



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes
de carreras de servicios humanitarios en una institución
privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil.**

AUTORA:

Rengifo Albán, Cristina Alejandra

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

León Nevarez, Roxana Del Rocío

GUAYAQUIL, ECUADOR

19 de febrero del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Rengifo Albán, Cristina Alejandra** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. _____

León Nevarez, Roxana Del Rocío

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 19 del mes de febrero del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Rengifo Albán, Cristina Alejandra

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 19 del mes de febrero del año 2024

LA AUTORA

f. _____

Rengifo Albán, Cristina Alejandra



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Rengifo Albán, Cristina Alejandra**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 19 del mes de febrero del año 2024

LA AUTORA:

f. _____
Rengifo Albán, Cristina Alejandra

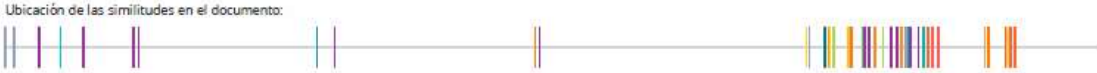
REPORTE COMPILATIO

 **CERTIFICADO DE ANÁLISIS**
magister

TIC B-2023 Rengifo Albán Cristina Alejandra



Nombre del documento: TIC B-2023 Rengifo Albán Cristina Alejandra.docx ID del documento: 94334f4258668ccc079d779efe6bc4452f020302 Tamaño del documento original: 5,92 MB	Depositante: Roxana del Rocio León Nevarez Fecha de depósito: 20/2/2024 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 20/2/2024	Número de palabras: 35.474 Número de caracteres: 241.000
--	---	---



Fuentes principales detectadas


Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.upch.edu.pe 6 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (45 palabras)
2	tesis.usat.edu.pe Repositorio de Tesis USAT: Síndrome de burnout y su incidencia... 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (49 palabras)
3	repositorio.ucv.edu.pe 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (55 palabras)
4	www.redalyc.org 4 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (44 palabras)
5	Documento de otro usuario #488bct El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)

f. 

Mgs. León Nevárez, Roxana del Rocío
Tutora Semestre B2023

f. 

Mgs. Gilda Valenzuela Triviño
Coordinadora TIC B2023

f. 

Rengifo Albán, Cristina Alejandra
Estudiante Semestre B2023

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a Dios y a la Virgen María por brindarme fortaleza y sabiduría a lo largo de mi trayectoria universitaria. Quiero reconocer y agradecer especialmente a mi tutora de tesis, la Licenciada Roxana León, cuya orientación, apoyo, experiencia, dedicación y sabios consejos fueron fundamentales en este arduo proceso.

Adicionalmente, agradezco a la carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil por proporcionarme los recursos necesarios y un ambiente propicio para llevar a cabo esta investigación.

También a mis compañeros/as de clase y amigos/as, cuyo aliento y comprensión fueron invaluable durante los momentos más desafiantes.

Finalmente, quiero agradecer a mis abuelos, tíos y primos por su incondicional apoyo, comprensión y amor, por sus palabras de ánimo que fueron fundamentales para seguir adelante y cumplir mi objetivo de formación profesional.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios cuya inagotable benevolencia, me brindó la sabiduría indispensable para lograr finalizar esta etapa universitaria.

A mis abuelos Rosa y Ramiro, cuyo amor, apoyo incondicional y sacrificio han hecho posible que hoy alcance esta significativa meta.

A mis tíos Wacho y Lilián, así como a primos, por su comprensión, paciencia y constante aliento a lo largo de esta etapa universitaria. A mis amigos, por su amistad y por estar siempre presentes en los momentos más difíciles.

No puedo pasar por alto el agradecimiento a mi Padre René Rengifo, cuyo incansable esfuerzo por brindarme una educación de calidad ha sido lo fundamental en mi desarrollo personal y profesional.

Finalmente, aquellas amistades que forjé durante la mi trayectoria universitaria como en el transcurso de mi vida. Especialmente a María de Lourdes Quimí, Valeria García, Dayana Olvera, Cristhian Román, Ariana Orellana, Giovanna Segarra y Maylin Ramírez. Su presencia y amistad han dejado huellas imborrables durante mi vida.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ

TUTORA

f. 

ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN

DIRECTORA DE CARRERA

f. 

GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO

COORDINADORA DEL ÁREA

f. 

MERLI ROSSANNA LÓPEZ RODRÍGUEZ

DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS (Cod. 10)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)
PERIODO B-2023 (Cod. 11674)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE CARRERAS DE SERVICIOS HUMANITARIOS EN UNA INSTITUCIÓN PRIVADA DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.", elaborado por el/la estudiante CRISTINA ALEJANDRA RENGIFO ALBAN, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	MERLI ROSSANNA LOPEZ RODRIGUEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10	9.50 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	9.90 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1 Antecedentes.....	4
1.1.1 Antecedentes Contextuales.....	4
1.1.2 Antecedentes Investigativos.....	6
1.1.3 Definición del Problema de Investigación.	15
1.2 Pregunta Principal	19
1.2.1 Sub-preguntas.....	19
1.3 Objetivo Principal.....	19
1.3.1 Objetivos específicos	20
1.4 Justificación	20
CAPÍTULO II: MARCOS REFERENCIALES.....	23
2.1 Referente Teórico.....	23
2.1.1 Teoría del Intercambio Social	23
2.1.2 Teoría del Socio Cognitiva del Yo.....	25
2.1.3 Teoría Organizacional.....	27
2.2 Referente Conceptual	28
2.2.1 Síndrome de burnout.....	28
2.2.2 Etapas del síndrome de burnout.....	31
2.2.3 Causas del burnout	32
2.2.4 Calidad de vida laboral	33
2.2.5 Educación superior con conexión a la docencia	35

