | 0.48*   | 5 (100)                          | 0              | 0             | 1.0*    | 1 (20.0)                           | 1 (20.0)       | 3 (60.0)      | 0.39*   |
|   | Educación<br>Superior   | 67<br>(70.53)                       | 23<br>(24.21)  | 5 (5.26)      |         | 85<br>(89.47)                    | 6 (6.32)       | 4 (4.21)      |         | 8 (8.42)                           | 16<br>(16.84)  | 71<br>(74.74) |         |
| <b>Número de<br/>trabajos<br/>remunerados</b> | 1   | 60<br>(82.19)                       | 11<br>(15.07)  | 2 (2.74)      | 0.0004* | 64<br>(87.67)                    | 6 (8.22)       | 3 (4.11)      | 0.06*   | 8<br>(10.96)                       | 8 (10.96)      | 57<br>(78.08) | 0.0065* |
|   | 2   | 11 (44.0)                           | 12 (48.0)      | 2 (8.0)       |         | 5 (100)                          | 0              | 0             |         | 0                                  | 9 (36.0)       | 16 (64.0)     |         |
|   | 3   | 1 (50.0)                            | 0              | 1 (50.0)      |         | 1 (50.0)                         | 0              | 1 (50)        |         | 1 (50.0)                           | 0              | 1 (50.0)      |         |
| <b>Horas de<br/>trabajo</b>                   | 20-40 horas   | 55<br>(78.57)                       | 14 (20.0)      | 1 (1.43)      | 0.03*   | 64<br>(91.43)                    | 5 (7.14)       | 1 (1.43)      | 0.06*   | 5 (7.14)                           | 13<br>(18.57)  | 52<br>(74.29) | 0.78*   |
|   | 41-50 horas   | 8 (61.54)                           | 3 (23.08)      | 2<br>(15.38)  |         | 12<br>(92.31)                    | 1 (7.69)       | 0             |         | 2<br>(15.38)                       | 2 (15.38)      | 9 (69.23)     |         |
|   | >50 horas   | 9 (52.94)                           | 6 (35.29)      | 2<br>(11.76)  |         | 14<br>(82.35)                    | 0              | 3<br>(17.65)  |         | 2<br>(11.76)                       | 2 (11.76)      | 13<br>(76.47) |         |
| <b>Tiempo de<br/>trabajo</b>                  | 1-15 años   | 42<br>(64.62)                       | 18<br>(27.69)  | 5 (7.69)      | 0.06*   | 59 (90.7)                        | 2 (3.08)       | 4 (6.7)       | 0.08*   | 6 (9.23)                           | 13 (20.0)      | 46<br>(70.77) | 0.56*   |
|   | 16-40 años  | 30<br>(85.71)                       | 5 (14.29)      | 0             |         | 31<br>(88.57)                    | 4<br>(11.43)   | 0             |         | 3 (8.57)                           | 4 (11.43)      | 28 (80.0)     |         |
| <b>Relación con la<br/>empresa</b>            | Asalariado con<br>contrato temporal<br>con duración<br>definida | 27<br>(69.23)                       | 9 (23.08)      | 3 (7.69)      | 0.22*   | 35<br>(89.74)                    | 1 (2.56)       | 3 (7.69)      | 0.43*   | 5<br>(12.82)                       | 9 (23.08)      | 25<br>(64.10) | 0.47*   |

