



**FACULTAD DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**“PREVALENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT ASOCIADOS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN DOCENTES QUE LABORAN A TIEMPO COMPLETO EN INSTITUCIONES DE TERCER NIVEL EN LA CIUDAD DE CUENCA (INSTITUTOS TECNOLÓGICOS UNIVERSITARIOS, UNIVERSIDADES) EN COMPARACIÓN CON DOCENTES QUE LABORAN A TIEMPO PARCIAL, EN EL ÚLTIMO PERIODO EDUCATIVO 2022-2023”.**

**Profesor**

Ing. Juan Pablo Piedra

**Autores**

Ana Belén Flores Yunga.  
Angélica Fernanda Sasaguay Parapi.

**2023**

## RESUMEN

**Introducción:** La profesión docente debe adaptarse a un entorno profesional más exigente. Este tema cobra aún más importancia considerando las consecuencias negativas que el burnout provoca en los individuos, afectando su entorno profesional, personal y social. **Objetivo:** Determinar la prevalencia de síndrome de Burnout asociados a las condiciones de trabajo entre los docentes que trabajan a tiempo completo y a tiempo parcial en las Universidades e Institutos Universitarios de Cuenca durante el periodo educativo 2022-2023. **Método:** Estudio observacional de tipo cuantitativo transversal, con una muestra no aleatoria a conveniencia de 188 docentes que cumplan criterios de inclusión y exclusión. **Resultados:** El grupo que labora a tiempo completo presenta 7.44 % de Burnout en comparación con el grupo que labora a tiempo parcial con 2.99%, con valor Fisher 0.33, con respecto a la subescala de agotamiento emocional se obtuvo un valor estadísticamente significativo ( $p$  de 0.0001), en el grupo que labora tiempo completo presenta un nivel alto 46.28%, despersonalización nivel alto el 22.31% y en realización personal nivel bajo el 12.40%, y los que laboran tiempo parcial en agotamiento personal presenta un nivel alto el 16.42%, en despersonalización nivel alto el 11.94% y realización personal nivel bajo el 7.46%. **Conclusiones:** Las condiciones laborales estudiadas no resultaron ser estadísticamente significativas para desarrollar Burnout, pero es importante continuar con estudios similares para identificar las condiciones que llevan a generar esta patología en la población docente perteneciente a Universidades e Institutos Tecnológicos Universitarios.

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, docentes universitarios, MBI, riesgos psicosociales, condiciones laborales.

## ABSTRACT

**Introduction:** The teaching profession must adapt to a more demanding professional environment. This topic becomes even more important considering the negative consequences that burnout causes in individuals, affecting their professional, personal and social environment. **Objective:** To determine the prevalence of burnout syndrome associated with working conditions among teachers working full time and part time in the universities and Institutes of Cuenca during the educational period 2022-2023. **Methods:** Cross-sectional quantitative observational study, with a non-random convenience sample of 188 teachers who met the inclusion and exclusion criteria. **Results:** The group that works full time presents 7.44 % of burnout in comparison with the group that works part time with 2.99%, with Fisher value 0.33. With respect to the subscale of emotional exhaustion, a statistically significant value was obtained ( $p=0.0001$ ), in the group that works full time presenting high levels of it (46.28%), high levels of depersonalization (22.31%) and low levels of personal fulfillments (12.40%). Those who work part time presented high levels of personal exhaustion (16.42%), high levels of depersonalization (11.94%) and low levels of personal fulfillment (7.46%). **Conclusions:** The working conditions studied did not prove to be statistically significant for developing Burnout, but it is important to continue with similar studies to identify the conditions that lead to generate this pathology in the teaching population belonging to universities and University Technological Institutes.

**Key words:** Burnout syndrome, university teachers, MBI, psychosocial risks, working conditions.

## ÍNDICE DEL CONTENIDO

1.	RESUMEN .....	2
2.	ABSTRACT .....	3
3.	INTRODUCCIÓN .....	5
4.	METODOLOGÍA.....	15
5.	RESULTADOS .....	17
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	24
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	28
8.	Referencias .....	30

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mercado laboral está sujeto a innovaciones tecnológicas y académicas, que obligan a los profesionales a elevar sus competencias y habilidades, propiciando un desgaste profesional, conocido como Síndrome de Burnout. Este síndrome es descrito como “un aspecto determinante de riesgo laboral que afecta de forma negativa a la seguridad, bienestar, y salud de los profesionales en el trabajo” (Tabares et al., 2020). En este sentido, una de las profesiones con mayor potencial de desarrollo de síndrome de Burnout es la docencia.

El síndrome de Burnout se asocia a las condiciones de trabajo que genera al final del día agotamiento laboral. El término burnout puede definirse como un “estado de fatiga o frustración producida por la dedicación a una causa, que no produce una retribución emocional equiparable al esfuerzo, manifestándose como una sensación de agotamiento permanente y fracaso” (Castañeda- Santillán & Sánchez-Macías, 2022). Por lo tanto, este síndrome de desgaste emocional se produce tras un periodo de estrés crónico producido en el contextolaboral, lo cual conduce a fallas en su desempeño como profesional, además está relacionado con otros factores como los sociodemográficos y psicosociales.

La profesión de docente demanda la adaptación a un entorno profesional más exigente, lo cual puede estar influido por variables como sexo, estado civil, edad, jornada laboral, número de trabajos, y antigüedad laboral que son aspectos que también se analizarán en la presente investigación (Tabares et al., 2020). Este tema adquiere mayor importancia debido a las consecuencias negativas que desencadena el síndrome de Burnout en el individuo, lo cual afecta su contexto profesional, personal y social.

Las labores propias de la docencia como por ejemplo las responsabilidades administrativas que ciertas instituciones asigna a los docentes, puede considerarse una condición de trabajo que influye al desarrollo de este síndrome.

Como se puede evidenciar en una investigación de tipo explicativa descriptiva con enfoque mixto realizada en Cuenca, en docentes de Institutos Superiores Tecnológicos, se propone el objetivo de establecer la prevalencia de Burnout en 59 profesionales, concluyendo que 26 docentes presentaron Burnout, evidenciándose un puntaje alto (84.61%) en cansancio emocional, 23.07% alto en despersonalización y 7.69% bajo en realización personal. Además, en la entrevista semiestructurada se evidenció que el 68% de docentes tienen un tiempo de labor mayor a 49 meses, lo que más le gusta del trabajo es la docencia en 59.3%, seguido de 18.5% en compartir con los estudiantes, con respecto a lo que menos les gusta del trabajo el 76% corresponde a la responsabilidad administrativa, en la interrogante sobre las condiciones en las que los docentes se sienten presionados indican en un 65.4% es por la responsabilidad administrativa, seguido del 23.1% que indican tener poco tiempo para cumplir con las actividades laborales asignadas, incluso dentro de este estudio manifiestan alteraciones en su estado de salud, 30.8 % manifiestan estrés, el 19.2% presentan cefalea y 15.4% alteraciones con su presión arterial. El 35.7% de docentes indican que el tener menor carga administrativa llevaría a disfrutar más del trabajo, y el 31.5% recomiendan pausas activas para disminuir el estrés en docentes (Pizarro et al., 2023). En este estudio demuestra que una de las causas para desarrollar Burnout en los docentes se debe a las exigencias para cumplir las actividades asignadas que llegan a tener consecuencias en su estado tanto físico como mental.

Por tanto, creemos importante continuar con estudios similares en nuestro país, ya que en la revisión de literatura realizada para este trabajo de titulación hemos evidenciado la escasez de estudios dirigidos a Burnout y factores psicosociales asociados a la docencia en instituciones universitarias y tecnológicas de la ciudad de Cuenca.