2.2.6 Carreras de servicios humanitarios	36
2.2.7 Rol del Trabajador Social	37
2.3 Referente Normativo.	38
2.3.1 Normativas Nacionales	39
2.3.2 Normativas Internacionales.....	41
2.4 Referente Estratégico.....	42
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
3.1 Enfoque de la Investigación	45
3.1.1 Tipo y Nivel de la Investigación.....	46
3.1.2 Método de Investigación	47
3.1.3 Universo, Muestra, Muestreo	47
3.1.4 Forma de Recolección de la Información	49
3.1.5 Formas de Análisis de la Información.....	53
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	54
4.1 Caracterización	54
4.2 Identificar los niveles de síndrome de burnout en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil.....	57
4.3 Evaluar la calidad de vida laboral en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil.....	72
4.4 Determinar la relación de síndrome de burnout en la calidad de vida laboral en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil.....	103
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	106

5.1	Conclusiones Generales.....	106
5.2	Recomendaciones Generales.....	107
	REFERENCIAS	108
	Anexo 1. Consentimiento informado	124
	Anexo 2: preguntas del maslach burnout inventory	126
	Anexo 3: preguntas del cvt-gohisalo	127
	Anexo 4. Respuestas del cuestionario de Maslach para el síndrome de burnout en docentes de una institución privada de educación superior	133
	Anexo 5. Respuestas del cvt-gohisalo para la calidad de vida laboral en docentes de una institución privada de educación superior.	142

RESUMEN

La presente investigación se enfoca en analizar el síndrome de burnout en la calidad de vida laboral en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil. El síndrome de burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, plantea preocupaciones significativas en el ámbito educativo, afectando tanto a los profesionales docentes como a la calidad del proceso educativo.

Los resultados del cuestionario de Maslach revelan índices de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, así como valores medios y bajos en diversas dimensiones de la calidad de vida laboral. Estos hallazgos indican una vulnerabilidad a la manifestación del burnout entre los docentes universitarios, destacando áreas específicas de riesgo y áreas que podrían beneficiarse de intervenciones. La investigación también destaca la importancia de factores externos como el soporte institucional, la seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral, que influyen en la calidad de vida laboral de los docentes.

La conclusión principal sugiere la necesidad de implementar estrategias de intervención y apoyo para fortalecer la salud mental y emocional de los docentes. Recomendaciones incluyen la promoción de entornos laborales saludables, la implementación de programas de apoyo psicológico y la consideración de factores externos en las políticas institucionales. Este estudio contribuye al entendimiento del síndrome de burnout en el contexto universitario y ofrece perspectivas valiosas para mejorar la calidad de vida laboral y, por ende, la calidad educativa.

***Palabras Claves:* Burnout, Maslach, CVT-Gohisalo, Calidad laboral, Trabajo Social, Enfermería, Psicología.**

ABSTRACT

This research focuses on analyzing the burnout syndrome on the quality of work life in teachers of humanitarian services careers in a private higher education institution in the city of Guayaquil. Burnout syndrome, characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment, raises significant concerns in the educational field, affecting both teaching professionals and the quality of the educational process.

The results from the Maslach questionnaire reveal indices of emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment, as well as medium and low values in various dimensions of work quality. These findings indicate vulnerability to burnout manifestation among university professors, highlighting specific areas of risk and areas that could benefit from interventions. The research also emphasizes the importance of external factors such as institutional support, job security, and job satisfaction, which influence the work quality of teachers.

The main conclusion suggests the need to implement intervention and support strategies to strengthen the mental and emotional health of teachers. Recommendations include promoting healthy work environments, implementing psychological support programs, and considering external factors in institutional policies. This study contributes to understanding burnout syndrome in the university context and provides valuable insights for improving work quality and, consequently, educational quality.

Keywords: Burnout, Maslach, CVT-Gohisalo, Work Quality, Social Work, Nursing, Psychology

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se sumerge en un análisis profundo sobre el síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil. El síndrome de burnout, caracterizado por una respuesta prolongada y crónica al estrés laboral, ha emergido como un fenómeno de creciente preocupación en el ámbito educativo, afectando no solo el bienestar de los profesionales de la enseñanza, sino también la calidad del proceso educativo y, por ende, el desarrollo académico de los estudiantes.

El contexto universitario, en particular, plantea desafíos específicos que pueden contribuir a la manifestación del burnout en docentes. Las elevadas demandas laborales, las expectativas académicas, las presiones administrativas y la necesidad constante de adaptación a entornos cambiantes son solo algunos de los factores que podrían incidir en el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal, componentes centrales del síndrome de burnout.

En este sentido, la atención a la salud mental y el bienestar de los docentes universitarios se convierte en una prioridad ineludible. Siendo una institución de educación privada, como escenario de este estudio, se erige como una institución donde convergen diversas dinámicas académicas y laborales. La investigación busca arrojar luz sobre la prevalencia del síndrome de burnout en este contexto específico, analizando los índices de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal entre los docentes de las carreras de servicios humanitarios.

Es imperativo comprender cómo estos docentes experimentan y perciben su entorno laboral, identificando factores que podrían estar contribuyendo a la aparición del burnout. La calidad de vida laboral se erige como un indicador crucial en este análisis, considerando que no solo afecta la salud y el bienestar individual de los docentes, sino que también repercute en

la calidad de la educación que brindan y, en el ámbito final, en la educación de individuos en las áreas de Trabajo Social y Psicología. El semestre B-2023, con su propia dinámica y retos concretos, brinda un contexto que facilita captar y comprender los cambios en el agotamiento laboral a lo largo del tiempo. El estudio se adentra en este lapso con el fin no solo de detectar la situación presente, sino de identificar posibles tendencias y pautas que podrían tener repercusiones en el futuro.

