



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA**

TEMA:

**SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LA
CIUDAD DE AMBATO**

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciado en
Psicología General

Autoras

Barahona Parra Jahaira Alexandra

Pazmiño León Damary Mayte

Tutora

Psc. Mónica Maribel Vasco Álvarez

AMBATO– ECUADOR

2022

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, Barahona Parra Jahaira Alexandra y Pazmiño León Damary Mayte, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “Síndrome de Burnout en docentes universitarios de la ciudad de Ambato”, como requisito para optar al grado de Licenciada en Psicología General y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 28 días del mes de marzo del 2022, firmo conforme:

Autor: Barahona Parra Jahaira Alexandra

Firma:



Número de Cédula: 1500834153
Dirección: Napo, Tena, San Jorge
Correo Electrónico:
yajairabahona24@yahoo.es
Teléfono: 0987934283

Autor: Pazmiño León Damary Mayte

Firma:



Número de cédula: 0502959265
Dirección: Cotopaxi, Pujilí, Las 4 esquinas
Correo Electrónico:
pazminomayte13@gmail.com
Teléfono: 0999744183

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular “SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LA CIUDAD DE AMBATO” presentado por Barahona Parra Jahaira Alexandra y Pazmiño León Damary Mayte para optar por el Título de Licenciado en Psicología General.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 28 de marzo del 2022

Psc. Vasco Álvarez Mónica Maribel

Tutora

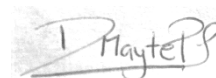
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciado en Psicología General, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 28 de marzo del 2022



Barahona Parra Jahaira Alexandra
1500834153



Pazmiño León Damary Mayte
0502959265

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LA CIUDAD DE AMBATO, previo a la obtención del Título de Licenciado en Psicología General, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 28 de marzo del 2022

.....
Psc. Abril Lucero Gabriela Lorena
LECTOR

.....
Psc. Hidalgo Vázquez Verónica Nataly
LECTOR

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a nuestros padres quienes han sido un pilar fundamental para nuestro desarrollo académico, a pesar de sus días malos siempre ha existido un apoyo tanto moral como económico, de igual forma a nuestros queridos compañeros por compartir sus experiencias y conocimientos adquiridos durante la vida universitaria, pero sobre todo a nosotras mismas por que logramos culminar nuestra etapa universitaria adquiriendo conocimientos que nos ayudó a formarnos como excelentes profesionales de la salud.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primer lugar a las autoridades de la Universidad Tecnológica Indoamérica por habernos dado apertura para la intervención con sus señores docentes, de igual forma a los maestros por brindarnos su tiempo e interés en esta actividad. En segundo lugar, un especial agradecimiento a nuestros tutores tanto grupal como individual quienes son amantes a la investigación y a ello nos brindaron sus sabios conocimientos y experiencias por tal motivo hemos logrado culminar dicho trabajo, pese a las dificultades que existieron durante el desarrollo de la investigación supieron valorar el esfuerzo presentado por nosotras, y como no brindar un agradecimiento especial a todos nuestros docentes de semestres anteriores que nos han llenado de sabios consejos y conocimientos para culminar esta etapa universitaria. Finalmente queremos mencionar que esta investigación se nutrió de ideas, comentarios e intercambio de fuentes expertas en el tema, sin duda, el impulso hacia la investigación nunca faltó por parte de nuestros queridos tutores, que recalcaron la importancia del saber buscar.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	1
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL	2
APROBACIÓN DEL TUTOR	3
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	3
APROBACIÓN DE LECTORES.....	5
DEDICATORIA.....	6
AGRADECIMIENTO	7
INTRODUCCIÓN.....	14
MARCO METODOLÓGICO	20
RESULTADOS.....	24
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	27
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	25
Tabla 2.....	26
Tabla 3.....	26
Tabla 4.....	27
Tabla 5.....	27

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA: SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LA CIUDAD DE AMBATO

AUTORAS:

Barahona Parra Jahaira Alexandra

Pazmiño León Damary Mayte

TUTORA:

Psc: Vasco Álvarez Mónica Maribel

RESUMEN EJECUTIVO

El Síndrome de Burnout se conoce como estrés laboral en profesionales y trabajadores que prestan servicios en áreas como en el campo de salud, trabajadores sociales, docentes de diferentes niveles educativos. Es por ello, que la investigación posee como objetivo general describir los niveles del Síndrome de Burnout que presentan los docentes universitarios de la ciudad de Ambato. Este estudio se realizó con una metodología cuantitativa con un diseño de alcance no experimental, tipo descriptivo. Abordando con un muestreo no probabilístico, tipo intencional de 37 docentes, 18 de género femenino y 19 masculino. Los hallazgos relevantes en términos de resultados fueron que el 56,8% de los docentes presentan bajo cansancio emocional; el 70.3% de los docentes presenta baja despersonalización y el 81,1% se encuentra con alta realización personal. Como conclusión tenemos que no existe Síndrome de Burnout, sin embargo, existe un grupo de docentes que presentan niveles altos y moderados de cansancio emocional, despersonalización y bajos niveles de realización personal, lo que a futuro podría dar indicios de Síndrome de Burnout.

DESCRIPTORES: cansancio emocional despersonalización, estrés laboral, realización personal, Síndrome de Burnout.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA: BURNOUT SYNDROME IN UNIVERSITY PROFESSORS IN AMBATO CITY

AUTORAS:

Barahona Parra Jahaira Alexandra

Pazmiño León Damary Mayte

TUTORA:

Psc: Vasco Álvarez Mónica Maribel

ABSTRACT

Burnout syndrome is a type of work stress that affects professionals and workers in areas such as healthcare, social work, and education. This research aims to describe the level of burnout syndrome that affects university professors in Ambato. It was used a quantitative approach with a descriptive, non-experimental scope design and a non-probabilistic, intentional sampling of 37 teachers, 18 men, and 19 women. The results showed that 58.6% of the professors had low emotional exhaustion; 70.3% showed low depersonalization, and 81.1% had high personal fulfillment. In conclusion, professors were not affected by burnout syndrome. However, there is a group of professors who show moderate to high levels of emotional exhaustion, depersonalization, and low levels of personal fulfillment, which in the future could be signs of burnout syndrome.

KEYWORDS: burnout syndrome, depersonalization, emotional exhaustion, personal.

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LA CIUDAD DE AMBATO

Research Title

Autor: Alexandra Barahona-Mayte Pazmiño

jahairabarahona@indoamerica.edu.ec
dpazmino@indoamerica.edu.ec

Tutor: Mónica Vasco

monicavasco@uti.edu.ec

Lector: Gabriela Abril

gabril2@indoamerica.edu.ec

Lector: Verónica Hidalgo

veronicahidalgo@indoamerica.edu.ec

Trabajo de Titulación para
la obtención del título de
Psicólogo General de la
Universidad Tecnológica
Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.
Febrero de 2022.

RESUMEN

El Síndrome de Burnout se conoce como estrés laboral en profesionales y trabajadores que prestan servicios en áreas como en el campo de salud, trabajadores sociales, docentes de diferentes niveles educativos. Es por ello, que la investigación posee como objetivo general describir los niveles del Síndrome de Burnout que presentan los docentes universitarios de la ciudad de Ambato. Este estudio se realizó con una metodología cuantitativa con un diseño de alcance no experimental, tipo descriptivo. Abordando con un muestreo no probabilístico, tipo intencional de 37 docentes, 18 de género femenino y 19 masculino. Los hallazgos relevantes en términos de resultados fueron que el 56,8% de los docentes presentan bajo cansancio emocional; el 70.3% de los docentes presenta baja despersonalización y el 81,1% se encuentra con alta realización personal. Como conclusión tenemos que no existe Síndrome de Burnout, sin embargo, existe un grupo de docentes que presentan niveles altos y moderados de cansancio emocional, despersonalización y bajos niveles de realización personal, lo que a futuro podría dar indicios de Síndrome de Burnout.