## Planteamiento y justificación del Problema

Las condiciones de trabajo inherentes a las distintas profesiones, derivan en el desarrollo de enfermedades ocupacionales como el síndrome de Burnout. Según la Organización Mundial de la Salud (2019), este síndrome es una problemática ocupacional producto del estrés laboral el cual se evalúa a través de tres parámetros: despersonalización, agotamiento emocional, y realización personal. Por lo tanto, se entiende que se producen diferentes niveles de estrés laboral en función de las condiciones de trabajo.

Sin embargo, no son únicamente las condiciones de trabajo aquellas que ocasionan situaciones de estrés, sino también influyen los factores individuales. Es así que el término estrés se define como la “Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves” (ASALE & RAE, 2022); a su vez, Osorio (2020) establece que “el estrés laboral parte desde el grado de conformidad del trabajador con relación a sus condiciones de trabajo y entorno laboral junto con otros factores psicosociales”. En consecuencia, se establece que el estrés es el resultado de múltiples factores internos y externos que tienen lugar en la vida cotidiana, entre ellos las condiciones laborales.

Freudenberger (1974) plantea esta problemática como el “concepto de agotamiento del trabajador que se explora en términos de signos físicos e indicadores de comportamiento, caracterizados por la pérdida del interés, cefaleas frecuentes, insomnio, frustración, irritabilidad y problemas gastrointestinales”. Por lo tanto, tales condiciones surgen en el ambiente laboral y tienen repercusiones en las relaciones que se establecen entre los docentes y su lugar de trabajo.

Una de las profesiones en la que en los últimos años se ha descrito el agotamiento laboral es en la profesión docente porque el sistema de educación da lugar a situaciones de trabajo que conducen a mayores niveles de fatiga

profesional. En un estudio de Zhao et al. (2022) se describe que la docencia es una de las ocupaciones con mayores niveles de burnout, lo que es avalado por otros estudios (Herman et al.,2020; Fathi et al.,2021). En consecuencia, las condiciones derivadas del trabajo que generan estrés tienen un impacto negativo en los profesores, lo que se puede persuadir en el rendimiento educativo de estos profesionales.

El desgaste laboral no afecta solamente en el aspecto personal, sino que también desencadena resultados negativos en el nivel de educación. La docencia provoca muchos problemas que guardan relación con el estrés derivado del trabajo, lo que conlleva a relaciones deterioradas y mala calidad de enseñanza educativa (Herman et al., 2018; Kariou et al., 2021). El desgaste relacionado al trabajo afecta así las esferas físicas, psicológicas y profesionales de los docentes.

La presente investigación busca describir la prevalencia del síndrome de Burnout y condiciones laborales asociadas en docentes de tercer nivel de la ciudad de Cuenca, obteniendo datos mediante la aplicación de una encuesta y del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), y así analizar las subescalas de este síndrome que servirán como referencia para futuras investigaciones de seguridad y salud ocupacional enfocadas en la población de docentes y de esta manera poder implementar intervenciones que permitan crear ambientes laborables más saludables. Posterior a lo expuesto establecemos la pregunta de investigación que anotamos a continuación:

¿Cuál es la prevalencia de Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo en docentes que laboran a tiempo completo en Instituciones de tercer nivel en la ciudad de Cuenca en comparación con docentes que laboran a tiempo parcial, en el último periodo educativo 2022-2023?

## Objetivos

### Objetivo General

- Determinar la prevalencia de síndrome de Burnout asociados a las condiciones de trabajo entre los docentes que trabajan a tiempo completo y a tiempo parcial en las Universidades e Institutos Universitarios de la ciudad de Cuenca, durante el último periodo educativo 2022-2023.

### Objetivos Específicos

- Analizar las subescalas del Síndrome de Burnout en docentes que laboran a tiempo completo y parcial en Instituciones de tercer nivel mediante la aplicación del cuestionario de Maslach Burnout Inventory.
- Evaluar las condiciones de trabajo con asociación a Síndrome de Burnout en la muestra de docentes que trabajan a tiempo completo y a tiempo parcial en las Universidades e Institutos Universitarios.

## Revisión de Literatura

### Síndrome de Burnout en Docentes

Los docentes debido a las responsabilidades que desempeñan en su trabajo están sujetos a estrés. De esta manera en el estudio de cohorte transversal se estudiaron a 121 maestros, se describe que el 93% de los docentes informó estar estresado, lo que sugiere que la profesión de docente es propensa a tener Burnout (Herman et al., 2018). Mencionamos también otro estudio realizado en Irán, de tipo descriptivo transversal, con una muestra de 238 docentes, cuyo objetivo fue evaluar el síndrome de Burnout, autoeficacia y regulación emocional en los docentes, se concluyó que los docentes con niveles más altos de regulación emocional pudieron superar las emociones dañinas en situaciones estresantes y tenían menos probabilidades de agotarse en el trabajo. En consecuencia, los docentes que tienen un mayor nivel de regulación emocional, tendrán mejor calidad de rendimiento educativo (Fathi et al., 2021).

Es importante identificar la existencia de factores en el ámbito laboral que agotan a los docentes. Es así que, Zhao et al. (2022) menciona que el estrés laboral de los docentes es generado por aspectos como la jornada laboral, la carga horaria, el bajo nivel de apoyo, la intensidad del proceso educativo diario, y la conducta inadecuada de sus estudiantes, traducándose con el tiempo y acúmulo de emociones en frustración, tensión, ansiedad y fatiga físico-mental. Es decir, las condiciones de trabajo ocasionan el desarrollo de ambientes laborales estresantes que pueden tener consecuencias perjudiciales en los trabajadores.

### **Síndrome de Burnout a nivel del mundo en Docentes**

Existen estudios que analizan el Síndrome de Burnout en los distintos niveles de educación en profesionales docentes, determinando a la vez factores relacionados a la fatiga laboral como el género, edad y experiencia. Es así que Martínez et al. (2019) en su estudio sobre el agotamiento, factores asociados y herramientas de evaluación en profesores de España, tomó como referencia una revisión sistemática de 35 estudios en donde la educación secundaria representó el 74.3% y la de tercer nivel 17.1% únicamente, se analizaron factores demográficos, académicos, personales, contextuales, profesionales, de salud y psicológicos. La herramienta más investigada es el (MBI) en el 51,4%. La variable más repetida fue el factor sociodemográfico (94,4%), determinado que la variable de género (91,43%), edad (77,14%) y la experiencia educativa (34,92%), son los aspectos más interesantes. Por lo tanto, es necesario indagar sobre factores asociados al síndrome de Burnout en nuestro entorno laboral, siendo importante realizar estudios en instituciones de tercer nivel para determinar condiciones que pueden modificarse para reducir la prevalencia de burnout.

Diversas investigaciones describen también el alto nivel de prevalencia en docentes de las tres subescalas pertenecientes a el síndrome de Burnout. De esta manera Cobos Sanchiz et al. (2022) realizaron una investigación aplicando el cuestionario MBI en 212 profesores de una Universidad de España, encontrando un nivel alto en la dimensión de Agotamiento emocional (27,3%) y

Despersonalización (11,8%) y un valor bajo en la dimensión de Realización personal de 26.8%. Un 40.6% indica sentirse cansado por el sobreesfuerzo que implica trabajar con estudiantes, el 49.2% refiere sentimiento de frustración laboral y el 59.9% tiene la percepción que trabaja demasiado. Con respecto a la variable de edad, el 50.4% de docentes emocionalmente agotados corresponden al rango de 36 a 55 años. Lo que demuestra que los encuestados se sienten exhaustos por las demandas de su trabajo, lo cual indica la necesidad de realizar intervenciones preventivas en la planta docente.

Es sustancial referirse al estudio transversal cuantitativo acerca del estrés y los aspectos psicosociales, realizado en 81 profesores de América Latina, Europa y Norteamérica. Como resultado se obtuvo una correlación significativa entre los factores psicosociales en el trabajo escolar y el estrés docente ( $p = .000$ ) (Alvites-Huamaní, 2019). Por lo tanto, los factores más asociados al burnout laboral son los factores sociales y psicológicos.