En este contexto, la introducción de estrategias de intervención y apoyo se vuelve imperativa. La comprensión profunda del síndrome de burnout y la calidad de vida laboral permitirá identificar áreas específicas que requieren atención y diseñar intervenciones personalizadas. La institución superior privada, como entidad educativa comprometida con el bienestar de su personal académico, podría beneficiarse sustancialmente de los hallazgos de esta investigación para implementar políticas y programas que fortalezcan la salud mental y emocional de sus docentes.

A medida que la educación superior enfrenta desafíos continuos y se adapta a un mundo en constante cambio, comprender y abordar el síndrome de burnout en el contexto específico de las carreras de servicios humanitarios se vuelve esencial. Esta investigación no solo contribuirá al cuerpo de conocimientos sobre el burnout en el ámbito universitario, sino que también ofrecerá perspectivas valiosas que podrían informar prácticas y políticas destinadas a mejorar la calidad de vida laboral y, por ende, el entorno educativo en su totalidad.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Contextuales.

En los años 30, Hans Selye, estudiante de segundo año de medicina en la Universidad de Praga, observó que todos los pacientes no sólo padecían las enfermedades diagnosticadas, sino también síntomas como fatiga, agotamiento, pérdida de apetito e incluso pérdida de peso. Después de muchos experimentos, Selye llamó a este grupo de factores "estrés biológico", pero después de un tiempo simplemente lo llamó "estrés". Selye (1960), citado por Martínez & Díaz (2007), publica su libro definiendo al estrés como el conjunto de efectos inespecíficos de circunstancias que pueden actuar sobre la persona, ya sean en actividades cotidianas, malos hábitos, cambios abruptos en entornos sociales, familiares y personales (Martínez & Díaz, 2007).

Independientemente del ámbito en el que se encuentre el sujeto este puede llegar a desencadenar diversos factores que afecten a su salud mental, física y emocional. Ya sea el estrés, la sobre carga o perdida de motivación que se adquieren de manera personal como laboral, consumiendo recursos para trasponer, ocultar o bloquear emociones, teniendo como consecuencia un estado de agotamiento extremo presentando síntomas de ansiedad, depresión, insomnio, pérdida del apetito, llegando a dificultar el desenvolvimiento personal, social y profesional del sujeto (Naranjo, 2009).

El estrés es una de las enfermedades humanas innatas, y cada persona afronta las preocupaciones, el dolor o los obstáculos personales y/o familiares de diferente manera debido a las circunstancias que le rodean. De acuerdo con Martínez y Díaz (2007), en la actualidad existen numerosas exigencias, que se centran en lograr resultados, sin tener en cuenta el impacto que tiene en la calidad de vida, afectando así la salud de la persona (Martínez & Díaz, 2007).

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), el estrés laboral es uno de los resultados más significativos de enfrentar

riesgos psicosociales. Actualmente se le da una importancia de manera colectiva dejando a un lado el ámbito individual, suponiendo que no afecta a todas las personas de diversas profesiones. Además de tener efectos en el aspecto físico, mental y emocional también de la manera en que se realizan las actividades laborales llegando a la falta de productividad, rendimiento y rotación de personal (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo , 2023).

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, hace referencia al estrés laboral como las exigencias que se presentan en un ambiente laboral, pero estas no responden a las capacidad o necesidades del trabajador teniendo como consecuencia reacciones físicas y emocionales, llevándolo a un desgaste profesional conocido como síndrome de burnout o del quemado activándose en el ser humano como respuesta al estrés teniendo repercusiones en la persona y la organización en la que se encuentra laborando (Rodríguez, Guevara, & Viramontes, 2017).

De acuerdo con varios actores describen al Síndrome de Burnout o el síndrome del quemado como una enfermedad que conlleva síntomas como desorientación en la carrera profesional, agotamiento físico y emocional, llegando a un distanciamiento de su trabajo debido a la sobrecarga laboral provocando deterioro en la salud y dificultades para un desempeño en sus deberes diarios tanto personales como profesionales (Martínez Pérez, 2010).

Si bien se lo analiza en varias profesiones, de acuerdo con Menéndez & Moreno (2006), citado por Burgos, Cevallos & Anchundia (2019), describen que el síndrome del profesor quemado es una consecuencia del estrés crónico laboral, ya que los docentes adquieren varias actividades académicas - administrativas por lo que existe un desgaste psíquico profesional teniendo como resultado efectos emocionales y cognitivos (Burgos, Cevallos, & Anchundia, 2019).

De acuerdo con Bulatecyvh (2017), las manifestaciones de agotamiento en profesores característicos del síndrome del quemado actúan como estrategias defensivas emocionales frente a situaciones estresantes. Los educadores afectados por este síndrome experimentan un mayor

desgaste emocional, además, de que el ambiente laboral puede agravar o mitigar la presencia de la fatiga mental (Bulatevych, 2017).

Los profesionales de la educación se encuentran inmersos en un entorno social y laboral sumamente demandante, lo que puede llevar a experimentar inestabilidad en varios aspectos de sus vidas y sufrir malestar emocional. Este tipo de situaciones conllevan un deterioro tanto físico como mental que afecta su compromiso y satisfacción en el trabajo. Por ende, el éxito o fracaso de una reforma educativa depende de cómo los docentes interpretan, analizan e intervienen en ella, lo que determinará la aceptación o rechazo de cualquier cambio propuesto en la educación (Chávez, Pando, Aranda, & Perales, 2014).