ABSTRACT

Burnout syndrome is a type of work stress that affects professionals and workers in areas such as healthcare, social work, and education. This research aims to describe the level of burnout syndrome that affects university professors in Ambato. It was used a quantitative approach with a descriptive, non-experimental scope design and a non-probabilistic, intentional sampling of 37 teachers, 18 men, and 19 women. The results showed that 58.6% of the professors had low emotional exhaustion; 70.3% showed low depersonalization, and 81.1% had high personal fulfillment. In conclusion, professors were not affected by burnout syndrome. However, there is a group of professors who show moderate to high levels of emotional exhaustion, depersonalization, and low levels of personal fulfillment, which in the future could be signs of burnout syndrome.

Palabras Clave: *cansancio emocional, despersonalización, estrés laboral, realización personal, Síndrome de Burnout.* **Keywords:** *burnout syndrome, depersonalization, emotional exhaustion, personal.*

1. INTRODUCCIÓN

La investigación está ubicada en el área de psicología como parte de la rama organizacional, específicamente en el campo de estudios del trabajo y las organizaciones. En esta se abordará la problemática de los docentes universitarios afectados por el estrés profesional. Antes de nada, es importante mencionar que la definición de estrés ha evolucionado a lo largo de los años, este término fue utilizado por primera vez por Hans Selye en 1936, definiéndolo como una respuesta del cuerpo a cualquier solicitud externa de cambio (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016); posteriormente, Tome y Ceinos (2017) sostienen que el estrés en el ámbito laboral se puede definir como un desequilibrio sustancial generado por un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la organización; y en la actualidad, Del Hoyo (2018) señala que existen dos tipos, el primero conocido como *eustress*, o estrés bueno, el cual mejora los niveles de salud y rendimiento, siempre y cuando no se presente de manera excesiva o frecuente y supere la capacidad de adaptación de la persona; mientras que el segundo se denomina *distress* o estrés negativo producido por una excesiva carga de este, prolongada por una actividad que demanda intensa atención. Así mismo, García (2010) indica que todos los trabajadores reaccionan de manera distinta frente a situaciones de estrés, pues si las exigencias de una empresa están en sintonía con las competencias de un trabajador el nivel de estrés disminuirá, propiciando un estímulo para el desarrollo de sus actividades en el entorno laboral. Por el contrario, si las competencias de un

trabajador no se ajustan a las demandas de la organización y si estas fuesen cada vez más exigentes, se incrementará el estrés.

Al tomar como base los estudios que se han realizado al respecto, es necesario poner en consideración el desgaste laboral ocasionado por el estrés, el cual fue reconocido por la Organización Mundial de la salud (OMS, 2000) como un factor de riesgo, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso poner en riesgo de muerte al trabajador, como lo señalan Lanchine y Saborio (2015). Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), señala que los factores de riesgo laborales son causados por la interacción de diversos aspectos relacionados con el trabajo, destacando el tipo de actividad, las condiciones para realizarla, las capacidades de la organización, las necesidades del trabajador y la cultura de trabajo; en este sentido, estos factores, en función de su percepción y experiencia, tienen una gran influencia en la salud, rendimiento y satisfacción del trabajador, se han convertido en agentes generadores de estrés, no únicamente de un modo circunstancial o parcial, sino como una tendencia que se observa en las diversas formas de trabajo de la sociedad contemporánea.

En este contexto, la presente investigación se ocupó del síndrome del profesional quemado o desgaste profesional según la concepción de Freudenberg (1974), quien lo definió por primera vez como un tipo de estrés en personas que están vinculadas con otras, en un mismo ambiente, en un mismo periodo de tiempo, entre uno a tres años, manteniendo horarios fijos, salarios bajos,

contexto social exigente y habitualmente en un ambiente de trabajo tenso y comprometido. Por su parte, la psicóloga Cristina Maslach en 1976 incorpora el termino Burnout, el que hasta entonces era usado únicamente por abogados californianos para referirse a la pérdida de responsabilidad profesional (Cruz, 2013). Así mismo, posteriormente, Maslach y Jackson (1981) brindan una definición de este problema al señalar que es "un síndrome de estrés crónico en personas con profesiones que demandan una atención intensa en su trabajo, y a lo largo del tiempo prolonga situaciones de necesidades o de dependencia" (p. 34), por lo que, dicho síndrome involucra sentimientos y actitudes que repercuten de manera nociva en el profesional, así como en la institución donde labora.

En un estudio realizado por Gil-Monte, Peiró y Valcárcel citado por Esteras (2015) se señala que el Síndrome de Burnout no solo es propio de profesionales, sino que este puede afectar a los trabajadores en general, en ocupaciones como operadores que se encuentran en interacción social constante, auxiliares de enfermería, empleadas domésticas, auxiliares de ventas, albañiles, vendedores con altas exigencias de desempeño, choferes o conductores, entre otras; cuya ocupación puede llegar a causar un estrés crónico debido a las funciones propias que cumple en su puesto de trabajo, actividades que requieren el contacto constante con personas.

Ante esto, Chávez (2016) señala que, desde un enfoque psicosocial, este fenómeno ha

sido visto como un síndrome que causa la percepción de una escasa realización personal en el trabajo, por ejemplo, el profesional que evalúa negativamente sus habilidades y competencias para la realización de sus tareas; estas personas se sienten descontentas e inconformes consigo mismos. Cabe indicar que el agotamiento emocional se manifiesta cuando el trabajador siente que ya no puede dar más de sí mismo, se ha disminuido su energía y vive emocionalmente débil ya que se encuentra en contacto diario con el trabajo, el cual es su agente estresor. Mientras que la despersonalización se define como el desarrollo de actitudes y conductas de cinismo, es decir personas que son vistas como deshumanizadas ante sus compañeros de trabajo por el endurecimiento afectivo que presentan gracias a los diferentes factores externos que pueden afectar su salud.

Tomando en cuenta los diversos cambios que han ocurrido en el mundo a consecuencia de la globalización y la industrialización expansiva, junto con diversos aspectos políticos, económicos, naturales y factores biológicos que han surgido a partir de 2019 con la aparición del **Sars-Cov.2**, muchos de los gobiernos a nivel mundial prohibieron a las instituciones educativas impartir clases presenciales, dando lugar de manera súbita a cambios en la forma de trabajo que han generado una crisis severa en la actualidad, especialmente en el ámbito universitario donde los profesores han tenido que realizar sus labores en modalidad de teletrabajo sin haber contado con una adaptación

precedente, en consecuencia hubo diversos cambios en sus hábitos educativos, dando origen a niveles altos y moderados de Burnout, tal como lo señala Valverde (2021) en una investigación desarrollada con docentes universitarios en tiempo de pandemia en Perú. Este cambio radical se convirtió en un acontecimiento que impactó a cerca de 1,4 billones de estudiantes y docentes a nivel global, interpretándolo como un esfuerzo para que los alumnos continúen con su aprendizaje a pesar de las condiciones de confinamiento (Cevallos et al., 2021).

Es importante destacar que antes de la pandemia, Vilaret y Ortiz (2014) señalaron que los docentes universitarios de Quito mantenían altas tasas de desgaste emocional debido a la complejidad de sus tareas y el ritmo de trabajo. En tiempos de pandemia este problema se ha agudizado por los cambios producidos en el entorno, las relaciones y el limitado contacto con alumnos y compañeros, ocasionando lo que mencionan Torres et al., (2021) como agotamiento psicológico y el agotamiento profesional, que afectan no solo a la persona sino al ambiente laboral y familiar, señalando que sus efectos podrían ser potencialmente complejos y sumando a ello la incertidumbre que ha venido perjudicando de manera severa y persistente a empleadores, gobiernos e instituciones públicas y privadas que también han sufrido las consecuencias del estrés crónico.