|                          |  |            |            |          |       |            |          |           |       |           |            |            |       |
|--------------------------|--|------------|------------|----------|-------|------------|----------|-----------|-------|-----------|------------|------------|-------|
|                          | Asalariado con contrato temporal por obra o servicio | 3 (75.0)   | 0          | 1 (25.0) |       | 4 (100)    | 0        | 0         |       | 0         | 0          | 4 (100)    |       |
|                          | Asalariado fijo                                      | 42 (73.68) | 14 (24.56) | 1 (1.75) |       | 51 (89.47) | 5 (8.77) | 1 (1.75)  |       | 4 (7.02)  | 8 (14.04)  | 45 (78.95) |       |
| <b>Seguridad Laboral</b> | Baja   | 1 (25.0)   | 1 (25.0)   | 2 (50.0) |       | 3 (75.0)   | 0        | 1 (25.0)  |       | 1 (25.0)  | 0          | 3 (75.0)   |       |
|                          | Media  | 20 (71.43) | 6 (21.43)  | 2 (7.14) | 0.02* | 25 (89.99) | 1 (3.57) | 2 (7.14)  | 0.15* | 3 (10.71) | 6 (21.43)  | 19 (67.86) | 0.54* |
|                          | Alta   | 51 (75.0)  | 16 (23.53) | 1 (1.47) |       | 62 (91.18) | 5 (7.35) | 1 (1.47)  |       | 5 (7.35)  | 11 (16.18) | 52 (76.47) |       |
| <b>Adaptación social</b> | Muy bien   | 64 (75.29) | 19 (22.35) | 2 (2.35) | 0.02* | 77 (90.59) | 6 (7.06) | 2 (2.35)  | 0.14* | 7 (8.24)  | 15 (17.65) | 63 (74.12) | 0.79* |
|                          | No muy bien  | 8 (53.33)  | 4 (26.67)  | 3 (20.0) |       | 13 (86.67) | 0        | 2 (13.33) |       | 2 (13.33) | 2 (13.33)  | 11 (73.33) |       |

\* Prueba exacta de Fisher.

Fuente: Base de datos de la investigación. **Elaborado por:** Autoras

### Interpretación:

Se observa (Tabla 2) que existe en la escala 1 una relación estadísticamente significativa con las variables sexo, edad, tiempo de trabajo y relación con la empresa. En la Escala 2 las variables que presentan una relación significativa son las de ocupación, sexo, edad, nivel educacional, horas de trabajo semanales, número de trabajos remunerados, tiempo de trabajo, relación con la institución, seguridad laboral y adaptación social. En la escala 3 las variables que tienen una relación significativa son sexo, edad, nivel educacional, horas de trabajo tiempo de trabajo, seguridad laboral y adaptación social.

Además, se evidencia que el 82.0% de los administrativos tienen una Realización Personal en un nivel alto en comparación con el 66.0% del personal docente, lo cual se relaciona con el nivel de educación superior de los dos grupos de trabajadores. En el sexo femenino existe un nivel de bajo de despersonalización con un 66.7%, en comparación con el sexo masculino que es del 33.3%. El personal que trabaja de 20 a 40 horas a la semana tiene un bajo nivel de Agotamiento Emocional con un 78.57%.

**Tabla 3. Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal docente y administrativo de la Facultad de la Salud Humana-Universidad Nacional de Loja.**

| Variable                              | Categoría  | Burnout     |             | Valor P |
|---------------------------------------|--|-------------|-------------|---------|
|                                       |  | Si<br>n (%) | No<br>n (%) |         |
| <b>Ocupación</b>                      | Docentes   | 1 (2.0)     | 49 (98.0)   | 0.75*   |
|                                       | Administrativos  | 1 (2.0)     | 49 (98.0)   |         |
| <b>Sexo</b>                           | Masculino  | 0.0         | 31 (100)    | 0.47*   |
|                                       | Femenino   | 2 (2.9)     | 67 (97.1)   |         |
| <b>Edad</b>                           | 20 a 39 años   | 2 (8.8)     | 23 (92.0)   | 0.06*   |
|                                       | 40-49 años   | 0           | 32 (100)    |         |
|                                       | 50 años o más  | 0           | 43 (100)    |         |
| <b>Nivel educacional</b>              | Educación secundaria /Media completa                   | 0           | 5 (100)     | 0.90*   |
|                                       | Educación Superior                                     | 2 (2.1)     | 93 (97.9)   |         |
| <b>Número de trabajos remunerados</b> | 1  | 1 (1.4)     | 72 (98.6)   | 0.04*   |
|                                       | 2  | 0           | 25 (100)    |         |
|                                       | 3  | 1 (50.0)    | 1 (50.0)    |         |
| <b>Horas de trabajo</b>               | 20-40 horas  | 0           | 70 (100)    | 0.04*   |
|                                       | 41-50 horas  | 0           | 13 (100)    |         |
|                                       | >50 horas  | 2 (11.8)    | 15 (88.2)   |         |
| <b>Tiempo de trabajo</b>              | 1-15 años  | 2 (3.1)     | 63 (96.9)   | 0.42*   |
|                                       | 16-40 años   | 0           | 35 (100)    |         |
| <b>Relación con la empresa</b>        | Asalariado con contrato temporal con duración definida | 2 (5.13)    | 37 (94.9)   | 0.23*   |
|                                       | Asalariado con contrato temporal por obra o servicio   | 0           | 4 (100)     |         |
|                                       | Asalariado fijo  | 0           | 57 (100)    |         |
| <b>Seguridad Laboral</b>              | Baja   | 1 (25.0)    | 3 (75.0)    | 0.02*   |
|                                       | Media  | 1 (3.6)     | 27 (96.4)   |         |
|                                       | Alta   | 0           | 68 (100)    |         |
| <b>Adaptación social</b>              | Muy Bien   | 0           | 85 (100)    | 0.02*   |
|                                       | No muy bien  | 2 (13.3)    | 13 (86.7)   |         |