Sin bien, a lo largo de la historia en Ecuador la educación ha presentado cambios rigurosos en su sistema educativo trayendo consigo procesos de aprendizaje sin compromiso tanto en estudiantes como docentes, hoy en día se le ha denominado al docente como profesional de escritorio al tener que pasar varias horas planificando, diseñando, evaluando sin embargo no se llega a cumplir a su totalidad con la calidad que la educación ecuatoriana necesita (Barrera, Barragán, & Ortega, 2017).

Dentro del entorno socioeducativo, los maestros pueden experimentar frustración y falta de motivación al no contar con estrategias para resolver los conflictos surgidos en el ámbito docente. El agotamiento emocional puede impactar a diversos profesionales, sobre todo a aquellos que interactúan directamente con personas, como es el caso de los docentes. Este síndrome se vuelve preocupante cuando el maestro no es consciente de padecerlo y comienza a manifestar síntomas. Existen señales que indican la presencia de este síndrome, y la aparición de al menos una de ellas ya puede considerarse problemática (Muñoz & Correa, 2012).

1.1.2 Antecedentes Investigativos.

A nivel mundial, latinoamericano y nacional, existen varias indagaciones relacionadas con el Síndrome de Burnout en docentes universitarios y sus implicaciones en la calidad de vida laboral.

Nivel mundial

China

En el año 2022, la Revista de investigaciones para el desarrollo social publicó un artículo denominado **“Apoyo social, atención plena y agotamiento laboral de los trabajadores sociales en China”**, los autores Xie, Zhou, Colmillo & Ying mencionan que, durante algunos años se han requerido trabajadores sociales para brindar soporte y apoyo a la comunidad por consecuencia de las reformas sociales y económicas. De acuerdo investigaciones empíricas se demostró que a pesar del rápido desarrollo y formación de los trabajadores sociales estos experimentan estrés ocupacional, agotamiento laboral y rotación de personal manteniendo una alta tasa de rotación (Xie, Zhou, Colmillo, & Ying, 2022).

Es por ello por lo que, como trabajador social el fortalecimiento de cualidades, habilidades, confianza en uno mismo y la formación en líderes debe ser su prioridad. De acuerdo con los estudios y análisis muestran que el apoyo social afecta al agotamiento laboral de los trabajadores sociales, sin embargo, este puede ser pronosticado indirectamente por el agotamiento laboral a través de la atención plena, por lo que esta intervención puede ser útil para que los trabajadores sociales reduzcan o eviten el síndrome de burnout (Xie, Zhou, Colmillo, & Ying, 2022).

Inglaterra

Según Lister Katherine (2020), en su indagación **“Estrés y agotamiento en trabajadores sociales: percepciones de la supervisión y el papel de la autocompasión y la vergüenza”**, tiene como objetivo explorar diversos factores que influyen en niveles alto de estrés y agotamiento en los trabajadores sociales. Se realizaron dos tipos de revisión en la sistemática se indagó la experiencia de supervisión de trabajadores sociales tomando como punto importante lo que había sido útil, mientras que en la empírica se exploró los factores relacionados con el estrés de los TS , como consecuencia, se observó que la vergüenza particular del entorno desempeña un papel significativo en la predicción de los niveles de agotamiento en ese grupo, y se

identificaron varias conexiones sólidas entre estos factores, cuyas implicaciones se analizan en relación a la investigación previa de esta (Lister, 2020).

China

La revista internacional de gestión de recursos humanos en el (2023) publicó un artículo denominado **“Una revisión integradora sobre el agotamiento laboral entre docentes en china: implicaciones para la gestión de recursos humanos”** por los autores Cheng, Fan & Lau, donde explican que en China el agotamiento se ha convertido en un problema grave para el sistema educativo. En este artículo se utilizó el modelo de demandas-recursos laborales realizando una revisión sobre el agotamiento de los educadores en su país, dando como resultado que estos perciben demandas únicas debido al contexto cultural (Cheng, Fan, & Lau, 2023).

Es decir, la alta influencia que tienen los padres de familia es sus hijos es que sean competitivos y sobresalgan en todo aspecto. Se identificó que para una mejor contribución al fenómeno del agotamiento laboral es válido implementar otros instrumentos tecnológicos para brindar nuevas perspectivas, además, de realizar a diario estudios sobre las demandas laborales, los recursos y agotamiento laboral que día a día se suman a la carga del docente universitario (Cheng, Fan, & Lau, 2023).

España

Según García, Martínez & Portero de la Cruz (2021), en su trabajo de investigación denominado **“Síndrome de Burnout y factores relacionados en docentes universitarios de España”**, se busca identificar el desgaste profesional de los docentes de facultades de ciencias de la salud con respecto a la variable sociodemográfica y laboral asimismo con las dimensiones que corresponden al desgaste profesional como es el agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional, a partir de un estudio observacional transversal donde exploran de manera analítica y descriptiva la presencia de las posibles hipótesis propuestas. Concluye que la realización profesional ocupa un nivel alto y niveles bajos de agotamiento emocional y

despersonalización por lo que se considera un nivel bajo de burnout (García, Fernández, & Cruz, 2021).

España

En el 2015 la Revista Internacional del Trabajo Social y Ciencias Sociales, los autores Barrera, Malagón & Sarasola José Luis, publicaron un artículo de revista titulado **“Trabajo social, su contexto profesional y el Síndrome de Burnout”** enfocándose en el análisis del perfil, características, técnicas del trabajador social en Sevilla, mediante un acercamiento al síndrome de burnout con la hipótesis de que el Trabajo Social es gravemente afectado por elementos externos al individuo. Esta indagación se basó en técnicas cuantitativas y cualitativas buscando reseñar la forma en que los trabajadores sociales de Sevilla llevan a cabo sus procesos de ejercicio profesional (Barrera, Malagón, & Sarasola, 2015).