En tal sentido, un aspecto que está directamente relacionado con el Síndrome de Burnout es la alteración del medio

psicosocial, manifestado como carga mental, fatiga mental, insatisfacción laboral, problemas familiares, desmotivación laboral, cambios de humor, entre otros, que incomodan el desarrollo de las actividades de la organización o empresa y afectan la ejecución de las labores cotidianas (Rivera et al., 2018).

Si bien es cierto que se puede hablar del desgaste que afecta a los profesionales, Chávez (2016) plantean que los trabajadores más propensos a padecer este síndrome son los docentes, porque se encuentran en contacto directo con alumnos, padres de familia y directivos institucionales que suelen tener diversos tipos de expectativas sobre su trabajo profesional. En tal sentido, las responsabilidades y actitudes que el docente asume son desarrolladas durante el proceso de formación profesional, procurando incentivar su creatividad e innovación para solucionar posibles problemas (Menghi y Oros, 2014).

No obstante, se debe tener en cuenta que, en diversos momentos, la relación entre docente-alumno genera estrés debido a obligaciones propias del empleo, las cuales son rigurosas, especialmente cuando se intenta cumplir objetivos de manera inmediata (Dorantes et al., 2018). Cuando los alumnos tienden a recurrir excesivamente con el docente por necesidades académicas, se puede generar altos niveles de estrés, que se convierten en un obstáculo para el desarrollo de las labores educativas (Gallardo et al., 2019), esta situación tiende a complicarse cuando el docente no posee todas las herramientas

pedagógicas para dar respuesta a las demandas de los estudiantes, acompañado con un ambiente laboral poco satisfactorio u hostil que genera episodios aún más graves (Suarez, 2021).

A ello se añade que no necesariamente los problemas que suelen afectar a los maestros son claramente comprendidos por el entorno académico y social; se suele pensar que el docente tiene respuestas para todo y que no puede equivocarse, así mismo se asume que debe mantener una actitud objetiva y equilibrada a pesar de las exigencias que cada vez son más grandes (Orozco et al., 2021). El docente permanentemente es calificado de manera formal o informalmente, y en los últimos tiempos se evalúa su desempeño en el uso de herramientas tecnológicas debido a las necesidades actuales; con la llegada de la pandemia de COVID-19, el educador se ha visto obligado a cambiar su modo de enseñanza a un método virtual, debiendo adaptarse a esta nueva modalidad con el compromiso de aprender a manejar diversas plataformas (Ramos et al, 2020).

Ciertamente, no solo los profesionales suelen estar afectados por el estrés, pero en el caso de los docentes es un problema relevante debido a las demandas cada vez más complejas que plantea la tecnología y la así llamada “sociedad del conocimiento” (Romero et al., 2019). Esta situación se agrava en países como Ecuador, donde los problemas de desempeño ocasionados por el desgaste profesional tienden a subvalorarse o no se toman en cuenta, y la respuesta a esta situación puede estar

asociada a una condición laboral desmejorada e incluso en lo que concierne a la remuneración (León y Monzón, 2018), pues si se compara al Ecuador con otros países de la región, se puede apreciar que este no cuenta con programas preventivos, promocionales o que realicen una intervención temprana en el cuidado de la salud ocupacional de los docentes (Rodríguez et al., 2017).

Por su parte, Cortez-Silva et al. (2021) respecto al Síndrome de Burnout en los docentes de educación superior pública y privada de Colombia, señalan que si bien los distintos aspectos económicos, políticos, sociales, culturales e informáticos han generado notables transformaciones en sectores de la economía y finanzas, también se tiene presente que se han producido desigualdades económicas y sociales que causan la pérdida de puestos de trabajo, con significativas consecuencias en la dimensión psicosocial de los trabajadores. De tal manera que el Síndrome de Burnout, es una respuesta al estrés arraigado en las actividades del día a día, determinada por los compromisos que se van adquiriendo en función de la coyuntura (Dorantes et al., 2018).

Dentro del mismo contexto, Gallardo et al. (2019) afirman que, al pormenorizar los trabajos del docente con relación al efecto del Burnout en el desempeño de sus cargos, se registran problemas en su planificación, así como en la interacción con otros docentes, lo que afecta la salud ocupacional y se expresa en el agotamiento físico y mental, además de cambios en el

comportamiento, irritabilidad, desapego, indiferencia, endurecimiento del trato, la reducción de su compromiso, entre otras (Marrau, 2004). Sobre esto, Gil-Monte (2005) hace referencia a las exigencias y desajustes que se crean con relación a los requisitos del puesto de trabajo, donde la ausencia de reconocimiento es uno de los aspectos que afectan severamente la actuación de los docentes.

Por lo tanto, no es casual el interés que ha existido por el estudio del Síndrome Burnout, tomando en cuenta los resultados que ha traído la actividad cada vez más compleja que realizan los docentes en un contexto competitivo y exigente. Tampoco resulta extraño que aparezcan síntomas de desgaste e incluso deterioro en la actividad de enseñanza y aprendizaje, pues es como un círculo vicioso en la medida que aumentan las exigencias provenientes del ámbito educativo, el docente tiende a asumirlas, pero suele ser sobrepasado y su capacidad de respuesta en vez de mejorar puede mostrar signos de deterioro en el clima laboral con un resultado negativo, tanto de forma individual como colectiva (Quintero y Molano, 2019).

Se ha catalogado a este síndrome como un sistema, que a su vez conlleva a dos variantes psíquicas: la cognitiva, que se expresa en la extenuación emocional; y la actitudinal, que se manifiesta en la despersonalización e influye en el bajo rendimiento personal (Valverde, 2021). Es así como, debido a la cantidad de requisitos y mandatos en el día a día laboral, incluyendo la enorme cantidad de obligaciones administrativas, el docente

siente un quebranto en sus sentimientos de satisfacción, alegría y creatividad, manifestado en menor empatía con sus alumnos y menor placer en lo relacionado a la valoración de su porvenir (Suarez, 2021).

Lo mencionado implica comprender qué factores internos y externos estimulan el Síndrome de Burnout, pues altera a la clase trabajadora en su armonía psicológica, coartando el cumplimiento eficiente de sus labores, reduciendo sus diligencias inherentes al trabajo y perjudicando las condiciones de calidad de vida, pues el profesor sufre de estrés constante y severo quebranto físico y mental, y en diversas ocasiones no está en condiciones de diferenciarlo de la debilidad, hecho que se vuelve muy difícil, resultando inevitable en que el docente logre fijar sus límites, instaurando un tiempo de receso para restablecerse y así poder revertir este entorno sintomático dañino (Lopez y Zacarias, 2020).

Al cabo de dos años de pandemia, con la aparente tendencia a la disminución de los contagios, en Ecuador se ha planteado el retorno parcial a las clases presenciales, combinándolas con la actividad telemática que se venía realizando. Se trata de una situación que podría llegar a ser más compleja, debido a que el docente debe demostrar su capacidad para utilizar estas dos modalidades de enseñanza simultáneamente, respondiendo a dos tipos de demandas, por lo que entra en juego el manejo de los tiempos y la habilidad para captar la atención del alumno para llevar a cabo adecuadamente la enseñanza

presencial y telemática (Rogers y Sabarwal, 2020).

Para la mayoría de los docentes se trataría de una situación nueva y más exigente, que probablemente tenga efectos en el estado psicológico y en el desempeño laboral del profesorado, debido a la novedad que supone el uso de esta modalidad mixta; para ello se considera necesario estudiar esta situación en el caso de aquellos docentes que no han tenido experiencia previa.