\* Prueba exacta de Fisher.

Fuente: Base de datos de la investigación. **Elaborado por:** Autoras

### Interpretación:

En la tabla 3. se observa que de acuerdo a la prueba exacta de Fisher existe una diferencia significativa en las variables: número de trabajos remunerados, horas de trabajo semanal, seguridad laboral y adaptación social.

Se evidencia, que tanto el personal docente como administrativo con un 98.0% no presentan Síndrome de Burnout, en comparación con el 2.0% del total de la muestra que, si lo presentan, cuya prevalencia es el 2.9% en el sexo femenino. En cuanto a las horas semanales de trabajo se observa que el 11.8% de trabajadores que trabajan más de 50 horas padecen Síndrome de Burnout.

**Tabla 4. Odds Ratio Crudo y Ajustado de las escalas del Síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de la Facultad de la Salud Humana-Universidad Nacional de Loja.**

| Variables                | Categoría      | Escala 1<br>Agotamiento Emocional |                           | Escala 2<br>Despersonalización |                           | Escala 3<br>Realización personal |                           |
|--------------------------|----------------|-----------------------------------|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|----------------------------------|---------------------------|
|                          |                | OR Crudo<br>(95%-C. I)            | OR ajustado<br>(95%-C. I) | OR Crudo<br>(95%-C. I)         | OR ajustado<br>(95%-C. I) | OR Crudo<br>(95%-CI)             | OR Ajustado<br>(95%-C. I) |
| <b>Ocupación</b>         | Docente        | 7.66<br>(2.61-22.53)              | 5.54<br>(1.76-17.46)      | 1.0<br>(0.27-3.69)             | 0.56<br>(0.12-2.69)       | 2.14<br>(0.50-9.06)              | 2.12<br>(0.44-10.08)      |
|                          | Administrativo | 1                                 | 1                         | 1                              | 1                         | 1                                | 1                         |
| <b>Sexo</b>              | Masculino      | 1                                 | 1                         | 1                              | 1                         | 1                                | 1                         |
|                          | Femenino       | 2.59<br>(0.88-7.65)               | 1.84<br>(0.52-6.40)       | 4.50<br>(0.54-37.21)           | 5.91<br>(0.66-52.64)      | 1.12<br>(0.26-4.82)              | 0.92<br>(0.20-4.19)       |
| <b>Edad</b>              | 20 a 39 años   | 1                                 | -                         | 1                              | -                         | 1                                | -                         |
|                          | 40-49 años     | 0.76<br>(0.14-4.12)               | -                         | 0.76<br>(0.14-4.12)            | -                         | 0.95<br>(0.19-4.71)              | -                         |
|                          | 50 años o más  | 0.75<br>(0.15-3.67)               | -                         | 0.75<br>(0.15-3.67)            | -                         | 2.79<br>(0.43-18.0)              | -                         |
| <b>Horas de trabajo</b>  | 20-40 horas    | 0.31<br>(0.10-0.93)               | 1.39<br>(0.29-6.70)       | 0.44<br>(0.09-1.96)            | 0.10<br>(0.01-1.02)       | 1.73<br>(0.31-9.81)              | -                         |
|                          | 41-50 horas    | 0.70<br>(0.16-3.06)               | 0.87<br>(0.17-4.38)       | 0.39<br>(0.03-4.25)            | 0.29<br>(0.02-3.61)       | 0.73<br>(0.09-6.04)              | -                         |