Para ello, los autores marcan un punto de análisis en los trabajadores sociales que se encuentren activos en la Provincia de Sevilla, trabajadores de forma independiente como enrolados en alguna institución u organización, asimismo que estén activos en ámbitos públicos como privados y, por último, trabajadores sociales que se encuentren jubilados/as (Barrera, Malagón, & Sarasola, 2015, pág., 59).

Una vez planteada las características se diseñó una metodología de investigación en varias fases; como primera fase la preparación de investigación determinando tiempo, instrumentos y localizando el universo a estudiar, la fase dos se basa en el análisis del objetivo teniendo un tiempo de duración más largo que la primera fase, ya que esta incluye las entrevistas, fichas, tabulación y análisis de datos y grupos focales y como última fase las conclusiones de la investigación. Entre los resultados se encontró que los trabajadores sociales se encuentran inmersos día a día a situaciones complejas y estresantes, situaciones que propiamente son del entorno en que se encuentran ejerciendo laboralmente ya sea por las condiciones laborales, lugar de trabajo, diferencias culturas o contextos sociales culturas (Barrera, Malagón, & Sarasola, 2015).

Nivel latinoamericano

Colombia

En el 2018 la Revista de Investigaciones UCM publicó una investigación del autor Pablo Erazo et al., denominada **“Síndrome de burnout en profesores de una institución de educación superior de Manizales-Colombia”** que tenía por objetivo precisar el síndrome de burnout de los educadores de una institución privada, por lo que realizó una indagación de tipo descriptiva de corte transversal, implementando el cuestionario de Maslach, además de encuestas demográficas y laborales, con la finalidad de analizar las posibles relaciones entre variables y diferencias entre grupos (Ibarra, Erazo, & Gallego, 2018).

Se identificó que la dimensión de agotamiento emocional cuenta con un 66%, la realización personal cuenta con un 39% y la despersonalización con un 73% un nivel entre media y alta, ahora esto al ser analizado con la variable genero presenta que las mujeres muestran un mayor nivel de agotamiento emocional y despersonalización comparadas con el género contrario, teniendo como explicación que se puede basar en los roles sociales femeninos como realizar tareas del hogar y el cuidado de hijos (Ibarra, Erazo, & Gallego, 2018).

Chile

Según Castilla et al., (2021) en su artículo de investigación denominado **“Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media”** considera que en el ámbito laboral se identifican muchas condiciones negativas que influyen directamente a la calidad de vida. Por lo que el objetivo a analizar es la sobre carga laboral en docentes universitarios y a partir de una revisión bibliográfica concluyeron que el ámbito laboral cuenta con múltiples responsabilidades derivadas por las instituciones por lo que resta tiempo en la vida personal del educador, relacionándose mucho con el estrés, problemas físicos, conflictos en el lugar del trabajo, violencia o acoso laboral, falta de apoyo o discriminación laboral. De igual manera las diferencias salariales, factor que influye en la productividad del

trabajador encontrándose en desventaja al no contar con el apoyo necesario para sobrellevar la situación (Castilla, Colihuil, Bruneau, & Lagos, 2021).

Perú

Por ello, Merlinda Valverde (2021) de la Universidad Peruana Unión, autora de la investigación titulada “**Síndrome de burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una universidad privada, Perú, 2020**”, tiene como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el estilo de vida en docentes de la facultad, siendo analizada desde un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental con tipo correlaciones y de corte transversal. Tomando una muestra de 120 docentes se inició con el cuestionario de Maslach para medir 3 dimensiones de suma importancia como es el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, así mismo se implementó el cuestionario estilo de vida FANTÁSTICO el cual evalúa 9 dimensiones como es familia, actividad física, nutrición, tabaco, alcohol, sueño-estrés, trabajo-tipo de personalidad e introspección (Valverde, 2021).

Como resultado se obtuvo que los docentes de la facultad muestran un nivel medio de síndrome de burnout el 69,6%, un nivel bajo el 24,1% y un nivel alto únicamente el 6,3% del síndrome de burnout (pág. 11). Al tener rangos entre nivel medios y con posible riesgo en presentar el síndrome no solo corre riesgo la universidad si no también los estudiantes ya que cuando estos niveles son altos se manifiestan en un trato impersonal, cínico, frío, etc. Implicaría un problema con respecto al rendimiento de aprendizaje de los alumnos, un clima escolar tenso y lugares donde no pueda existir una gran libertad de expresión por miedo a malos tratos (Valverde, 2021).

Argentina

En el 2021 la Revista de Ciencias Sociales, el autor Pujol-Cols, Lucas, publicó un artículo científico titulado “**Demandas laborales y burnout: Un estudio descriptivo en docentes argentinos**” tiene como objetivo analizar las percepciones de docentes sobre los altos niveles de trabajo y de qué manera influye en ámbito emocional. Para esto el autor, realiza un análisis

descriptivo, recolectando datos de corte transversal con una muestra de 423 docentes, analizando el comportamiento en el entorno laboral y su potencial con respecto a las relaciones interpersonales e intrapersonales, teniendo como resulta que estos mantienen jornadas demandantes por lo que se ve influencia el aspecto psicológico, cognitivo y emocional, elevando así el agotamiento y la despersonalización en el equipo docente. Concluyendo que, para que los docentes no lleguen a un punto de quiebre total, las instituciones deben plantear e implementar estrategias de ayuden a mitigar los altos niveles laborales e invertir en equipos ergonómicos con la finalidad de cuidar la salud del educador (Pujol-Cols, 2021).