### **Síndrome de Burnout en Docentes en América**

También es importante determinar el riesgo que tienen los docentes para desarrollar Burnout. En un estudio transversal, cuantitativo, no experimental, correlativo, realizado a 61 docentes del Instituto Superior San Luis Potosí, México, describieron el grado de satisfacción en el trabajo y la prevalencia del Burnout. Si bien no encontraron ningún docente con Burnout según el MBI, identificaron que el 37% de los docentes estaban predispuestos a desarrollar este síndrome y tenían al menos un aspecto afectado, además, un 16 % presentó riesgo moderado de Burnout. Con respecto al grado de satisfacción en el trabajo, los docentes alcanzan una mayor satisfacción en las dimensiones de salario y de autonomía. Finalmente, posterior a la aplicación de pruebas estadísticas no se logró establecer una relación significativa entre las variables de satisfacción en el trabajo de los docentes y el riesgo de desarrollar burnout. (Castañeda-Santillan & Sánchez-Macías, 2022). Así mismo, Tito Huamani et al. (2022) en su estudio transversal aplicado a 262 docentes universitarios en Lima, cuyo objetivo fue establecer los predictores de Burnout en docentes, encontrando un bajo nivel

de prevalencia de Burnout en un 79.4%, así mismo, niveles bajos a las dimensiones del MBI, 43.5% en agotamiento emocional, 60.3% en despersonalización y nivel alto en Realización personal (46.6%).

Contrastando con el estudio anterior, en una investigación transversal cuantitativa realizada en 3 instituciones públicas de Perú, aplicado a 115 docentes, da como resultado 19% con Burnout alto, 52% Burnout moderado y 29% tiene Burnout bajo. En cuanto a los resultados de las dimensiones son: despersonalización en un nivel moderado del 47 %, desgaste emocional con un nivel medio del 54 %, y la realización personal en un nivel moderado con 43 % (Sánchez et al., 2022).

Sin lugar a duda el impacto del Síndrome de Burnout lleva a que desarrollen numerosos estudios, donde se determina que casi la media de los docentes tiene alto riesgo para el desarrollo de este síndrome. En un estudio correlacional y descriptivo, realizado en Chile, donde se identificó la existencia de síndrome de burnout en docentes de la Universidad Austral, mediante la aplicación del MBI a una población de 104 docentes durante el segundo semestre del 2016, concluyeron que el 43% tienen un alto grado de Burnout y el 56% se encuentran en grado medio. Con respecto a los tres ámbitos del MBI tenemos que el 52.88% tienen nivel alto en desgaste emocional, de forma similar en la segunda dimensión de despersonalización el 51.92% tienen un nivel alto y en realización personal el 74.04% tienen un grado bajo. En cuanto a las variables usadas con respecto a la presencia de mayor nivel de Burnout no se evidenció valores estadísticamente significativos, pero hay datos importantes en la cual las mujeres presentaron mayor nivel de Burnout que los hombres, así también, docentes menores a 49 años, con pareja estable, docentes que atienden 20 alumnos o menos por día, aquellos que no tienen hijos, profesionales que llevan 26 años o más ejerciendo presentan un mayor agotamiento emocional. (Burgos et al., 2018). De esta manera, la docencia es una profesión expuesta a un importante riesgo de Burnout por las demandas laborales y actitudes de distanciamiento.

En América Latina hay resultados parecidos a otros países del mundo. De esta manera una investigación sobre el Burnout en profesores universitarios de América latina, expone resultados cualitativamente similares a los descritos a través de una revisión de 45 artículos, estudios y trabajos de investigación, encontrando que los docentes tienen grados altos o moderados en al menos una dimensión del síndrome de Burnout, por causas relacionadas con altos niveles de estrés en el trabajo, variedad de roles o tareas, y escasos o mínimos recursos para trabajar en ellos, los relacionamos con variables propias de la práctica profesional mediada por altas exigencias, y otras condiciones psicosociales y factores predeterminantes como son: factores del puesto de trabajo, factores sociodemográficos y alteraciones psicoemocionales. (Becerra & Alejandra, 2021).

### **Síndrome de Burnout en docentes del Ecuador**

El síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos también ha sido estudiado, tales estudios buscaron identificar las condiciones que derivan en agotamiento de los docentes. Por ejemplo, Ordoñez et al. (2023) en su estudio descriptivo cuantitativo aplicado a una muestra de 701 docentes, cuyo objetivo fue determinar la presencia de síndrome de Burnout, obtuvo que el 5% de los profesores tienen Burnout, en cuanto a las subescalas, describe que el 9% tiene un nivel alto en cansancio emocional, el 15% se ubica en un grado alto en despersonalización, y el 37% presenta un grado moderado de realización personal. A pesar que esta investigación obtuvo un porcentaje bajo de Burnout, se determina que el 11% de los docentes están próximos a desarrollar Burnout.

En cuanto a las condiciones asociadas se establece que sin importar los pocos años de experiencia laboral se puede tener síndrome de Burnout. Citamos también a Ramos et al. (2020), quienes realizaron una investigación de tipo transversal, cuantitativo a una muestra de 70 docentes de dos instituciones de educación superior, concluyendo que el 60 % tiene un alto grado de despersonalización, el 55,7 % presenta un alto grado de desgaste emocional, y 65,7 % nivel bajo de satisfacción personal.

Es importante reconocer los factores psicosociales que constituyen un riesgo para el desarrollo de Burnout. En la investigación realizada por García (2021) en la ciudad de Manta, de tipo transversal descriptivo realizado en 57 docentes de una institución pública, cuyo objetivo fue evaluar el estrés laboral en docentes, describe que el 21% se encuentra con un grado grave de estrés en el trabajo y el 44% en un grado preocupante. Se establece que los profesores tienen un nivel importante de riesgo psicosocial consecuente al estrés. De igual manera, en el estudio de Jaramillo et al. (2022) de tipo transversal realizado en instituciones de tercer nivel a 182 docentes, determinaron la relación existente entre satisfacción en el trabajo y Burnout, concluyó que el 45.05% tienen un nivel bajo de satisfacción laboral, lo cual podría generar desmotivación y un bajo rendimiento de enseñanza, además, describe que 7 de cada 10 docentes tienen riesgo de padecer estrés crónico, y que el género masculino presentan niveles de burnout más altos.

Las condiciones de trabajo que pueden asociarse al Síndrome de Burnout son varias. En este sentido Armijos et al. (2020) en su investigación de tipología transversal, aplicada a 48 docentes que laboran en la Universidad Central del Ecuador, analiza los aspectos que provocan en el trabajo los distintos grados de estrés y síndrome de burnout, mediante la aplicación del MBI concluyeron que el 33% experimentó estrés moderado y el 4% estrés severo, la condición común que causó estrés laboral en los profesores fue el ambiente laboral; el mismo que hace referencia a conflictos en las relaciones con autoridades en un 46%, presión por parte de los directivos para el cumplimiento oportuno de las responsabilidades de los docentes 50% y en cuanto al clima organizacional el 57% indicó que el salario que percibe no es acorde al trabajo realizado y el 30% le causa estrés la falta de reconocimiento laboral. Otra condición que ha sido estudiado, es desarrollar las actividades docentes en una institución pública o privada, lo cual evidenció que en ambas poblaciones presentan niveles moderados de Burnout, 93.90% en Universidad privada y 96.70% en Universidad pública (Guamán y Gómez, 2019).