Son múltiples los retos que presentan los docentes frente a la pandemia de COVID-19; la gran mayoría de ellos apunta a que sus repercusiones están relacionadas no solo con el ámbito académico, sino también con los aspectos emocionales (Dabrowski, 2020). Al encontrarse nuevamente con sus estudiantes, los docentes probablemente no se sientan capacitados para actuar ante situaciones amenazantes con relación al bienestar emocional, pues ellos mismos podrían presentar dificultad en situaciones de estrés y ansiedad (Rogers y Sabarwal, 2020).

Además, el retorno progresivo a clases supondrá mayor esfuerzo en la planificación del trabajo y en la implementación de técnicas pedagógicas que permitan ir cerrando las brechas educativas (Basurto et al., 2020). Es necesario considerar que gran parte del esfuerzo realizado por el docente se ha dirigido al conocimiento de competencias tecnológicas, con el objetivo de cumplir con sus obligaciones laborales en un ambiente familiar, tras adaptar el método de enseñanza-aprendizaje a la modalidad virtual (Ramos et al., 2020).

Por tal motivo, se estima que el presente trabajo investigativo es de gran interés, porque se analizará el desgaste ocupacional de los docentes universitarios de la ciudad de Ambato ante el cumplimiento de sus funciones, pues esto permite suponer que el profesional enfrentará un agotamiento emocional por el exceso de trabajo, lo que quizás facilitaría la aparición del Síndrome de Burnout.

La investigación se justifica al considerar que se requiere mejorar el rendimiento laboral en los docentes sin que afecte su salud mental y física, lo cual conduce a sugerir a las autoridades universitarias que empleen nuevos métodos de trabajo para que no exista un deterioro en el desempeño de la actividad educativa. Por lo tanto, se espera que el proyecto sea de impacto, especialmente si se toma en cuenta que en la actualidad es muy difícil lograr una comunicación eficaz entre docente-estudiante y directivos-docentes; es fundamental que se recupere el vínculo laboral, así como el afecto y respeto para poder establecer un ambiente laboral saludable y agradable.

Por los motivos descritos, en la investigación se plantea utilizar un instrumento que mide el Síndrome de Burnout de los docentes con el fin de informar sobre los niveles de estrés que presentan en el contexto de factores psicosociales relacionados con el ámbito laboral; para el efecto, se solicitará responder un cuestionario de identificación sociolaboral.

En la realización del proyecto se hará uso de los estudios que han venido desarrollándose tras el inicio de la pandemia, estos permitirán contrastar las interpretaciones de las causas y efectos que ocasiona el Síndrome de Burnout en el rendimiento laboral de los profesionales.

En tal virtud, para la investigación se contará con una muestra de docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica de la Ciudad de Ambato, quienes facilitarán la información para cumplir con el proceso investigativo y así analizar los niveles de estrés de esta población. Se estima que el presente estudio beneficiará principalmente a los profesores, estudiantes y directivos, a fin de que conozcan los resultados y consecuencias, permitiendo proponer estrategias y elaborar planes de trabajo humanizados en la práctica docente.

Preguntas de la Investigación

1. ¿Cuáles son los niveles del Síndrome de Burnout que presentan los docentes universitarios?
2. ¿Cuáles son las dimensiones sociolaborales de los docentes universitarios?
3. ¿Qué nivel de agotamiento emocional presentan los docentes universitarios?
4. ¿Qué nivel de despersonalización presentan los docentes universitarios?
5. ¿Qué nivel de realización personal presentan los docentes universitarios?

Objetivo General

El presente estudio pretende describir los niveles de Síndrome de Burnout que

presentan los docentes universitarios de la ciudad de Ambato.

Objetivos específicos

- Caracterizar las dimensiones sociolaborales que presentan los docentes universitarios de la ciudad de Ambato.
- Estimar los niveles de cansancio emocional que presentan los docentes universitarios de la ciudad de Ambato.
- Estimar los niveles de despersonalización que presentan los docentes universitarios de la ciudad de Ambato.
- Estimar los niveles de realización personal que presentan los docentes universitarios de la ciudad de Ambato.

2. MARCO METODOLÓGICO

Esta investigación tiene como base el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo y un diseño de alcance no experimental, tipo descriptivo. Para sustentar la investigación, se presentó el apoyo de distintas definiciones correspondientes a los tipos de estudio.

Se decidió aplicar el paradigma positivista, porque aquella metodología genera conocimientos basados en un análisis de datos, siguiendo el modelo de la ciencia exacta que permite medir y cuantificar la mayoría de los fenómenos, en este caso el medir los niveles del Síndrome de Burnout

en docentes universitarios. Mediante este paradigma se puede verificar, predecir y comprobar la realidad del docente, sus causas reales y temporalmente precedentes.

Al tomar como base el positivismo, se debe aceptar los conocimientos que proceden de la experiencia del sujeto estudiado, en este caso el docente. De igual forma se encuentra dividido en tres dimensiones: en primer lugar, la ontológica que se refiere a las acciones que se encuentran alrededor de un sujeto de estudio, ya sean causales, moderadores o mediadores; en segundo lugar la epistemológica, la cual hace referencia a la interacción que existe entre el investigador y el objeto a estudiar; y finalmente la metodología, basada en métodos estadísticos, en este caso se utilizó el software IBM SPSS versión 25, pues permite trabajar en un OE1 para caracterizar las dimensiones sociolaborales que presentan los docentes universitarios de la ciudad de Ambato.

Para el OE2, OE3 y OE4 se estimó los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal que presentan los docentes universitarios, mediante tablas de frecuencias que ayuden a simbolizar valores absolutos de los niveles del Síndrome de Burnout.

Esta investigación aplica un método cuantitativo, pues posee un proceso sucesivo con evidencias basada en estadísticas y modelos de información; además mide fenómenos y realiza planteamientos acotados donde se plantean pruebas de hipótesis y teorías, siendo necesaria para obtener una muestra, ya sea

de manera aleatoria o discriminada, lo que permitió estudiar de forma detallada las consecuencias del síndrome de estudio.

Así también, presentó un proceso de investigación de carácter deductivo, secuencial, probatorio y analítico de la realidad, el cual brinda una gran ayuda para la obtención de información relevante, teniendo en cuenta la generalización de resultados y el control de fenómenos. Este enfoque es bastante amplio y flexible pues tiene la ventaja de adaptarse a los requerimientos de la investigación y los alcances de estudio (Ramos, 2015).

Por otro lado, en la metodología se planteó un diseño no experimental, porque se debe observar al fenómeno de estudio de forma natural o habitual, sin restar o aumentar algún dato que altere la investigación; por consiguiente, es un diseño que facilita estudiar hechos pasados o también llamados *ex post facto*, resultando útil por su modelo de investigación sistemática y empírica, considerando que el investigador no debe conformar distintos grupos, sino que se debe realizar todo de manera orgánica y evitar modificar el contexto en el que se está investigando, sin manipular variables. Se hace hincapié en que el estudio se fundamenta, principalmente, en la observación de fenómenos, sin intervención directa del investigador (Hernández Sampieri et al., 2014).

Finalmente, el alcance explicativo de la investigación es de tipo descriptivo, ya que busca detallar las características de un fenómeno que se somete a análisis de un determinado grupo humano, es decir

pretende medir o coleccionar información sobre las variables a estudiar de una manera independiente. Este tipo de investigación de alcance descriptivo hace uso de instrumentos que aporten a la investigación tras técnicas de entrevistas, métodos de observación y técnicas psicométricas; cada una de estas brinda información importante que ayudará al estudio de campo, generando datos amplios para llegar al objetivo del estudio.

Por lo expuesto, la presente investigación tiene el objetivo de describir los niveles del Síndrome de Burnout, con el fin de identificar la población a medir, en este caso los docentes universitarios de la ciudad de Ambato, a través de un cuestionario de identificación sociolaboral y el cuestionario Burnout que mide los niveles de estrés laboral en sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Por otra parte, es importante mencionar que la investigación no se basa en un análisis específico, sino que detalla un fenómeno a estudiar.