México

Según Rojas, Totolhua, & Rodríguez (2021), en su trabajo de investigación denominado **“Síndrome de Burnout en docentes universitarios latinoamericanos: una revisión sistemática”** tuvo como objetivo contrastar componentes metodológicos y resultados relevantes de antiguas investigaciones, a partir del modelo PRISMA el cual consiste en un conjunto de investigación que fueron diseñadas para mejorar la calidad y veracidad del informe de revisiones sistemáticas, tomando una muestra de 25 artículos científicos provenientes de fuentes como SAGE Journals, Scielo, Science Direct, EBSCO. Llegando a la conclusión que el síndrome de burnout es un fenómeno presente en docentes universitarios asociándose a aspectos psicológicos, sociales, físicos o mentales dando como recomendación mantenerse alerta ante posibles síntomas e implementar factores de protección (Rojas, Totolhua, & Rodríguez, 2021).

Nivel nacional

Según Ángela Tarco et al., (2021) en la investigación titulada **“Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales en Ecuador”**, como principal objetivo es evaluar las manifestaciones del SB en docentes de la Universidad Central del Ecuador y Universidad Técnica de Cotopaxi. Como parte metodológica realizaron el cuestionario y la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman evidenciando relaciones significativas entre las dimensiones del síndrome de Burnout,

siendo el agotamiento personal un nivel superior sobre el resto tanto a nivel de muestra como de ambos tipos de carreras (Tarco, y otros, 2021).

Dando como principales resultados que se evidencia en un 14,3% de la muestra siendo la despersonalización el área más afectada y con ello la influencia del agotamiento y la realización personal. Cabe recalcar que en este estudio se demostró que la despersonalización dependió del tipo de carrera en la que laboran lo docentes, mientras que el agotamiento personal dependió de los años de trabajo (Tarco, y otros, 2021).

En Ambato, según el estudio denominado “**Síndrome de burnout en docentes universitarios de la ciudad de Ambato**” propuesto por las autoras Barahona, Jahaira & Pazmiño, Damary (2022), señalan que este síndrome se presenta en profesionales que prestan un servicio a la comunidad ya sean el campo de la salud o social. Es por ello por lo que la investigación tiene como objetivo explicar los niveles del síndrome de burnout que desarrollan los educadores de la universidad, a partir de una metodología cuantitativa con un alcance no experimental tipo descriptivo, se obtuvo como resultado que el 57% corresponde a un bajo nivel de cansancio emocional, el 70% un nivel bajo en despersonalización y el 81% un alto nivel en la realización personal (Barahona & Pazmiño, 2022).

De acuerdo a los resultados, se indica que no existe un alto nivel del síndrome, sin embargo, ciertos docentes presentan cansancio emocional lo que a un futuro podría ser un indicio para elevar el Síndrome de Burnout, permitiendo identificar las afectaciones que sufren los educadores ante los nuevos cambios en malla para que se tome concientización y se desarrolle la empatía con los docentes ya que su única relación no es solo con el aspecto laboral, sino familiar y social (Barahona & Pazmiño, 2022).

En la Revista de Ciencias de la Salud, los autores Anzules et al., (2022) publican un artículo titulado “**Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública ecuatoriana**” su objetivo fue identificar el síndrome y el nivel de afectación se encuentra en los docentes de la universidad técnica de Manabí, realizaron una exploración de tipo descriptiva, transversal donde

prevalece el rango de mujeres mayores de cincuenta años (Anzules, y otros, 2022).

De acuerdo al cuestionario de Maslach que evalúa tres dimensiones obteniendo como resultado que la falta de realización personal, con respecto al agotamiento emocional sobresalieron en los/as menores de cincuenta años, por lo que no hubo un nivel alto de síndrome de burnout en docentes titulares, percibiendo una falta de realización personal, recomendando que como punto clave la intervención para promover y apoyar a la salud del educador y por ende un buen desempeño en aulas de clases viendo reflejado en los estudiantes con buenos niveles de (Anzules, y otros, 2022).

Según Ordoñez et al., (2023), en un artículo denominado **“Burnout en docentes de instituciones educativas del régimen costa del Ecuador”** determinó los niveles de síndrome de burnout en los educadores, con una investigación tipo cuantitativa con un alcance exploratorio y descriptivo realizando una revisión exhausta del origen y dimensiones en el que se desarrolla el síndrome de burnout. Los resultados muestran que el 5% de educadores se encuentran en burnout, el 9% corresponde al cansancio emocional y un 11% aun presentan bajo niveles de desgastamiento en caso de incrementarlo las instituciones deber garantizar la salud y cuidado del profesional, por lo que deberán ejecutar sus funciones de manera óptima, mejorando su rendimiento y adquiriendo beneficios (Ordoñez, Escudero, Gomez, & Gómez, 2023).

En el 2020, la Revista digital de Ciencia, tecnología e innovación público un artículo científico titulado **“Relación entre Estrés docente y Síndrome de Burnout en docentes de la zona 3 de Ecuador”** el autor Aguilar & Mayorga durante la indagación evalúa los niveles de estrés en relación con el síndrome de burnout en docentes Zona 3 de Ecuador, que son las provincias de Chimborazo, Cotopaxi, Pastaza y Tungurahua, empleando la escala ED-6 la cual implica analizar seis dimensiones: ansiedad, mal afrontamiento, desmotivación, creencias, presiones, depresión. Además del cuestionario de Maslach el cual analiza las tres dimensiones, concluyen que los niveles de estrés son altos, haciendo énfasis en que ninguna dimensión

del estrés se correlaciona con el Síndrome de Burnout, por lo cual se exige un control para la identificación de sobrecarga, falta de satisfacción laboral y relaciones interpersonales (Aguilar, Mayorga, & Marlon, 2020).