Se menciona también una investigación de tipo descriptivo- transversal, realizada en docentes del Instituto Tecnológico Agronómico de Tungurahua, Ecuador, en el año 2020, se aplicó el MBI teniendo como resultados que el 24.14% presentaron Burnout, 72.41% tienen riesgo de padecerlo y en el 3.45% este síndrome está ausente. Con respecto a las variables demográficas estudiadas el 35.71% de docentes que presentan Burnout tienen una edad entre 25- 35 años, 41.67% pertenecen al género masculino, 21.43% son casados, con el 33.33% se encuentran dos categorías, aquellos que poseen un año de experiencia laboral y los que poseen 3 años de experiencia, el 30.77% se encuentran a cargo de coordinación de carrera (área administrativa). El estudio fue aplicado a 3 carreras: Agroindustria, Gastronomía y P. Pecuaria, demostrándose que el valor más alto de Burnout fue en Gastronomía, estableciendo una diferencia con significancia estadística, valor p 0.0109. (Vinuesa et al., 2020). Estos resultados evidencian que la docencia en instituciones tecnológicas presenta niveles considerables de Síndrome de Burnout o alto riesgo de padecerlo.

## **METODOLOGÍA**

### **Tipo de estudio, población y muestra**

Se realizó un estudio de tipo observacional de tipo cuantitativo transversal. La población la conforman docentes que laboran en Instituciones educativas de tercer nivel en la ciudad de Cuenca, y se eligió una muestra no aleatoria a conveniencia de 188 docentes que cumplan con los siguientes criterios de exclusión e inclusión.

### **Criterio de inclusión:**

- Profesionales que realizan labores docentes a tiempo parcial o completo en Instituciones de tercer nivel en la ciudad de Cuenca, Institutos Tecnológicos Universitarios o Universidades, ya sea privado o público.

**Criterio de exclusión:**

- Docentes que indiquen su negativa al consentimiento informado.

**Recolección de información**

Se realizó los oficios dirigidos hacia las autoridades de las Universidades e Institutos Tecnológicos Universitarios de la Ciudad de Cuenca, los mismos que fueron entregados en las secretarías de las distintas instituciones. Luego de lograr una reunión personal con las distintas autoridades y revisión de los instrumentos de recolección de datos, se autorizó la aplicación en su planta docente, previo, se realizó la validación de la encuesta en 20 docentes que llenaron de manera voluntaria. Mediante talento humano se obtuvo los correos institucionales y WhatsApp de los docentes y se difundió mediante el enlace creado en Microsoft forms, el consentimiento informado donde especifica el tema, objetivos de estudio, riesgos y beneficios, confidencialidad de datos, derechos y opciones del participante, costos y compensación, además, la encuesta “Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica” con variables independientes como: sexo (mujer, hombre), edad (de 20 a 29 años, de 30 a 39 años, 40 años o más), estado civil (divorciado/a-viudo/a y unión libre, casado/a, soltero/a), y condiciones de trabajo donde especifica el número de trabajos remunerados (1 trabajo, 2 trabajos, 3 o más trabajos), lugar de trabajo (Instituto Tecnológico Universitario, Universidad), rol del docente (Administrativo, Docente o Ambos), antigüedad en el trabajo (< de 1 año de trabajo, de 1 a 4 años de trabajo, Mayores a 5 años de labor en el trabajo), relación laboral con institución de tercer nivel en la que labora (como asalariado con contrato temporal por obra o servicio – Sin contrato, asalariado fijo, asalariado con contrato temporal con duración definida), tipo de jornada laboral (tiempo completo, tiempo parcial), y el Cuestionario MBI que consta de 22 enunciados, en cada una de ellas se debe marcar la frecuencia con la que se presentan los sentimientos mediante una escala con las siguientes opciones: “nunca (0), pocas veces al año o menos (1), una vez al mes o menos (2), unas pocas veces al mes o menos (3), una vez a la semana (4), unas pocas veces a la semana (5), todos los días (6)” (La Rotta

Villamizar D, 2021). Este cuestionario valora 3 subescalas que corresponden a: despersonalización, agotamiento emocional, y realización personal. La subescala de agotamiento emocional está establecida por nueve parámetros (1,2,3,6,8,13,14,16,20) su valoración máxima es 54, lo cual se evalúa mediante niveles: alto (27 a 54), medio (19 a 26), y bajo (0 a 18); la dimensión de despersonalización conformada por 5 parámetros (5,10,11,15,22) con valoración máxima de 30, corresponde a nivel alto (10 a 30), medio (6 a 9) y bajo (0 a 5); y la tercera dimensión de realización personal está conformada por ocho parámetros (21,19,18,17,12,9,7,4) con valoración máxima de 48, con nivel alto (40 a 48), medio (34 a 39) y bajo (0 a 33). Se considera Síndrome de Burnout cuando se obtiene en la subescala de despersonalización y agotamiento emocional valores altos; y en realización personal valores bajos, la misma que representa la variable dependiente del estudio (Maslach et al., SF). La recolección de datos se realizó durante una semana, desde el 1 de febrero al 7 de febrero del 2023.

### **Análisis estadístico**

Para el análisis de los datos se realizó la imputación de la variable número de trabajo con variable tipo de contrato. Para las variables independientes se utilizó frecuencias absolutas y relativas. Se usó pruebas estadísticas como Fisher y Chi2. Se aplicó pruebas de regresión logística cruda y ajustada con IC del 95%, mediante sistema Epi info versión 7.5.2.0.

## **RESULTADOS**

De los 188 docentes de Instituciones de tercer nivel encuestados encontramos los siguientes resultados: más de la mitad corresponden al sexo femenino, el grupo que trabaja a tiempo completo representa el 53.72% y los de tiempo parcial con un 50.75%. En cuanto a edad, en la categoría 40 años o más el 42.98% corresponden a docentes a tiempo completo, a diferencia de los que trabajan a tiempo parcial que se encuentran en el rango de 30 a 39 años (46.27%). En la variable estado civil la mayoría de docentes que trabaja a tiempo completo (42.15%) y a tiempo parcial (56.72%) corresponde al grupo casado/a. En la

variable sobre condiciones de trabajo sin significancia estadística el 53.72% de docentes que laboran a tiempo completo trabajan en una universidad, mientras que el 58.21% laboran en Institutos tecnológicos universitarios; y aquellas con significancia estadística fueron: número de trabajos ( $p = 0.0009$ ) donde el mayor porcentaje tanto a tiempo completo como a tiempo parcial responden que laboran en 1 trabajo (75.21% y 49.25% respectivamente); además, en rol docente ( $p = 0.001$ ) se evidencia que los encuestados que desempeñan la actividad docente representa el 60.33% en el grupo que labora a tiempo completo y el 85.07% en el grupo que labora a tiempo parcial; así también, en la variable antigüedad laboral ( $p = 0.003$ ) la categoría que ha laborado más de 5 años a tiempo completo representa el 47.46 % en contraste con el grupo que labora a tiempo parcial con menor a un año de antigüedad laboral representa el 46.27%; y con respecto al tipo de relación laboral ( $p = 0.002$ ) los docentes que laboran a tiempo completo bajo la modalidad como asalariado con contrato temporal con duración definida representan el 43.80% y en el grupo de tiempo parcial como asalariado con contrato temporal por obra o servicio representa el 46.27%. **(Ver Tabla 1).**

Con respecto a la tabla de prevalencia de síndrome de Burnout y sus condiciones asociadas obtuvimos que, en el grupo que labora a tiempo completo presenta el 7.44 % de Síndrome de Burnout en comparación con el grupo que labora a tiempo parcial que posee el 2.99%, con un valor Fisher 0.33, con respecto a la subescala de agotamiento emocional se obtuvo un valor estadísticamente significativo con una  $p$  de 0.0001, en el grupo que labora tiempo completo presenta un 46.28% que corresponde a un nivel alto y el 12.40% a nivel medio, en la subescala de despersonalización ( $p = 0.05$ ) el 22.31% tiene nivel alto y 22.31% nivel medio, con respecto a realización personal ( $p = 0.38$ ) el 12.40% se encuentra en un nivel bajo y el 20.66% nivel medio; en comparación con el grupo que labora en tiempo parcial en escala de agotamiento personal presenta un nivel alto de 16.42%, medio 10.45%, en subescala de despersonalización se obtuvo un nivel alto con el 11.94%, nivel medio 14.93% y en realización personal un nivel bajo del 7.46% y medio 16.42%. **(Ver Tabla 2).**

Además, los resultados obtenidos en la Tabla 3 sobre la regresión logística cruda y ajustada no resultaron ser significativos, sin embargo, para el análisis de modelo ajustado se usó la variable principal del estudio con las variables de interés: tipo de jornada laboral (tiempo parcial – tiempo completo) con rol docente y antigüedad laboral.