|                          | >50 horas      | 1                                 | 1                         | 1                              | 1                         | 1                                | -                         |
| <b>Tiempo de trabajo</b> | 1-15 años      | 1                                 | -                         | 1                              | -                         | 1                                | -                         |
|                          | 16-40 años     | 0.30<br>(0.10-0.89)               | -                         | 1.27<br>(0.33-4.83)            | -                         | 1.08<br>(0.25-4.63)              | -                         |
| <b>Seguridad Laboral</b> | Baja           | 8.96<br>(0.87-91.71)              | -                         | 3.44<br>(0.31-38.48)           | -                         | 0.24<br>(0.02-2.73)              | -                         |
|                          | Media          | 1.20<br>(0.45-3.22)               | -                         | 1.24<br>(0.29-5.35)            | -                         | 0.66<br>(0.15-2.98)              | -                         |
|                          | Alta           | 1                                 | -                         | 1                              | -                         | 1                                | -                         |
| <b>Adaptación social</b> | Muy Bien       | 1                                 | -                         | 1                              | -                         | 1                                | -                         |
|                          | No muy bien    | 2.66<br>(0.86-8.23)               | -                         | 1.48<br>(0.28-7.77)            | -                         | 0.58<br>(0.11-3.12)              | -                         |

Fuente: Base de datos de la investigación. **Elaborado por:** Autoras

### **Interpretación**

Se puede observar (Tabla 4) que en la regresión logística de la Escala 1 (Agotamiento Emocional) se obtuvieron valores que son estadísticamente significativos, sin embargo, en la escala 2 (Despersonalización) y escala 3 (Realización Personal) no se registraron valores significativos.

Para el análisis se utilizó la variable principal de ocupación (docentes y administrativos) donde se observa que los docentes presentan un Odds Ratio ajustado de 5.54 veces más riesgo de padecer Agotamiento Emocional (Escala 1) en relación con los administrativos, con un intervalo de confianza de 95% de 1.76-17.46. El sexo femenino presenta un Odds Ratio ajustado de 1.84 veces más riesgo de padecer Agotamiento Emocional en relación con el sexo masculino con un intervalo de confianza de 95% con un factor protector que va desde 0.52-6.40. El personal que labora de 20 a 40 horas a la semana tiene un Odds Ratio de 1.39 veces más riesgo de padecer Agotamiento Emocional que el personal que labora de 41 a 50 horas, con un intervalo de confianza de 95% con un factor protector desde 0.10-0.93. Por otro lado, dentro de la Escala 3 (Realización Personal), los docentes tienen un Odds Ratio ajustado de 2.12 veces más en comparación con el personal administrativo, con un intervalo de confianza de 95% con un factor protector desde 0.44-10.08.



## **DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

Nuestro estudio de investigación se planteó como objetivo general: Determinar la Prevalencia del Síndrome de Burnout asociado a las condiciones laborales en los Docentes en comparación con el personal administrativo de la de la Facultad de la Salud Humana Universidad Nacional de Loja durante el 2023. Los resultados obtenidos se recopilaron mediante una encuesta, la cual fue aplicada a los docentes y administrativos que trabajan en la Facultad, con un total de muestra de 100 participantes.