Población y muestra

El estudio se basa en una muestra no probabilística de tipo intencional. Es no probabilística debido a que la población docente seleccionada cumple con ciertas cualidades o características que benefician a la investigación, es decir, no es una población elegida al azar. Por otra parte, es de tipo intencional porque permite seleccionar casos característicos; de igual manera permite seleccionar escenarios,

donde la población docente es muy variable y la muestra puede ser pequeña. Por tal razón, la investigación posee una población de 37 docentes universitarios que laboran en la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Se escogió como muestra a docentes universitarios porque son aquellos profesionales que han manifestado niveles moderados y altos de Síndrome de Burnout en investigaciones ya realizadas previamente por otros investigadores. Es por ello que nuestra investigación determino si el Síndrome de Burnout realmente afecta a los docentes universitarios. Por lo que los criterios de inclusión fueron: a) docentes de tiempo completo b) docentes de los dos sexos c) docentes con edades variadas d) tiempo de docencia de 2 años en adelante; mientras que los criterios de exclusión están integrados por a) docentes de medio tiempo, b) docentes que no pertenezcan al campo universitario, es decir, docentes de educación básica o bachillerato c) docentes con menos de 2 años de servicio.

Los profesores de la Universidad Tecnológica Indoamérica participaron en la actividad por medio de la plataforma virtual Google Forms, misma que se utilizó debido a que hasta el momento no existe una planificación de retorno a clases presenciales y para seguir respetando el distanciamiento social derivado de la pandemia de COVID-19, esto permitió que los docentes respondan sin presión los cuestionarios y lo hagan en un ambiente relajado.

Instrumentos

Las técnicas de producción de datos que se utilizaron en la investigación son: un

cuestionario sociolaboral que ayuda a recolectar información básica de los participantes, y un segundo instrumento que trata sobre el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI-ES), creado por Maslach y Jackson, adaptado a docentes, el cual mide la frecuencia y la intensidad de este síndrome

Con relación al cuestionario de identificación sociolaboral, este permite obtener información básica del trabajador o los participantes, datos como su edad, género, dónde trabaja, horario del trabajo, modalidad en que trabaja, antigüedad en la institución, facultad a la que pertenece, cómo es actualmente la relación con los compañeros docentes de la institución, o si presenta dificultad para equilibrar la vida laboral con la vida personal-familiar. El instrumento completo y las respectivas definiciones conceptuales y operacionales de las variables a medir se encuentran en el **Anexo 1**.

El cuestionario de Maslach Burnout Inventory para educadores (MBI-ES) de Maslach y Jackson, versión traducida al español adaptada a educadores costarricenses por Alvarado (2009), el cual mide estrés crónico o Síndrome de Burnout, posee una escala de 22 ítems (**Anexo 2**), valorados con una escala tipo Likert que va desde el 0 (nunca) hasta a 6 (todos los días o siempre).

Además, plantea una serie de enunciados sobre sentimientos, pensamientos y actitudes del profesional con relación a su interacción con el trabajo. Las tres variables

centrales de acuerdo con Maslach y Jackson (1981) que caracterizan este síndrome son: agotamiento profesional o emocional, despersonalización y baja realización personal.

La subescala de agotamiento emocional consta de 9 preguntas (ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) valoradas en la vivencia de estar cansado o exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo, cuya puntuación máxima es 54. Mientras que la subescala de despersonalización está conformada por 5 preguntas (ítems 5, 10, 11, 15, 22), esta valora cómo la persona reconoce sus actitudes de frialdad y distanciamiento, su puntuación máxima es 30. Por su parte, la subescala de realización personal se compone de 8 preguntas (ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) y evalúa los sentimientos de autoeficacia y la realización en el trabajo, con una puntuación máxima de 48.

Según los criterios establecidos en el manual de calificación de Maslach Burnout Inventory (MBI) adaptado para docentes, una persona que presenta el Síndrome de Burnout, debe puntuar sobre 26 puntos en cansancio emocional, más de 9 puntos en despersonalización y menor de 34 puntos en realización personal, es decir debe presentar altos niveles en las dos primeras dimensiones y bajos en el tercero (Alvarado, 2009). Cabe indicar que el cuestionario se aplicó en un formato digital con un tiempo de realización de 10 a 15 minutos.

En los estudios realizados por García et al. (2012) se ha reportado un adecuado nivel de consistencia interna que va de 0.75 a 0.90 de

confiabilidad en relación con otras investigaciones.

Consideraciones éticas

Para finalizar, esta investigación se realizó respetando principios éticos como el consentimiento informado (**Anexo 3**), mismo que de acuerdo con Bedrossian y Fernández (2001), es definido como un proceso de comunicación que se genera entre el profesional de la salud y el paciente, con el fin de autorizar la realización de un estudio de forma general para lograr una recolección amplia de datos que servirán para la investigación.

Es importante recalcar que el consentimiento informado es un documento que da derecho al paciente de exigir al investigador que maneje la información con un principio de respeto y con la convicción de que las personas deben ser tratadas como agentes autónomos. Por tal razón, el objetivo de este consentimiento es brindar seguridad y bienestar al docente que durante la investigación logre garantizar sinceridad al momento de responder las preguntas para un proceso correcto de análisis con previa autorización.

En tal virtud, se dará a conocer a los docentes de qué manera se va a llevar a cabo esta actividad, por ejemplo, se indicará cuál es el instrumento que se va a utilizar, quienes serán los responsables de esta aplicación, que tiempo de realización tendrán y sobre todo que tienen plena libertad para negarse a participar en el estudio y a retirarse en cualquier momento de la investigación sin que ello implique ningún tipo de

recriminación y/o sanción; además, se informó a los docentes que la información proporcionada es confidencial y será utilizada únicamente con fines investigativos.

3. RESULTADOS

En la sección de resultados se procederá a informar sobre los hallazgos obtenidos sobre cada objetivo específico, los mismos se detallan a continuación.

3.1 Características sociolaborales

Se hace un recuento en la caracterización sociolaboral (**ver tabla 1**), se inicia informando que han participado 37 docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica de la ciudad de Ambato, teniendo una muestra constituida por el 48,6% de participantes de género femenino y el 51,4% del género masculino, con edades variadas entre los 28 a 61 años, obteniendo una media de $X=42,22$ ($DS=9,5$).

En lo que se refiere a la modalidad de trabajo, se indica que como resultado la mayor parte de docentes está realizándolo de manera virtual con un 81,1% ($n=30$) y el 18,9% ($n=7$) labora en modalidad híbrida. La mayoría de los docentes pertenecen a la facultad de Ciencias Humanas de la Educación y Desarrollo Social con un 32,4% ($n=12$), seguido de la Facultad de Ingeniería y Tics con un 29,7% ($n=11$); la Facultad de Arquitectura, Artes y Diseño con un 18,9% ($n=7$); la Facultad de Jurisprudencia, ciencias políticas y económicas con un 13,5% ($n=5$) y finalmente la Facultad de Ciencias de la Salud con un 5,4% ($n=2$).

Con relación al tiempo de dedicación en el trabajo se obtuvo una media de $X=10,68$ ($DS=2,7$; $Min=8$; $Max=16$), teniendo como porcentaje mayoritario al 35,1% ($n=13$) que labora 8 horas diarias, el 29,7% ($n=11$) 10 horas y el 13,5% ($n=5$) trabaja 16, el 10,8% ($n=4$) trabaja 12 horas diarias; mientras que el otro 10,8% labora entre 11 a 15. Con respecto a la antigüedad de los docentes en la institución se obtuvo una media de $X=6,76$ ($DS=5,2$; $Min=2$; $Max=24$), de tal modo que se dio cumplimiento al criterio de inclusión sobre los años requeridos en la antigüedad (**ver Tabla 1**).