Para la variable de tipo de jornada laboral se obtiene un Odds ratio ajustado de 0.33 (IC 0.06 -1.73). En cuanto en la categoría docente se obtuvo un Odds ratio de 0.21 (IC 0.01 - 2.6), y en la categoría ambas (docente y administrativo) presentó un Odds de 0.19 (IC 0.01 - 2.72). En la variable antigüedad laboral en la categoría en las cuales los docentes han laborado a un tiempo mayor de 5 años se obtuvo un Odds de 0.42 (IC 0.08 - 2.1). **(Ver Tabla 3).**

Por lo tanto, con los resultados obtenidos al no ser significativos, se acepta la hipótesis alterna no pudiendo medirse el Síndrome de Burnout con la variable de jornada laboral según tiempo parcial y tiempo completo.

**Tabla 1**  
**Características sociodemográficas de docentes a tiempo completo y tiempo parcial de Instituciones de Tercer nivel en la ciudad de Cuenca durante el período académico 2022 -2023.**

Variable	Categoría	Missing Data	Tiempo Completo N (121) n (%)	Tiempo Parcial N (67) n (%)	p
<b>Sexo</b>	Hombre		56 (46,28)	33 (49,25)	0,81
	Mujer		65 (53,72)	34 (50,75)	
<b>Edad</b>	20 -29 años		18 (14,88)	13 (19,40)	0,46
	30 - 39 años		51 (42,15)	31 (46,27)	
	40 años o más		52 (42,98)	23 (34,33)	
<b>Estado Civil</b>	Casado/a		51 (42,15)	38 (56,72)	0,12
	Divorciado/a - Viudo/a -Unión Libre		25 (20,66)	8 (11,94)	
	Soltero/a		45 (37,19)	21 (31,34)	
<b>Número de Trabajos</b>	1 trabajo		91 (75,21)	33 (49,25)	0,0009
	2 trabajos		28 (23,14)	29 (43,28)	
	3 o más trabajos		2 (1,65)	5 (7,46)	
<b>Lugar de trabajo</b>	Instituto Tecnológico Universitario		56 (46,28)	39 (58,21)	0,15
	Universidad		65 (53,72)	28 (41,79)	
<b>Rol de docente</b>	Administrativo		4 (3,31)	0 (0)	0,001
	Docente		73 (60,33)	57 (85,07)	
	Ambas		44 (36,36)	10 (14,93)	
<b>Antigüedad laboral</b>	Menores de 1 año		29 (24,58)	31 (46,27)	0,003
	De 1 año a 4 años	3	33 (27,97)	19 (28,36)	
	Mayores a 5 años		56 (47,46)	17 (25,37)	
<b>Tipo de relación laboral</b>	Asalariado fijo		44 (36,36)	11 (16,42)	0,002
	Como asalariado con contrato temporal con duración definida		53 (43,80)	25 (37,31)	
	Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio – Sin Contrato		24 (19,83)	31 (46,27)	

**Fuente:** Base de datos de la investigación.

**Elaborado por:** Autores.

Tabla 2

**Prevalencia de Síndrome de Burnout y sus condiciones asociadas en 188 docentes de instituciones de tercer nivel, 121 a tiempo completo y 67 a tiempo parcial en la ciudad de Cuenca durante el período académico 2022-2023.**

Variable	Categoría	Agotamiento Emocional				Despersonalización				Realización Personal				Burnout		
		Alto n (%)	Medio n (%)	Bajo n (%)	p	Alto n (%)	Medio n (%)	Bajo n (%)	p	Alto n (%)	Medio n (%)	Bajo n (%)	p	Si n (%)	No n (%)	p
Tipo de jornada laboral	Tiempo completo	56 (46,28)	15 (12,40)	50 (41,32)	0,0001	27 (22,31)	27 (22,31)	67 (55,37)	0,05	81 (66,94)	25 (20,66)	15 (12,40)	0,38	9 (7,44)	112 (92,56)	* 0,33
	Tiempo parcial	11 (16,42)	7 (10,45)	49 (73,13)		8 (11,94)	10 (14,93)	49 (73,13)		51 (76,12)	11 (16,42)	5 (7,46)		2 (2,99)	65 (97,01)	
Sexo	Hombre	36 (40,45)	8 (8,99)	45 (50,56)	0,31	19 (21,35)	18 (20,22)	52 (58,43)	0,6	64 (71,91)	12 (13,48)	13 (14,61)	0,06	7 (7,87)	82 (92,13)	* 0,35
	Mujer	31 (31,31)	14 (14,14)	54 (54,55)		16 (16,16)	19 (19,19)	64 (64,65)		68 (68,61)	24 (24,24)	7 (7,07)		4 (4,04)	95 (95,96)	
Edad	20 -29 años	11 (35,48)	2 (6,45)	18 (58,06)	0,73	8 (25,81)	10 (32,26)	13 (41,94)	0,04	23 (74,19)	6 (19,35)	2 (6,45)	0,64	1 (3,23)	30 (96,77)	0,38
	30 - 39 años	27 (32,93)	12 (14,63)	43 (52,44)		17 (20,73)	17 (20,73)	48 (58,54)		55 (67,07)	15 (18,29)	12 (14,63)		7 (8,54)	75 (91,46)	
	40 años o más	29 (38,67)	8 (10,67)	38 (50,67)		10 (13,33)	10 (13,33)	55 (73,73)		61 (72)	18 (20)	10 (6)		6 (3)	83 (96)	
Estado Civil	Casado/a	33 (37,08)	12 (13,48)	44 (49,44)	0,75	11 (12,36)	16 (17,98)	62 (69,69)	0,21	61 (68,54)	18 (20,22)	10 (11,24)	0,47	6 (6,74)	83 (93,26)	0,73
	Divorciado/a - Viudo/a -Unión Libre	13 (39,39)	4 (12,12)	16 (48,48)		7 (21,21)	7 (21,21)	19 (57,58)		24 (72,73)	8 (24,24)	1 (3,03)		1 (3,03)	32 (96,97)	
	Soltero/a	21 (31,82)	6 (9,09)	39 (59,09)		17 (25,76)	14 (21,21)	35 (53,03)		47 (71,21)	10 (15,15)	9 (13,64)		4 (6,06)	62 (93,94)	
Número de Trabajos	1 trabajo	43 (34,68)	14 (11,29)	67 (54,03)	0,25	25 (20,16)	27 (21,77)	72 (58,06)	0,43	89 (71,77)	25 (20,16)	10 (8,06)	0,3	5 (4,03)	119 (95,97)	0,17
	2 trabajos	24 (42,11)	7 (12,28)	26 (45,61)		10 (17,54)	8 (14,04)	39 (68,42)		37 (64,91)	10 (17,54)	10 (17,54)		6 (10,53)	51 (89,47)	
	3 o más trabajos	0 (0)	1 (14,29)	6 (85,71)		0 (0)	2 (28,57)	5 (71,43)		6 (85,71)	1 (14,29)	0 (0)		0 (0)	7 (100)	
Lugar de trabajo	Instituto Tecnológico Universitario	28 (29,47)	12 (12,63)	55 (57,89)	0,2	13 (13,68)	14 (14,74)	68 (71,58)	0,01	70 (73,68)	18 (18,95)	7 (7,37)	0,32	3 (3,16)	92 (96,84)	* 0,13