Se encontró que de la muestra estudiada con respecto a las características sociodemográficas, el sexo femenino predomina con un 80.0% en el personal docente y un 58.0% en el personal administrativo, con una edad promedio mayor a 50 años, este hallazgo es similar con el estudio de Jazmín Guerra et al, realizado en el año 2022 en los docentes que trabajan en la Universidad Técnica de Manabí (Facultad de Ciencias de la Salud), donde encontró que de su muestra estudiada predominó el sexo femenino con un 73.6% y con una rango de edad mayor a 50 años. (Guerra et al., 2022). Por otro lado Ruth Giler et al, en su estudio realizado en el 2022 en docentes de una Universidad Pública del Ecuador, se evidencia lo opuesto ya en la muestra estudiada predomina el sexo masculino con un 58.1%, con un promedio de edad entre 35 y 44 años; al comparar estos estudios se evidencia una diferencia en los resultados por la magnitud del tamaño de la muestra de cada estudio. (Giler et al., 2022)

Las horas semanales de trabajo de los docentes se encuentran en un rango de 20 a 40 horas en un 54.0%, resultados similares a los encontrados por Isabel García et al en su estudio realizado en el año 2020, en la Universidad de Córdova, donde se encontró que el 45.24% trabajan entre 30 y 40 horas semanales. (García, 2021)

En cuanto al tiempo de trabajo se evidenció que un 86.0% del personal lleva laborando en la institución entre 1 a 15 años, lo cual es similar al estudio realizado por María Crespo et al, en el año 2023 en el Instituto Superior Tecnológico del Azuay donde encontró que el 68.0% de los docentes han laborado en la institución 49 meses en adelante. (Crespo et al., 2023). Por otro lado, el estudio realizado por Luz Olivares, en el año 2020 en Universidades Públicas de México, presenta que el 36.0% de los docentes tienen un tiempo de trabajo en la institución de 11 a 20 años; estos estudios muestran diferencia en los datos obtenidos ya que en los dos primeros predomina el personal de 20 a 39 años, mientras que en el estudio de Olivares predomina el personal con más de 46 años. (Olivares et al., 2020)

Al analizar los niveles de Burnout por escalas se encontró, que el 78.57% de los docentes tienen un Agotamiento Emocional bajo, el 66.7% tienen Despersonalización baja, y el 66.0 % tienen Realización Personal, estos hallazgos son similares comparándolos con el estudio realizado por Edmundo Cabezas et al, en el año 2018 en docentes la Universidad Nacional de Chimborazo, donde se encontró que el 90.0% de los docentes tienen Agotamiento Emocional bajo, el 45.0% una Despersonalización baja y un 50.0% una Realización Personal baja. (Cabezas & Hierro, 2018). Así mismo, se asemejan a los hallazgos encontrados por Angélica Manzano en el estudio realizado en el 2020 en Ecuador, en donde el 73.0% del personal docente presenta un bajo nivel de Despersonalización, un 85.0% alto nivel de Realización Personal y el 29.0% Agotamiento Emocional.

Otro estudio realizado por Marisol Rodríguez et al, en el 2021 presenta resultados parecidos a nuestro estudio, encontrando que un 52.7% tienen una Despersonalización con bajo y un 41.8% de Agotamiento Emocional con un bajo nivel (Rodríguez et al., 2021). Sin embargo, Miguel Argilagos et al, en el año 2020 obtuvo resultados diferentes en su estudio encontrando un alto nivel de Agotamiento Emocional con 55.7%, seguido por un 32.9% del nivel moderado; en cuanto a la Despersonalización en el nivel alto se encontró un mayor porcentaje con un 60.0%, seguido del 27.1% con un nivel moderado y finalmente en la Realización Personal

un 65.7% con un nivel bajo, seguido del 24.3% del moderado; analizando estos estudios, se observa que en la mayor parte de las instituciones educativas existe un Realización Personal con un nivel alto en los docentes, lo cual se relaciona con el nivel de formación profesional. (Argilagos et al., 2020)