1.1.3 Definición del Problema de Investigación.

El estrés es una realidad presente en nuestra vida diaria y puede afectar tanto nuestra salud mental como física, así como nuestro bienestar laboral. En el ámbito profesional, se manifiesta especialmente en el síndrome de burnout, que se observa con mayor frecuencia en profesiones que requieren un contacto cercano y directo con personas, como clientes o pacientes, lo que implica altas demandas emocionales. Este trastorno puede ser adaptativo o crónico, dependiendo de cómo cada individuo enfrente las diferentes situaciones que pueden afectar su calidad de vida. Es importante abordar estos desafíos de manera adecuada para preservar nuestro bienestar y mantener un equilibrio saludable (Gutiérrez, Celis, Moreno, Farias, & Suárez, 2006).

De acuerdo con Neidhardt, Weinstein & Conry (1989), citado por Naranjo (2009), hacen mención al Doctor Hans Selye, autor quien es reconocido por describir este fenómeno del estrés como una acumulación de deterioro y agotamiento en el cuerpo. Cuando el estrés proviene de un estímulo excesivo, este puede llegar a la angustia, rompiendo la sincrónica entre el cuerpo y la mente y dificultando la respuesta adecuada a las situaciones diarias (Naranjo, 2009).

De acuerdo con Naranjo (2009), el buen estrés se refiere a todas aquellas situaciones que generan placer o que la persona desea aceptar en su vida para mantener una armonía consigo misma. Esto puede incluir compartir con otras personas, momentos de alegría, éxito o afecto. Por otro lado, el estrés negativo es aquel que causa malestar a la persona, resultando en desequilibrio, fracasos, enfermedades o frustraciones. El tipo de estrés experimentado depende de cómo el individuo percibe los acontecimientos. De hecho, una misma situación puede ser considerada como buen o mal estrés, lo cual indica que no es tanto lo que sucede, sino la forma en que se percibe. (Naranjo, 2009).

En 1974, el psiquiatra Herbert Freudenberger, quien pertenecía a una clínica en New York identificaba que después de un año la mayoría de voluntarios sufrían síntomas de ansiedad, depresión, agotamiento y hasta cierta desmotivación por lo que realizaban. A partir de ello, el psiquiatra explica que este trastorno se basa en un fallo total cuando el sujeto se llega a sentir exhausto debido a las altas demandas de trabajo (Gutiérrez, Celis, Moreno, Farias, & Suárez, 2006).

En 1977, el concepto de Burnout emergió cuando Maslach presentó esta definición durante una conferencia de la Asociación Americana de Psicólogos. Ella describió este fenómeno como la experiencia de agotamiento profesional en individuos que trabajan en áreas de servicios humanos con un contacto directo con los sujetos, especialmente en profesiones como la atención médica y la educación (Martínez Pérez, 2010).

Como parte de la formación profesional del ser humano este debe desenvolverse en un ámbito laboral, por lo que, un empleo es vital para el bienestar y sobrevivencia de uno mismo. Sin embargo, las plazas de empleos se han visto saboteadas por el aumento poblacional, reestructuraciones en el sistema de mercadeo y sobre todo por el desarrollo masivo de nuevas tecnologías. Por lo tanto, los nichos de empleo se han manejado a través de la experiencia siendo importante para la construcción de identidad de esta manera el ser humano se incorpora y empieza a ser reconocido como parte de la sociedad (Carlotto & Gobbi, 2001)

Con el tiempo el obtener un empleo se vuelve un tema complicado, ya sean por los cambios en el sistema económico o las nuevas tecnologías al final generan un caos y presentan muchos desafíos para una nueva condición denominada desempleo. Ante esta situación se da mucho el adquirir conductas y actitudes negativas que se van desarrollando en el ambiente tanto personal como profesional conectando con el trastorno del síndrome de burnout o del quemado (Carlotto & Gobbi, 2001).

De acuerdo con Maslach & Jackson (1981), Maslach & Leiter (1988), Maslach & Golberg desde una perspectiva social-psicológica el síndrome de burnout se construye desde las siguientes tres dimensiones que son el

agotamiento físico – emocional, despersonalización proceso en cual se siente desconectado de las cosas que uno realiza y finalmente el sentimiento de incompetencia profesional (Carlotto & Gobbi, 2001).

Si bien el síndrome de burnout es el resultado del estrés crónico, este se puede desarrollar de maneras diversas, es decir, en lo individual la persona trata de adaptarse y realizar sus deberes con total eficacia mientras que en lo laboral aumenta la falta de compromiso, su rendimiento empieza a bajar, alta rotación de personal hasta el abandono del puesto de trabajo (Martínez, 2010).

Anteriormente se mencionó que este síndrome mantiene una alta relación con el ámbito laboral, entre ello se suele caracterizar por horarios altamente largos, niveles de exigencia u objetivos irreales impuestos. De acuerdo con Chermis, (1980, citado por Forbes, 2011) el estrés laboral es una base para llegar al síndrome mediante un proceso de acomodación entre la psicología y el trabajador estresado y el estresante es por ello por lo que identifica la fase del estrés, del agotamiento y de agotamiento defensivo que hace más relación a los cambios en las conductas del trabajador (Forbes, 2011).

De manera, que se cuentan con pruebas suficientes para aseverar que la persistente presión en entornos laborales afecta la calidad de vida de los profesionales, teniendo un impacto directo e indirecto en su rendimiento y repercutiendo en la calidad de desenvolvimiento y atención que proporcionan (Ding, Qu, Yu, & Wang, 2014).

Las indagaciones sobre la calidad de vida en docentes universitarios son limitadas, sin embargo, los pocos que han sido estudiados demuestran cierta relación entre la angustia mental y la percepción de la calidad de vida de presencia más en docentes de ciencias de la salud. Y es que se han presenciado más en estos profesionales debido a las múltiples fuentes de estrés en el ámbito de enseñanza y atención al paciente (Castro, Oliveira, & Martins Da Silva, 2019).