	Universidad	39 (41,94)	10 (10,75)	44 (47,31)		22 (23,66)	23 (24,73)	48 (51,51)		62 (66,67)	18 (19,35)	13 (13,98)	8 (8,60)	85 (91,40)		
<b>Rol de docente</b>	Administrativo	1 (25) 43	0(0)	3 (75) 75		1 (25) 22	0 (0) 28	3 (75) 80		3 (75) 96	0 (0) 22	1 (25) 12	1 (25) 7	3 (75) 123		
	Docente	(33,08)	12 (9,23)	(57,69)	0,11	(16,92)	(21,54)	(61,54)	0,72	(73,85)	(16,92)	(9,23)	0,33	(5,38)	(94,62)	0,25
	Ambas	23 (42,59)	10 (18,52)	21 (38,89)		12 (22,22)	9 (16,67)	33 (61,11)		33 (61,11)	14 (25,93)	7 (12,96)	3 (5,56)	51 (94,4)		
<b>Antigüedad laboral</b>	Menores de 1 año	16 (26,67)	6 (10)	38 (63,33)		14 (23,33)	12 (20)	34 (56,67)		43 (71,67)	10 (16,67)	7 (11,67)	4 (6,67)	56 (93,33)		
	De 1 año a 4 años	17 (32,69)	4 (7,69)	31 (59,62)	0,03	10 (19,23)	12 (23,08)	41 (60,69)	0,67	41 (78,85)	6 (11,54)	6 (9,62)	4 (7,69)	48 (92,31)	0,67	
	Mayores a 5 años	34 (46,58)	11 (15,07)	28 (38,36)		11 (15,07)	13 (17,81)	49 (67,12)		46 (63,01)	19 (26,03)	8 (10,96)	3 (4,11)	70 (95,89)		
<b>Tipo de relación laboral</b>	Asalariado fijo	22 (40)	7 (12,73)	26 (47,27)		10 (18,18)	12 (21,82)	33 (60)		39 (70,91)	10 (18,18)	6 (10,91)	5 (9,09)	50 (90,91)		
	Como asalariado con contrato temporal con duración definida	29 (37,18)	12 (15,38)	37 (47,44)	0,18	15 (19,23)	16 (20,51)	47 (60,26)	0,95	53 (67,65)	20 (25,64)	5 (6,41)	2 (2,56)	76 (97,44)	0,24	
	Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio - Sin contrato	16 (29,09)	3 (5,45)	36 (65,45)		10 (18,18)	9 (16,36)	36 (65,45)		40 (72,73)	6 (10,91)	9 (16,36)	4 (7,27)	51 (92,73)		

**Nota:** \* Test Fisher

**Fuente:** Base de datos de la investigación.

**Elaborado por:** Autores.

**Tabla 3**  
**Odds ratio cruda y ajustada entre las condiciones asociadas al Burnout**  
**entre 121 docentes a tiempo completo y 67 docentes a tiempo parcial.**

Variable	Categoría	OR cruda				OR ajustada			
		OR	95%	IC	p	OR	95%	IC	p
<b>Tipo de jornada laboral</b>	Tiempo completo	1	1	1	1				
	Tiempo parcial	0,26	0,03	1,80	0,17	0,33	0,06	1,73	0,19
<b>Sexo</b>	Hombre	1	1	1	1				
	Mujer	0,39	0,08	1,86	0,23				
<b>Edad</b>	20 -29 años	1	1	1	1				
	30 - 39 años	3,89	0,29	51,34	0,3				
	40 años o más	1,5	0,06	36,74	0,8				
<b>Estado Civil</b>	Casado/a	1	1	1	1				
	Divorciado/a - Viudo/a -Unión Libre	0,53	0,04	5,92	0,61				
	Soltero/a	0,59	0,08	4,23	0,6				
<b>Número de Trabajos</b>	1 trabajo	1	1	1	1				
	2 trabajos	3,83	0,84	17,37	0,08				
	3 o más trabajos	0,0001	0		0,97				
<b>Lugar de trabajo</b>	Instituto Tecnológico Universitario	1	1	1	1				
	Universidad	4,83	0,75	31,1	0,09				
<b>Rol de docente</b>	Administrativo	1	1	1	1				
	Docente	0,05	0,002	1,38	0,07	0,21	0,01	2,6	0,22
	Ambas	0,09	0,003	2,35	0,15	0,19	0,01	2,72	0,22
<b>Antigüedad laboral</b>	Menores de 1 año	1	1	1	1				
	De 1 año a 4 años	0,22	0,02	2,33	0,21				
	Mayores a 5 años	0,11	0,008	1,59	0,1	0,42	0,08	2,1	0,29
<b>Tipo de relación laboral</b>	Asalariado fijo	11,39	0,78	165,46	0,07				
	Como asalariado con contrato temporal con duración definida	1	1	1	1				
	Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio - Sin contrato	4,87	0,69	34,44	0,11				

**Fuente:** Base de datos de la investigación.

**Elaborado por:** Autores.

## DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El Síndrome de Burnout supone un problema ocupacional que, en la sociedad actual ha generado un estigma, captando el interés de investigadores a nivel nacional e internacional, debido a las consecuencias negativas que tiene en la esfera personal, social y profesional. Los resultados de este estudio indican una baja prevalencia del 11.76% de Síndrome de Burnout tanto en docentes que laboran a tiempo completo (7.44%) como a tiempo parcial (2.49%) en instituciones de tercer nivel que involucra a Universidades e Institutos Tecnológicos Universitarios, este análisis apoya la baja prevalencia del 18.60% de Burnout obtenida en una investigación de tipo descriptiva-transversal realizada en docentes universitarios en Ecuador (Giler Zambrano, 2022), también en un estudio de tipo transversal realizado en dos facultades de medicina de Perú, tras obtener una muestra aleatoria de 262 docentes se obtiene una prevalencia del 20.6% de síndrome de Burnout (Tito Huamani et al.,2022) y con el estudio de tipo transversal realizado por Armijos (2020) en Docentes de Enfermería de la Universidad Central de Quito que obtuvo el 7% de Burnout. Si bien la práctica de educar se considera una labor que genera niveles de estrés crónico considerables debido a los factores psicosociales y organizacionales que demanda esta profesión, posterior a lo expuesto, se determina que la población docente posee un nivel bajo de Burnout, sin embargo, es necesario considerar un aspecto importante como es el riesgo de desarrollar este síndrome, mediante la evaluación de sus 3 subescalas que la integra como el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Según los resultados obtenidos en las subescalas, de forma general se determina un riesgo de padecer Burnout por la presencia de valores altos y medios en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización, y valores medios y bajos en realización personal del MBI, con respecto a los grupos de exposición, en los docentes que laboran a tiempo completo se encuentra niveles más elevados de agotamiento emocional (46.28%), despersonalización (22.31%) y un nivel más bajo de realización personal

(12.40%), estos resultados son comparables con los obtenidos en otro estudio de tipo transversal-descriptivo realizado en Ecuador en docentes que laboran a tiempo completo y se identificaron niveles altos en las dos primeras subescalas de agotamiento emocional, despersonalización y valores bajos en realización personal (Giler Zambrano, 2022). De forma similar, también mencionamos el estudio de Ramos et al. (2020) de tipo descriptivo transversal realizado en dos universidades donde se observan resultados con niveles estadísticamente significativos ( $p=0,000$ ) en las tres subescalas: agotamiento emocional con una prevalencia del 55.7%, despersonalización el 60%, y realización personal del 65.7%; en concordancia con otras investigaciones realizadas en Ecuador que apoyan los resultados obtenidos en el presente estudio (Estrada E. y Gallegos R., 2020). De esta manera señalamos también otros estudios donde se determina riesgo de Burnout, como indica una investigación realizada en México a 61 docentes en el cual se identificó que el 37% tiene propensión a desarrollar este síndrome (Castañera L y Sanchez A, 2022), además, el estudio de Vinueza et al. (2020) realizado en docentes del Instituto Agronómico de Ambato evidenció riesgo de Burnout en 21 docentes (72.41%) de los 29 encuestados y también un estudio de tipo descriptivo transversal realizado a 91 profesores pertenecientes a la zona tres del Ecuador donde se describe que los profesionales docentes presentan una tendencia alta a desarrollar Burnout (Aguilar A., y Mayorga M, 2020). Identificando de esta manera que el síndrome de Burnout constituye un problema en la actualidad debido a la predisposición que tienen los docentes para el desarrollo de este síndrome y al impacto que puede tener en la salud y en el desempeño laboral.