En cuanto al género, el personal de sexo femenino presentó un nivel bajo de Agotamiento Emocional y de Despersonalización con un 66.7% en ambas dimensiones y una Realización Personal alta con un 72.46%, hallazgos que son similares con el estudio realizado por Milton Chucho, en el 2020 en Cañar donde encontró que no hay diferencias entre hombres y mujeres con respecto al Agotamiento Emocional y la Realización Personal presentando porcentajes similares mientras que en la Despersonalización es más alta en mujeres con un 64.7%. (Chucho, 2018)

Haciendo referencia a la prevalencia del Síndrome de Burnout se encontró, que un 98.0% de docentes y personal administrativo no presenta el Síndrome y solo el 2.0% si lo presenta, cuyos resultados son diferentes en comparación a los encontrados por Angela Tarco et al, en el estudio realizado en el 2021 en Universidades del Ecuador, donde de la muestra analizada el 14.3% presentaron Síndrome de Burnout. Al comparar ambos estudios, hay una diferencia del porcentaje de prevalencia debido al tamaño de las muestras. (Tarco Montenegro et al., 2021).

Por otra parte, del total de la muestra estudiada que no presentaron Síndrome de Burnout el 31.0% pertenecen al sexo masculino y en un mayor porcentaje del 97.1% al sexo femenino, estos resultados son diferentes a los encontrados en el estudio realizado por Pedro Huamani et al, en el año 2021 en Universidades del Perú, donde el 62.6% del grupo masculino presentaron Síndrome de Burnout en

relación con el 37.40% del sexo femenino; mostrando diferencia debido a que nuestro estudio fue realizado en una Institución con una muestra menor a la del otro estudio. (Huamani et al., 2022)

En cuanto a la regresión logística del estudio, se encontró que en la escala 1 (Agotamiento Emocional) se obtuvieron valores significativos a diferencia de la escala 2 (Despersonalización) y escala 3 (Realización Personal) con valores poco significativos. La variable principal de exposición fue la ocupación donde se evidenció que el personal docente presenta un Odds Ratio ajustado de 5.54 veces más riesgo de padecer Agotamiento Emocional que los administrativos, con un IC-95% de 1.76-17.46, predominando en el sexo femenino con un Odds Ratio de 1.84 veces más que el sexo masculino con un IC-95% de 0.52-6.40.

En el estudio las limitaciones encontradas fueron:

- El tamaño de muestra limitado, ya que al ser pequeña los resultados de algunas variables no se pudieron analizar.
- Estudios limitados a nivel nacional e internacional sobre el Burnout en personal docente y administrativo que permitan comparar los resultados.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio, se plantea como propuesta de intervención la implementación de estrategias preventivas, las cuales deben estar enfocadas en la salud mental, brindando la información para una buena adaptación a las exigencias laborales, y a la realización de las actividades cotidianas incluyendo 3 ámbitos: individual, grupal y organizacional.

A nivel individual se debe implementar actividades que estén centradas en la disminución de la experiencia emocional del estrés causado por múltiples factores propios del empleado y los riesgos psicosociales que se identifiquen, lo

cual puede lograrse con una adecuada orientación profesional al inicio del trabajo y con entrenamiento del manejo de la ansiedad y estrés en situaciones que comprometan su salud mental.

Dentro de la intervención grupal se debe romper el aislamiento dentro del área laboral, con el fin de mejorar los procesos de socialización, por lo cual es importante promover políticas de trabajo inclusivo-cooperativo, reuniones en grupo y la integración de equipos multidisciplinarios.

Finalmente, a nivel organizacional se debe iniciar por identificar y evaluar los riesgos psicosociales modificando las condiciones que ocasionan la aparición del síndrome, implementando programas que disminuyan o eliminen los estresores del entorno laboral, los cuales deben incluir un control adecuado de la jornada laboral, promover la seguridad en el empleo, evaluaciones periódicas del desempeño profesional, capacitaciones y talleres que fomenten el empoderamiento y la participación de los empleados. Un punto clave es el establecimiento de líneas claras de autoridad y responsabilidad.