Sin embargo, se demuestra que en la pregunta de si logra equilibrar la vida laboral con la personal-familiar, se encuentra una gran cantidad de colaboradores que presenta dificultad para equilibrar su vida laboral con lo personal con un resultado del 32,4% ($n=12$) en rara vez, seguido a esto se encuentra 27% ($n=10$) con la opción de nunca; mientras que el 16,2% ($n=6$) elige la opción de siempre y a veces y el 8,1% ($n=3$) la opción de vez en cuando (**ver Tabla 2**).

Tabla 1.
Análisis Descriptivo de las Variables Sociolaborales

Variable	N	X	DS	Min	Max
Edad	37	42,22	9,5	28	61
Tiempo de dedicación	37	10,68	2,7	8	16
Antigüedad de trabajo	37	6,76	5,2	2	24

Nota: M = Media; DS = Desviación Estándar

Además, se pudo determinar algo extremadamente interesante con respecto a la pregunta de qué tan favorable es la relación entre los docentes de la institución (**ver Tabla 2**), resaltando que el 59,5% ($n=22$) considera que la relación que tiene con sus compañeros es muy buena; mientras que el 40,5% ($n=15$) la considera como buena, es decir que ningún docente cree que la relación con sus compañeros es indiferente, malo y muy malo.

Tabla 2
Análisis descriptivos sociolaborales

Variable		F	%
Género	Femenino	18	48,6
	Masculino	19	51,4
Modalidad	Teletrabajo	30	81,1
	Híbrida	7	18,9
Relación con los compañeros docentes	Muy bueno	22	59,5
	Bueno	15	40,5
Dificultad para equilibrar la vida laboral con la vida personal-familiar	Siempre	6	16,2
	A veces	6	16,2
	De vez en cuando	3	8,1
	Rara vez	12	32,4
	Nunca	10	27,0

Nota: f = Frecuencia; % = Porcentaje

3.2 Estimar cansancio emocional

La primera dimensión corresponde a cansancio emocional, esta se encarga de valorar la vivencia que tiene la persona al encontrarse exhausta emocionalmente por las demandas que existen en el trabajo. En esta dimensión, el manual de Maslach establece que una persona con indicios de

cansancio emocional debe fluctuar con más de 26 puntos, pero los resultados de los docentes indican que la mayoría de ellos no presenta cansancio emocional, pues sus puntuaciones tienen un promedio de una media $X=16,97$ puntos ($DS=12,38$; $Min=0$; $Máx=41$). Sin embargo, es importante detallar que aun cuando el 56,8% de los docentes presentan bajo cansancio emocional ($n=21$), hay un 18,9%, ($n=7$) de docentes que sí tienen altos niveles y el 24,3% ($n=9$) presenta niveles moderados, provocando en estos últimos sentimientos de estar abrumados y agotados emocionalmente por el trabajo. **(Ver Tabla 3)**

Tabla 3
Análisis de la dimensión 1 Cansancio emocional

Niveles	F	%
Bajo	21	56,8
Moderado	9	24,3
Alto	7	18,9

Nota: f = Frecuencia; % = Porcentaje

3.3 Estimar despersonalización

La segunda dimensión de despersonalización está encargada de valorar el grado en el que la persona puede reconocer sus actitudes, frialdad y el distanciamiento que puede llegar a tener en su entorno laboral. En esta dimensión, conforme al manual de Maslach, se establece que una persona con indicios de despersonalización

debe fluctuar con más de 9 puntos. Para ello conforme a los resultados obtenidos, se encuentra que los docentes no presentan despersonalización, debido a que sus puntuaciones promedio fueron de una media $X=3,59$ puntos ($DS=3.9$; $Min=0$; $Max=14$). En este sentido, se obtuvo que el 70.3% ($n=26$) de los docentes presenta baja despersonalización; sin embargo, cabe mencionar que el 18.9% ($n=7$) y el 10.8% ($n=4$) se encuentra con un nivel moderado y alto (ver **Tabla 4**), es decir el docente no es capaz de sobrellevar sentimientos de impotencia y frustración, tomando actitudes de frialdad tanto en su vida laboral como personal.

Tabla 4
Análisis de la dimensión 2 despersonalización

Niveles	F	%
Bajo	26	70,3
Moderado	7	18,9
Alto	4	10,8

Nota: f = Frecuencia; % = Porcentaje

3.4 Estimar realización personal

Por último, la tercera dimensión de realización personal se encarga de evaluar los sentimientos de autoeficiencia y realización personal que tiene el colaborador en el trabajo, en esta dimensión y conforme al manual de Maslach, se establece a una persona con indicios de baja realización personal cuando tiene menor de 34 puntos. Para ello conforme a los resultados obtenidos, los participantes presentan una

media de $X=43,05$ puntos ($DS=6.0$; $Min=22$; $Max=48$), es decir, el 81,1% ($n=30$) y el 10,8% ($n=4$) se encuentran con un alto y moderado nivel de realización personal, mientras que el 8,1% ($n=3$) presenta baja realización personal, lo que significa que el docente no se siente capaz de alcanzar sus objetivos (ver **Tabla 5**).

Tabla 5
Análisis de la dimensión 3 realización personal

Niveles	f	%
Bajo	3	8,1
Moderado	4	10,8
Alto	30	81,1

Nota: f = Frecuencia; % = Porcentaje

Por último, para determinar la confiabilidad de las subescalas, se realizó un análisis de consistencia interna usando la técnica Alfa de Cronbach $\alpha=0.70$ en la escala general; cabe mencionar que la muestra escogida fue pequeña y sin embargo existe una consistencia favorable con respecto a las tres dimensiones del cuestionario.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Esta investigación planteó como objetivo general describir los niveles del Síndrome de Burnout que presentan los docentes universitarios en la ciudad de Ambato. Para cumplir con este propósito se buscó inicialmente caracterizar las dimensiones sociolaborales del grupo referido.

Por tal motivo, conviene destacar que los docentes laboran en la Universidad Tecnológica Indoamericana, 19 docentes son de género masculino y 18 de género femenino, con edades variadas entre 28 a 61 años con una edad media de 42 que se encuentra laborando en modalidad de teletrabajo con el 81,1% y el 18,9% en modalidad híbrida.

Se demuestra que los docentes dedican en promedio más de 10 horas diarias a su trabajo, casi la mitad del día, además en cuenta al tiempo de antigüedad que laboran en la institución, oscilan en un promedio de 6 años.

El segundo objetivo específico estima los niveles de cansancio emocional en los docentes; en la investigación se ha demostrado que la mayoría se encuentra en nivel bajo, con una media de $X=16,97$ puntos sobre un $Máx=41$ en el MBI. A pesar de ello, un hallazgo que llama la atención es que al sumar los puntajes moderados y altos resulta aproximadamente un 43,2% de los docentes que muestran cansancio emocional, de acuerdo con la línea planteada por Chávez (2016) esto resulta interesante pues cuando la persona con bajo cansancio emocional expresa esta falta de energía o agotamiento de sus propios recursos emocionales, esto significa que ya no puede dar más de sí mismo a un nivel afectivo, por tal motivo, este rasgo es significativo y las autoridades deben tenerlo en cuenta en su plan de trabajo.

En cuanto al tercer objetivo específico, los niveles de despersonalización obtenidos en su mayoría presentan baja

despersonalización, con una media de $X=3,59$ puntos sobre un $Max=14$ en el MBI. Un hallazgo importante es que el 29,7% presenta niveles altos y moderados de despersonalización, para Chávez (2016) esto caracteriza el desarrollo de sentimientos, actitudes y conductas negativas, es decir estas personas suelen presentarse como deshumanizadas debido a su estado afectivo.