El docente es el principal protagonista en la educación, ejerciendo su rol de enseñanza y aprendizaje para la formación de futuros profesionales, lo cual demanda no solo exigencias adherentes a su profesión sino también de tipo organizacional, social y personal, que también se ven influenciados por las condiciones en las que desempeña su labor. En relación a las condiciones de trabajo asociadas al síndrome de Burnout, dentro de las variables obtenidas no se encontraron significancia estadística. En nuestro estudio las categorías:

masculino presenta mayor prevalencia de Burnout (7.87%) como el descrito por Vinueza et al. que representa el 41.67% y Giler Zambrano et al. el 16% y en contraste con el estudio realizado por Guerrero y Marcillo (2021) en el Instituto Tecnológico Carlos Cisneros perteneciente a Chimborazo que obtiene una mayor prevalencia de Burnout en el sexo femenino (20%); en cuanto al rango de edad entre 30 a 39 años presenta un mayor porcentaje de Burnout (8.54%) con respecto a otros rangos de edad, en semejanza con el rango de edad de 25 a 35 años del estudio realizado en el Tecnológico Agronómico realizado en la ciudad de Ambato que representa el 35.71%; y con respecto al estado civil los casados presentaron el 6.74% del síndrome, lo cual puede deberse a que la mayoría de encuestados (89) pertenecen a este grupo de la variable, en comparación con el estudio realizado en la ciudad de Ambato que representó el 21.43%. (Vinueza et al., 2020), de forma similar en el estudio realizado en docentes de Instituciones superiores públicas del Ecuador, la categoría de casado tuvo una mayor prevalencia del 8.14% (Giler Zambrano, 2022) y en el estudio de Hernández Suarez et al. (2021) se tiene una prevalencia del 80.9% de esta variable. Con respecto a la variable número de trabajos, la categoría con mayor prevalencia de Burnout es en los docentes que tienen 2 trabajos (10.53%), acorde con el estudio de Ribeiro et al. (2021) realizado en Brasil, quien describe una prevalencia del 44% en la misma categoría. En la variable antigüedad laboral se obtiene una mayor prevalencia de Burnout en aquellos que laboran de 1 a 4 años representando el 7.69%, este resultado concuerda con otros estudios como el realizado por Aguilar y Mayorga (2020) en Ecuador quienes obtuvieron una prevalencia del 44%; así también en un estudio realizado en Chile por Burgos et al. (2018) presentaron el 15.38% en la misma categoría, es importante mencionar los resultados obtenidos en una revisión sistemática realizada con estudios pertenecientes a Latinoamérica donde se describe que a mayor antigüedad laboral en la docencia se tiene mayor nivel de realización personal, en contraste con los docentes con menos años de experiencia, quienes experimentan mayores niveles de agotamiento emocional y despersonalización (Tabares-Díaz Y. et al., 2020). Con respecto a la variable rol docente los encuestados que desarrollan ambas actividades tanto docente como

administrativa presentan el 5.56% de Burnout, solo la actividad docente representa el 5.38%, no obstante, en un estudio de Rodríguez M. y Huapaya G. (2021) realizado en la Universidad de Lima se obtiene una prevalencia del 1.3% que pertenece a la categoría de docente-administrativo y tampoco encuentran significancia estadística en relación a la presencia de Burnout. Y por último en cuanto al tipo de relación laboral de los docentes, se evidencia una mayor prevalencia en los encuestados que trabajan bajo la modalidad asalariados fijos (9.09%), en consonancia con el estudio de Giler Zambrano et al. (2022) realizado en Ecuador que demuestra una prevalencia del 6.98% en la misma categoría.

En el análisis multivariado de nuestros resultados se realiza una regresión logística cruda no encontrando asociaciones significativas, por lo que posteriormente se ajusta con variables de interés, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa planteada en el estudio, la misma que indica que no existe diferencia con significancia estadística en la prevalencia de Síndrome de Burnout en docentes de Instituciones de tercer nivel, Universidades e Institutos tecnológicos universitarios, que laboran a tiempo completo en comparación con tiempo parcial.

Si bien los estudios expuestos en este apartado se han centrado en estudiar la prevalencia de Burnout en docentes Universitarios o en Instituciones de educación básica y bachillerato, se identifica la existencia de una brecha de investigaciones epidemiológicas que enfoquen su estudio en docentes de Institutos Tecnológicos Universitarios, de la misma manera es necesario continuar buscando las condiciones laborales con mayor asociación al Síndrome de Burnout en nuestro entorno, para de esta manera poder implementar acciones de promoción y prevención adecuadas a nuestra realidad.

En nuestro estudio es necesario tener en consideración limitaciones derivadas de los sesgos, entre ellas podemos nombrar el sesgo de selección debido a que la muestra de estudio fue por conveniencia y no aleatoria, sin embargo, se buscó controlar este sesgo al incrementar el poder estadístico con una muestra mayor

a 100 encuestados; además, el sesgo de información debido a que el cuestionario fue aplicado de manera online lo cual pudo dificultar la comprensión adecuada del llenado correcto del mismo, llevando a colocar información incorrecta debido a olvido, subjetividad del encuestado, confusión e incomprensión; otro a tener en cuenta es el sesgo de confusión debido a que en la variable de exposición la cantidad encuestada no fue similar en ambos grupos, es por ello que para el control de la confusión se usó estrategias de restricción estableciendo criterios de inclusión y exclusión, y en el análisis de datos se usó modelos multivariados.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

De acuerdo a los resultados en esta investigación, podemos identificar la baja prevalencia de síndrome de Burnout en docentes que laboran en Instituciones de tercer nivel en la modalidad de tiempo completo con un 7.44% y como tiempo parcial con 2.99%, pero a su vez es de suma importancia prestar atención el alto riesgo de padecer esta patología, evidenciándose en docentes que laboran a tiempo completo en la subescala de agotamiento emocional un nivel alto del 46.28%, nivel medio del 12.40%, en la subescala de despersonalización presenta el mismo porcentaje de 22.31% como nivel alto y medio, y en la subescala de realización personal presentan nivel medio el 20.66% y nivel bajo 12.40%, lo cual nos lleva a plantear estrategias ocupacionales para disminuir la prevalencia del síndrome establecido en los docentes y a su vez, realizar prevención en aquellos casos que se encuentran en riesgo de padecerlo generando entornos psicosociales saludables que promuevan la salud, y así potenciar el desempeño docente y su desarrollo personal. Estas acciones deben estar enfocadas en la prevención primaria dirigida a los docentes como son: charlas sobre el manejo del estrés laboral, pautas de ejercicio, dieta saludable, evitar el consumo de sustancias nocivas y psicotrópicas, talleres de comunicación asertiva y evasión de conductas agresivas, y en cuanto a los cambios propuestos a nivel organizativo se debe plantear estrategias que mejoren el ambiente laboral, realizar vigilancia de la salud, realizar cambios

administrativos pertinentes donde mejore las condiciones laborales, roles, funciones, horario, salario. Si bien las condiciones laborales estudiadas en esta investigación no resultaron ser estadísticamente significativas para la generación de Burnout, es importante continuar con estudios similares para alcanzar identificar las condiciones que llevan a generar esta patología de desgaste profesional en la población docente perteneciente a Universidades e Institutos Tecnológicos Universitarios, teniendo en cuenta que en Ecuador existen 186 Institutos Superiores, de los cuales 91 son Públicos y 95 Particulares con oferta académica vigente según datos del Senescyt y que representa una población en la cual no ha sido mayormente estudiada, cabe recalcar los cambios que se han venido presentando en el área de educación superior como son los diferentes tipos de contrato laboral que llevan a cambiar la dinámica de la jornada laboral por tiempo completo o parcial presentando así también mayor riesgo de inestabilidad laboral, pérdida de derechos laborales, disminución salarial, y otros factores como la exigencia laboral y necesidad de reconocimiento que llevan a generar estrés crónico en los docentes y riesgo de desarrollo de Burnout.