Es importante mencionar que, para afrontar la presencia del Síndrome de Burnout, es necesario fortalecer vínculos sociales y afectivos entre los trabajadores, con la participación, identificación y resolución de problemas, lo que conduce a una buena satisfacción laboral y aumento de la calidad de vida de los empleados.

El costo-beneficio de realizar una intervención para prevenir el Síndrome de Burnout es bajo en relación al costo por ausentismo laboral.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se concluye que tanto el personal docente como administrativo tienen riesgo de desencadenar el Síndrome de Burnout, por lo que la hipótesis nula planteada al inicio del estudio se rechaza y la hipótesis alternativa se acepta, ya que después de analizar los datos y de acuerdo a los resultados se evidenció que existe una prevalencia del Burnout del 2.0% en ambos grupos de exposición.

De acuerdo a las características sociodemográficas se determinó que, las variables no se relacionan, la prueba muestra una diferencia significativa entre los grupos.

Si bien en el estudio existe un porcentaje bajo de prevalencia del Burnout, al evaluar las escalas del mismo se encontró niveles medios de Agotamiento Emocional con un porcentaje mayor en los docentes con un 40.0%. Así mismo, al analizar la escala de Realización Personal se encontraron niveles altos de la misma, con 66.0% en los docentes y un 82.0% en los administrativos, lo cual está relacionado con el nivel de instrucción de los mismos.

Se considera importante establecer un plan de intervención y prevención para atenuar la incidencia y prevalencia de este síndrome, que actúe en todos los ámbitos.

Por tal motivo se recomienda:

- Las organizaciones deben mantener el bienestar tanto físico como mental de sus empleados, y así garantizar que tengan mejores condiciones laborales, con el fin de elevar su productividad.

- Promover estilos de vida saludables dentro de la Institución, que incluyan actividades como: pausas activas, alimentación saludable, supervisiones de las capacidades profesionales y evaluaciones periódicas de la salud física y emocional de todos los empleados.
- Implementación de un programa de intervención para tratar los casos positivos del Síndrome de Burnout, dentro del cual se incluya el plan de tratamiento individual que se basa en las necesidades de cada caso.
- Concientizar a las autoridades y demás personal sobre las consecuencias negativas del Síndrome de Burnout y como este afecta al entorno laboral, para que se establezcan actividades de promoción y prevención de este tipo de enfermedades que comprometan la salud mental.
- Elaborar programas que fomenten el desarrollo adecuado en comportamientos, conductas y actitudes que permitan a los trabajadores mejorar la capacidad de respuesta, ante las diversas exigencias del área laboral.
- Implementación de políticas institucionales que permitan el desarrollo de programas de entrenamiento para el manejo y control del estrés.

Se recomienda que, en futuras investigaciones el tamaño de la muestra de los distintos estudios sea de mayor proporción, incluyendo en los mismos a todo el personal de las distintas áreas de trabajo de las Instituciones, ya que todos se encuentran expuestos a riesgos psicosociales durante la jornada de trabajo; así mismo se debe utilizar instrumentos validados para la recolección de datos como los que se emplearon en este estudio, con la finalidad de encontrar resultados similares o diferentes a los arrojados en este estudio, que permitan a la Institución intervenir oportunamente para de esta manera evitar posibles consecuencias fatales en los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), Art. 17. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Alvarado, S. M. C., Ponce, R. A. L., Vegas, M. H. S., & Perales, R. A. V. (2020). Niveles de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación superior. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(2), Art. 2. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3328>
- Burgos, H., Salazar-Concha, C., Vicencio, M., & Rehbein, G. (2018). *Presencia del Síndrome de Burnout en académicos de la Universidad Austral de Chile - Valdivia.*
- Cabezas, E., & Hierro, D. (2018). Niveles de burnout en docentes de educación media y superior en la ciudad de Riobamba- Ecuador. *SATHIRI*, 13, 22. <https://doi.org/10.32645/13906925.752>
- Casanova, C. L., Mustelier Hernández, M., Casanova Rodríguez, T., Casanova Rodríguez, C. L., Mustelier Hernández, M., & Casanova Rodríguez, T. (2019). Manifestaciones del Síndrome de Burnout, en docentes de la Universidad de Cienfuegos. *Conrado*, 15(66), 91-97.
- Crespo, M. J., Mora, P. A. F., & Ortega, C. G. Q. (2023). Prevalencia del síndrome de burnout en docentes de institutos superiores técnicos y tecnológicos de la ciudad de Cuenca: Estudio de caso en el instituto superior tecnológico del Azuay. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), Art. 1. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4676](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4676)