En lo que respecta al cuarto objetivo específico, la mayoría presenta una alta realización personal, con una media de $X=43,05$ puntos sobre un $Max=48$ en el MBI; sin embargo, el 8,1% presenta baja realización personal, sobre esto Chávez (2016) señala que la persona con baja realización personal se autoevalúa negativamente ante sus habilidades en el desarrollo de actividades laborales, sintiéndose descontentos e insatisfechos consigo mismo.

Los datos obtenidos en la presente investigación muestran puntuaciones similares a las del estudio de Vilaret y Ortiz (2014) en una universidad de Quito, de una muestra de 134 docentes, demostrando una puntuación media de 26,06 en la dimensión de cansancio emocional, el 4,59 en la dimensión de despersonalización y el 39,5 en la dimensión de realización personal.

No obstante, en otro estudio realizado en Perú por Valverde (2021) se encontró que el 69,6% de los docentes presentan un nivel moderado de Burnout, debido a que los docentes tuvieron que trasladar su metodología tradicional a una donde la tecnología fue el principal canal de

enseñanza debido a la pandemia de COVID-19.

En este sentido, los datos encontrados en la presente investigación demostraron que los docentes no denotan Síndrome de Burnout, pero es importante destacar que, si se adiciona el porcentaje de nivel moderado y alto en cansancio emocional y despersonalización, se obtiene una fuerte presencia de desgaste emocional y conductas negativas; así mismo hay docentes con bajo nivel de realización personal, lo que a futuro podría desencadenar el síndrome.

Si bien es cierto, que de acuerdo con las características del cuestionario, la población no cumple con los criterios establecidos para diagnosticar Burnout como tal, hay características que se han encontrado en la ficha sociolaboral como jornadas extensas con tiempo de dedicación de 10 horas diarias al trabajo, la dificultad para equilibrar la vida laboral con la personal y otros contextos como la adaptación a la nueva modalidad virtual con el compromiso de aprender a manejar diversas plataformas, expectativas altas hacia el docente, falta de empatía por parte de los estudiantes, trabajar a diario con muchas personas, carencia de apoyo y reconocimiento del profesorado, un contexto social exigente y habitualmente un ambiente de trabajo tenso y comprometido. Ante esto, se debe buscar estrategias donde la institución y el docente desarrolle un plan para corregir las áreas que muestran problemas.

Una de las limitaciones que presenta la investigación, es que se aboca

exclusivamente en un contexto universitario y con una muestra pequeña de docentes, esto por las dificultades de acceso a campo y por las restricciones del COVID-19. A pesar de esto, se invita que a futuros estudios procuren integrar más universidades, tanto públicas como privadas y de distintas carreras, respetando los tiempos y espacios establecidos por la burocracia de cada institución, de esta manera se lograría ampliar la información sobre el tema, verificando a gran escala el porcentaje de docentes con Burnout, buscando alternativas que ayuden a cuidar su salud física y mental.

La importancia de esta investigación radica en que se da a conocer las dimensiones del Síndrome de Burnout y cómo estas afectan al docente ambateño tras diferentes demandas cognitivas y la complejidad de las tareas; de igual forma permitió descubrir las afectaciones que sufren los docentes ante la metodología de trabajo actual para que el público con el que se relaciona sea más consciente y empático.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alvarado, K. (2009). Validez factorial de maslach burnout inventory (versión castellana) en educadores costarricenses. *Actualidades Investigativas en Educación*, 9(1), 1-22.
<https://pdfs.semanticscholar.org/4436/183831d835c745fb091120c473860a99adf2.pdf>
- Basurto, A., Rodríguez, L., Giniebra, R. y Loor, M. (2020). Reacciones Psicosomáticas Producidas por el estrés y la Salud Mental de los Docentes Universitarios. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 5(3), 16-25.
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/2596/2747>
- Betancourt, M., Domínguez, W., Peláez, B. y Herrera, M. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de Covid 19. *UNESUM-Ciencias: Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(3), 41-50.
<http://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/210>
- Cevallos, A., Mena, P. y Reyes, E. (2021). Salud mental docentes en tiempos de pandemia por covid-19. *Revista Investigación y Desarrollo*, 14, 132-138.
<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/dide/article/view/1334/1110>
- Chávez, C. (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *INNOVA Research Journal*, 1(9), 77-95. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n9.2016.55>
- Cortez-Silva, D., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N. y Aranda Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), e812.
<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- Cruz, M. R. (2013). Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de burnout. En *Modulo II: Síndrome del quemado por el trabajo o burnout* (págs. 1-172). Editorial CEP, S.L.
<https://elibro.net/es/ereader/utiec/50711>
- Dabrowski, A. (2020). *Teacher Wellbeing During a Pandemic: Surviving or Thriving?* Social Education Research. 35-40.
https://www.who.int/publications/i/item/9789240003927?gclid=CjwKCAiAsNKQBhAPEiwAB-I5zWcNAH8JuC-L0pfWo00TYr1PSUfAJSL_A2zCKslffLiruAM5BqYiABoCYp4QA vD_BwE
- Del Hoyo, M. (2018). *Estrés Laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.
<https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Dorantes, J., Hernández, J. y Tobón, S. (2018). Estado del arte del "Síndrome de Burnout" en docentes, mediante la cartografía conceptual. *Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 10(19), 57-77.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6571558>
- Esteras, J. (2015). *Estudio psicopatológico sobre el síndrome de burnout en los docentes* [Tesis Doctoral]. Universidad Nacional de Educación a Distancia de Madrid. <http://e->

spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Psicologia-
Jesteras/ESTERAS_PENA__Jesus_Tesis.pdf

- Fernández, B. y. (2001). *Consentimiento informado*. Scielo.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
https://elibro.net/es/lc/utiec/login_usuario/?next=/es/ereader/utiec/50711
- Gallardo, J., López, F., y Gallardo, 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). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7002122>
- García, D. (2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.pdf>
- García, J., Herrero, S. y León, J. (2012). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory (MBI) en una muestra de trabajadores del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 157–174.
<https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/122>
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*. Ediciones Pirámide.
<https://www.edicionespiramide.es/libro.php?id=952440>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill education.
- León, K. y Monzón, R. (2018). *Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de Dos Distritos de la Provincia de Cajamarca – 2017* [Tesis de Postgrado]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/954/Tesis%20Le%c3%b3n%20Alva%20y%20Monz%c3%b3n%20Portilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, E. y Zacarias, H. (2020). Síndrome de burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales. *Desafíos*, 11(2).
https://redib.org/Record/oai_articulo2942974-s%C3%ADndrome-de-burnout-en-docentes-universitarios-durante-dictado-de-clases-virtuales
- Marrau, M. C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, 5(10), 53-68.
<https://www.redalyc.org/pdf/184/18401004.pdf>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologists Press. xxxx
- Menghi, M. y Oros, L. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47-59.