## Referencias

- Aguilar Acosta, A., & Mayorga Lascano, M. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *UNIANDÉS EPISTEME*; Vol. 7, Núm. 2 (2020): Abril - Junio (01/04/2020)
- Alvites-Huamani, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Armijos, D. R. (2020). Estrés Laboral y Síndrome del Agotamiento (Burnout) en docentes de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador: Marzo 2019—Marzo 2020.
- ASALE, R.-, & RAE. (2022). Estrés | Diccionario de la lengua española. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/estrés>
- Becerra, C., & Alejandra, D. (2021). Síndrome de burnout en docentes universitarios latinoamericanos. Revisión Sistemática. <http://repository.unad.edu.co/handle/10596/42083>
- Burgos, H., Salazar-Concha, C., Vicencio, M., & Rehbein, G. (2018). Presencia del Síndrome de Burnout en académicos de la Universidad Austral de Chile - Valdivia.
- Castañeda-Santillán, L. L., & Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos*, 12(24), Art. 24. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Estrada Araoz, E. G., & Gallegos Ramos, N. A. (2020). Síndrome de burnout y variables: sociodemográficas en docentes peruanos. *Archivos Venezolanos de*

Farmacología y Terapéutica, 39(6), 714–720. <https://doi-org.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/10.5281/zenodo.4404750>

Fathi, J., Greenier, V., & Derakhshan, A. (2021). Self-efficacy, Reflection, and Burnout among Iranian EFL Teachers: The Mediating Role of Emotion Regulation. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 9(2), 13-37.

<https://doi.org/10.30466/ijltr.2021.121043>

Ferreira, A. & D. L. A. L. (2014). Metodología de la investigación educativa. Vol. 1.

Editorial Brujas. Disponible en: <https://eds-s-ebSCOhost-com.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/eds/ebookviewer/ebook/bmxIYmtfXzg0NzY3M19fQU41?sid=a2ab8703-1017-44ff-affe-f766c788def8@redis&vid=0&format=EB&rid=1>

Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

Giler R., Loo G., Urdiales S., Villavicencio M. (2022). Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19. Disponible en:

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2495>

Guamán González, D. J., & Gómez Espinoza, R. E. (2019). Burnout: En Docentes del área de Psicología Clínica de la Universidad de Cuenca y Universidad del Azuay, 2019. Universidad Católica de Cuenca.

<https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/11123>

Guerrero Berrones A., Marcillo Coello J. (2021). Burnout en Docentes del Instituto Tecnológico Superior Carlos Cisneros, Repositorio Digital UNACH: Página de inicio. Riobamba. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8027>

- Hernandez Sampieri, R., Fernandez, C. C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Métodología de la Investigación* (sexta ed.).
- Hernández Suárez, C. A., Gamboa Suárez, A. A., & Prada Núñez, R. (2021). Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis. *Revista Boletín Redipe*, 10(9), 472–488. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i9.1455>
- Herman, K. C., Hickmon-Rosa, J., & Reinke, W. M. (2018). Empirically Derived Profiles of Teacher Stress, Burnout, Self-Efficacy, and Coping and Associated Student Outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20(2), 90-100. <https://doi.org/10.1177/1098300717732066>
- Herman, K. C., Reinke, W. M., & Eddy, C. L. (2020). Advances in understanding and intervening in teacher stress and coping: The Coping-Competence-Context Theory. *Journal of School Psychology*, 78, 69-74. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2020.01.001>
- Jaramillo-Galarza, K., Freire, V., Larrea, M. & Taruchaín, L.F. (2022). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Instituciones de Educación Superior del Ecuador. *Veritas & Research*, 4(1), 46-55
- 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), 12760. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312760>
- La Rotta Villamizar, D. R., Lizardo Álvarez, D., & Lara Ángeles, D. (2021). Validación al contexto de la República Dominicana del cuestionario Maslach burnout inventory, en maestros de educación física (MBI-ED) (Validation of the Maslach

burnout inventory questionnaire, in professors in physical education (MBI-ED) in the Dominica. *Retos*, 41, 380–386. <https://doi.org/10.47197/retos.v41i0.79319>

Lino, M. E. G. (2021). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, 1(43), Art. 43. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>

Manzini, J. L. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*.

Martínez, C. P., Fuentes, M. del C. P., & Martínez, J. J. C. (2019). Investigación sobre el «burnout» en docentes españoles: Una revisión sobre factores asociados e instrumentos de evaluación. *Bordón: Revista de pedagogía*, 71(1), 115-131.

Maslach, C., Jackson S. E., y Leiter M. P. (SF). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd Ed.). Mind Garden, Inc. Disponible en: <https://angelrazo.files.wordpress.com/2013/01/mbi-inventario-de-burnout-de-maslach.pdf>

Ordoñez-Balladares, A., Escudero-Doltz, W., Gomez-Rodriguez, V., y Gómez-Magallanes, C. (2023). Burnout en Docentes de Instituciones Educativas del Régimen Costa del Ecuador. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 80-92. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.6>

Pizarro, M. J. C., 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)

- Ramos Argilagos, M., Alfonso González, I., Peñafiel Jaramillo, K., Macias Silva, E. C., & Labrada González, E. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Ecuador. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(2), 1–16.
- Ribeiro, B. M. D. S. S., Martins, J. T., & Dalri, R. C. M. B. (2021). Burnout syndrome in primary and secondary school teachers in southern Brazil. *Revista brasileira de medicina do trabalho : publicacao oficial da Associacao Nacional de Medicina do Trabalho-ANAMT*, 18(3), 337–342. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2020-519>
- Rodríguez Villanueva, M. N. ., & Huapaya Flores, G. A. (2021). Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. *Revista Ecuatoriana De Psicología*, 4(8), 5–17. <https://doi.org/10.33996/repsi.v4i8.47>
- Salazar, D. D. C., & Abrahantes, T. N. R. (2018). La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. *Acta Médica del Centro*, 12(2), Art. 2.
- Sanchiz, D., López-Noguero, F., Gallardo-López, J. A., & Martín, M. C. (2022). Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios: Estudio de caso en una universidad española. *Formación universitaria*, 15(2), 83-92. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000200083>
- Sánchez, R. A. P., Montoya, J. A. G., Vásquez, R. A. C., Quispe, G. V., & Bedoya, J. A. H. (2022). Síndrome de Burnout y clima institucional en instituciones educativas en Lima, Perú. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3131>
- Tabares-Díaz, Yuranny Alejandra, Martínez-Daza, Viviana Alexandra, & Matabanchoy-Tulcán, Sonia Maritza. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de

Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22 (3), 265-279.

Epub 01 de septiembre de 2020. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>

Tito Huamani, P. L., Torres Pecho, M., & Perez Palacios, E. E. (2022). Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: Un análisis factorial exploratorio. *Enfermería Global*, 21(3), 50-81. <https://doi.org/10.6018/eglobal.496901>

Vinueza, C. N., Barreno-Avila, E., & Flores-Cadena, C. (2020). Burnout en docentes de un instituto tecnológico agronómico. *CienciAmérica*, 9(4), 91-98. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i4.349>