- Díaz, A. M. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), Art. 16.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- Gallardo, J. A., López-Noguero, F., & Gallardo-Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 324-343.
- García, I. (2021). *Síndrome de burnout y factores relacionados en docentes universitarios*.  
<https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/2037>
- Giler, R. M., Llor Moreira, G. G., Urdiales Baculima, S. B., & Villavicencio Romero, M. E. (2022). Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 70.
- Guerra, J. B. A., González, L. R., Zevallos, I. J. V., Vélez, K. E. L., Pin, T. del R. M., & Hernández, E. J. M. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública ecuatoriana. *QhaliKay Revista de Ciencias de la Salud ISSN 2588-0608*, 6(1), Art. 1.  
<https://doi.org/10.33936/qkracs.v6i1.3902>
- Gurumendi, I. E. G., Panunzio, A. P., Gómez, M. A. C., & Santillán, M. A. B. (2021). Síndrome burnout en docentes universitarios.

RECIMUNDO, 5(3), Art. 3.

[https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(2\).julio.2021.205-219](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(2).julio.2021.205-219) Huamani,

P. L., Torres-Pecho, M., Pérez-Palacios, E. E., Tito-Huamani,

P. L., Torres-Pecho, M., & Pérez-Palacios, E. E. (2022).

Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: Un análisis factorial exploratorio. *Enfermería Global*, 21(67), 50-81.

<https://doi.org/10.6018/eglobal.496901>

Méndez, R. M. Y., Asis, E. H. R., García-Figueroa, M. E., & Montaña, J. L.

A. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios.

*Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*,

24(3), Art. 3. <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>

Pieroni, T. C. (2022, julio 29). Análisis de la prevalencia del síndrome de

burnout en cirujanos del estado de Amapá, Amazonas, Brasil.

*Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*.

[https://www.nucleodoconhecimento.com.br/salud/burnout-en-](https://www.nucleodoconhecimento.com.br/salud/burnout-en-cirujanos)

[cirujanos](https://www.nucleodoconhecimento.com.br/salud/burnout-en-cirujanos)

Solís, J. L. R., Reyes, B. A. T., & Vásquez, D. J. R. (2021). Síndrome de

Burnout en docentes universitarios latinoamericanos: Una revisión sistemática. *Espiral. Cuadernos del profesorado*, 14(29 (Septiembre)),

13.

Teles, R., Valle, A., Rodríguez, S., Piñeiro, I., & Regueiro, B. (2020).

Perceived Stress and Indicators of Burnout in Teachers at Portuguese Higher Education Institutions (HEI). *International*

*Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), Art.9.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17093248>

Torres, C. (2020). *SÍNDROME BURNOUT Y DOCENTES UNIVERSITARIOS*.

<https://ojs.cepies.umsa.bo/index.php/RCV/article/view/60>

Viera, I. E., & Zapata, G. S. (2018). *El síndrome de Burnout en el desempeño*

*laboral de los docentes de la Universidad Pública Ecuatoriana,*

*categoría A, zona 2 y 9 [Bachelor Thesis, Universidad de las Fuerzas*

*Armadas ESPE. Carrera de Ingeniería Comercial.].*

<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/handle/21000/15522>

Xie, M., Huang, S., Ke, L., Wang, X., & Wang, Y. (2022). The Development of

Teacher Burnout and the Effects of Resource Factors: A Latent

Transition Perspective. *International Journal of Environmental*

*Research and Public Health*, 19(5), Art. 5.

<https://doi.org/10.3390/ijerph19052725>