<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/5995/1/satisfaccion-laboral-sindrome-burnout.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Estres en el trabajo*. Ginebra: Centro Internacional de Formación de la OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Orozco, Z., Raymondi, K., Orozco, S. y Bohorquez, S. (2021). Análisis de los valores interpersonales y su relación con el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas del cantón Simón Bolívar. *Revista de psicología de la Unemi*, 5(9), 118-126. <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1349/1318>
- Quintero, J. y Molano, P. (2019). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto. *Rev. Interam. de Psicol*, 15. <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/237>
- Ramos, V., García, H., Olea, C., Lobos, K. y Sáenz, F. (2020). Percepción docente al Trabajo Pedagógico durante covid-19. *CienciAmérica*, 9(2), 1-20. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/325/588>
- Rivera, A., Segarar, P. y Giller, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de Instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(2), 17-23. <https://www.redalyc.org/journal/559/55960422004/html/>
- Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045
- Rogers, H. y Sabarwal, S. (2020). *COVID-19: Impacto en la Educación y Respuestas de Política Pública*. Reporte Del Banco Mundial. Pp: 1-56. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/143771590756983343-0090022020/original/Covid19EducationSummaryesp.pdf>
- Romero, A., Pimienta, I., Ramos, M., Sánchez, A. y González, R. (2019). Niveles de síndrome de burnout en docentes de una universidad ecuatoriana. *Revista Dilemas Contemporaneos*, 6(3). <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1773/1946>
- Suárez, R. (2021). *Competencias digitales y síndrome de burnout en docentes de la institución educativa 7073 de Villa María del Triunfo, 2020* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61187/Suarez_PSR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Tome, D. y Ceinos, C. (2017). Aproximación a la influencia de la satisfacción laboral y el conflicto de rol en el síndrome del burnout en docentes de secundaria: Un estudio de caso. *Conflicto e convivencia na escola*, 27.
<https://revistas.usc.es/index.php/ie/article/view/3989>
- Torres, F., Irigoyen, V., Moreno, A., Ruivola, E., Casares, J. y Maendoza, M. (2021). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1), 126-136.
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2312-38932021000100126
- Valverde, M. (2021). Síndrome de burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una universidad privada de Perú en tiempos de pandemia. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 14(1), 10.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1478/1840
- Vilaret, A. y Ortiz, A. (2014). Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito. *Eídos*, 6, 36-47.
<https://revistas.ute.edu.ec/index.php/eidos/article/view/106/98>

ANEXOS

ANEXO 1

Cuestionario Sociolaboral	
Edad	<ul style="list-style-type: none">• Indique años:
Genero	<ul style="list-style-type: none">• Masculino• Femenino• Otros
Donde trabaja	<ul style="list-style-type: none">• Universidad Tecnológica Indoamérica
Tiempo de dedicación en su trabajo	<ul style="list-style-type: none">• 8 horas• 9 horas• 10 horas• 11 horas• 12 horas• 13 horas• 14 horas• 15 horas• 16 horas
Modalidad que trabaja	<ul style="list-style-type: none">• Presencial• Teletrabajo• Híbrida
Antigüedad que trabaja en la institución	<ul style="list-style-type: none">• Indique años:
Facultad a la que pertenece	<ul style="list-style-type: none">• Facultad de ciencias administrativas y económicas• Facultad de ciencias del medio ambiente• Facultad de jurisprudencia, ciencias políticas y económicas• Facultad de ciencias de la salud• Facultad de arquitectura, artes y diseño• Facultad de ingeniería y tics• Facultad de ciencias humanas de la educación y desarrollo social

Actualmente la relación con los compañeros docentes de la institución es
<ul style="list-style-type: none"> • Muy bueno • Bueno • Me es indiferente • Malo • Muy malo
Actualmente presento dificultad para equilibrar la vida laboral con la vida personal-familiar
<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • A veces • De vez en cuando • Rara vez • Nunca

ANEXO 2

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados según los criterios:

0=Nunca; 1=Pocas veces al año; 2=Una vez al mes o menos; 3=Unas pocas veces al mes; 4=Una vez a la semana; 5=Unas pocas veces a la semana; 6=Todos los días

1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	
2	Al final de la jornada me siento agotado	
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos	
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos	
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mi	
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos	
8	Me siento “quemado” por el trabajo	
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me encuentro con mucha vitalidad en mi trabajo	
13	Me siento frustrado por mi trabajo	
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	

15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos	
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés	
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases	
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos	
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo	
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo	
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	

Nota: **dimensión de cansancio emocional:** conformada por los ítems 1,2,3,6,8,13,14,16 y 20; **dimensión de despersonalización:** conformada por los ítems 5,10,11,15 y 22; **dimensión de realización personal:** conformada por los ítems 4,7,9,12,17,18,19 y 21

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto: Síndrome de Burnout en docentes universitarios de la ciudad de Ambato

Investigadores Responsables: Jahaira Alexandra Barahona Parra y Damary Mayte Pazmiño León

Ambato, 20 de diciembre del 2021

En el marco de la investigación titulada *Síndrome de Burnout en docentes universitarios de la ciudad de Ambato*, se ha invitado a docentes universitarios a participar de una investigación que tiene por objetivo describir los niveles del síndrome de burnout que presentan los docentes universitarios de la ciudad de Ambato.

La participación de docentes universitarios en la investigación implica la aplicación de dos instrumentos, el primero que trata sobre un cuestionario de identificación sociolaboral que cuenta con 9 ítems y el segundo corresponde al cuestionario de Maslach Burnout Inventory para educadores (MBI-ES) adaptada para profesionales de la educación que cuenta con 22 ítems. Estos cuestionarios se realizarán a través de una plataforma virtual llamada google forms, cada uno de los participantes contará con un tiempo ilimitado, con el fin de contestar a cada una de estas preguntas sin presión alguna. Estas entrevistas, previa aprobación de cada participante, serán registradas en una plataforma virtual para luego ser transcritas con fines

analíticos. Sólo tendrán acceso a la plataforma los miembros del equipo de investigación [estudiante tesista y sus tutores institucionales].

Con estos elementos en vista es que se solicita su consentimiento de participación, así como también se le asegura que la información que emerja de ella será absolutamente confidencial y sólo utilizada con fines académicos por el equipo de investigación del proyecto. Del mismo modo, es conveniente indicar que, durante el período de participación y ejecución del proyecto de investigación, se le solicitará aprobación de los análisis y conclusiones como una condición previa a cualquier tipo de publicación que se realice.

Si está de acuerdo con las siguientes condiciones, por favor firme el presente documento:

1. La participación en este estudio es absolutamente libre y voluntaria. Conviene indicar además que no presenta riesgo alguno para su integridad física y psicológica y que no conlleva costos económicos para los/as participantes. Asimismo, se plantea como beneficio la entrega de un informe detallado con los resultados y conclusiones de la investigación y sugerencias para lo que la población necesite.
2. Existe plena libertad para negarse a participar en este estudio y a retirarse en cualquier momento de la investigación sin que ello implique ningún tipo de recriminación y/o sanción.
3. Las/os investigadoras/es del proyecto se comprometen a garantizar, en casos de **producción de datos virtual**, los siguientes aspectos: una adecuada conectividad a la red para evitar interferencias; la aclaración de posibles dudas e inquietudes que puedan surgir respecto del proceso y/o de los instrumentos de producción de datos; y, finalmente, el uso correcto de la información obtenida, evitando la divulgación inapropiada de datos y la generación de condiciones de comodidad para los/as participantes en entornos virtuales. Estas medidas estarán previamente aprobadas por la Dirección de Investigación de FACHSA.
4. Todos los instrumentos de producción de datos que sean solicitados para proveer información relacionada con este estudio no contemplan gasto alguno para los/as participantes.
5. Cualquier pregunta que quiera realizar en relación con la participación en este estudio, deberá ser contestada por **Diego Arturo Palacios Díaz**, investigador responsable del proyecto, al teléfono 0993350117, o al mail diegopalacios@uti.edu.ec. También puede contactarse con el tutor/a de esta tesis, **Mónica Maribel Vasco Alvarez**, docente-investigador de la Universidad Tecnológica Indoamérica, cuyos datos de contacto son 0998721767 y monicavasco@indoamerica.edu.ec

6. El equipo de investigación se compromete a almacenar y resguardar la información recopilada en el curso del estudio a fin de cautelar y garantizar su confidencialidad.
7. Este consentimiento se firma voluntariamente sin que haya sido forzado/a u obligado/a. Se firmarán dos copias, de las cuales el/la participante debe conservar una.

Desde ya le agradecemos su participación,

Investigadores del proyecto de investigación

Alexandra Barahona (0987934283)

Mayte Pazmiño (0999744183)