Si bien el síndrome de burnout afecta a la calidad de vida laboral este trae como consecuencia la pérdida del capital humano en las organizaciones, presentando más posibilidades de un desgaste profesional en el cual su primera opción será el abandono y si es que continua por externas razones este presentara un bajo nivel de calidad ya sea doctor, trabajador social, psicólogo o docente (Ortiz & Arias, 2009).

De acuerdo con Castro, Oliveira, & Martins Da Silva (2019), acotan que la calidad de vida y el agotamiento en docentes no solo se debe a un factor intrínseco del trabajo, ya que en este también influye la manera en la que esta organizado su trabajo, es decir, el trato de las instituciones hacia el personal docente, como ven su relación con la institución. Y es que para que el profesor mantenga una buena calidad de vida, es fundamental fomentar relaciones sociales saludables, tener tiempo de familia, buenos hábitos y como también se considera importante ciertos bienes materiales, como un buen ámbito laboral, con lugares seguros, adecuados ingresos y transporte privado (Castro, Oliveira, & Martins Da Silva, 2019).

De acuerdo con Vásquez (2020), las organizaciones deben cumplir ciertas condiciones que favorezcan el desarrollo del colaborador, ya que en caso contrario podrían ocasionar que el trabajador se sature y afecte su salud, es decir, desarrollar el síndrome de burnout o agotamiento laboral. Esto resultaría en una disminución de la motivación y compromiso, además de tener consecuencias negativas para su bienestar. (Vasquez, 2020).

Armijos (2017), menciona que el ámbito educativo ha presentado varios cambios dados por La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), obligando a que las Instituciones de Educación Superior deban cumplir y adaptarse a esas nuevas disposiciones. Y es que los docentes son quienes deben asumir estos cambios, ya sean nuevas cargas de trabajo, nuevas funciones o más responsabilidades afectando de esta manera la calidad de vida laboral, por ende, es más propenso a sufrir o aumentar su nivel de burnout.

La calidad de vida se puede ver deteriorada por los diferentes cambios en el sistema educativo, si bien trabajar en una institución de educación

superior proporciona amplias experiencias satisfactorias también puede ser estresante, llegando a afectar la calidad de educación en caso de no cuidar la salud y calidad de vida de los docentes (Castro, Oliveira, & Martins Da Silva, 2019).

En Ecuador, las universidades están llevando a cabo un proceso de reestructuración con el fin de cumplir sus funciones principales, que son la educación, la investigación y la colaboración comunitaria. En este contexto, el papel del profesor adquiere una gran importancia para garantizar las transformaciones necesarias en la universidad, es decir, para cumplir con lo establecido y alcanzar los objetivos planteados para el sistema educativo superior (Véliz, 2018).

1.2 Pregunta Principal

¿Cómo afecta el síndrome de burnout en la calidad de vida laboral en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil?

1.2.1 Sub-preguntas

- ¿Cuál es el nivel del síndrome de burnout en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil?
- ¿Cuál es el grado de la calidad de vida laboral que se presenta en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil?
- ¿Cómo influye el síndrome de burnout en la calidad de vida laboral en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil?

1.3 Objetivo Principal

Identificar el síndrome de burnout en la calidad de vida laboral en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil.

1.3.1 Objetivos específicos

- Identificar los niveles de síndrome de burnout en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil.
- Evaluar la calidad de vida laboral en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil.
- Determinar la relación del síndrome de burnout en la calidad de vida laboral en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil.

1.4 Justificación

Debido a los constantes cambios que se presencian, es fundamental que todos los profesionales cuenten con apoyo para salvaguardar su salud mental y emocional, con el objetivo de garantizar el bienestar laboral y personal. La labor de enseñanza en la educación universitaria no es una decisión ocasional o temporal, sino más bien un estilo de vida. Requiere una verdadera vocación para comprometerse con la noble tarea de educar a estudiantes jóvenes y adultos en el ámbito universitario. Por lo tanto, es esencial llevar a cabo una constante reflexión y búsqueda de mejora en la práctica pedagógica y didáctica durante las clases (Casasola, 2020).

Como docentes, desempeñan un papel crucial en tres ámbitos fundamentales: social, educativo y familiar-personal, lo que implica una gran influencia en las personas. Su labor como educadores los expone constantemente a los cambios en el entorno educativo, por lo tanto, es esencial resaltar el papel de la institución en la preparación para enfrentar los desafíos y adaptarse a las transformaciones (Gómez, Muriel, & Londoño, 2019).

El síndrome del quemado se ha reconocido como un riesgo psicosocial en el ámbito laboral y sus estudios han ido evolucionando en Latinoamérica en el siglo XXI. Y es que, se creía que el burnout afectaba solamente a

profesiones asistenciales, sin embargo, se comprende que puede manifestarse en cualquier tipo de trabajo, teniendo en cuenta que la responsabilidad no recae exclusivamente en el individuo, sino que es el resultado del sujeto y el entorno laboral (Díaz & Gómez, 2016).

La indagación del síndrome es esencial para tener en cuenta la situación social y economía específica. Esto implica analizar la relación trabajo- salud y sobre la sociedad en conjunto. Por ello, es necesario involucrar disciplinas como la psicología, sociología, antropología, entre otras, de manera que se obtenga una mejor comprensión y contextualizada sobre el síndrome de burnout y sus efectos en diversos ámbitos (Díaz & Gómez, 2016).

La exploración del agotamiento laboral en docentes universitarios da una mejor posibilidad para comprender y atender los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, lo cual ayuda a prevenir riesgos negativos en la salud mental. Es por ello por lo que a medida que se analiza cada contexto, se da la posibilidad de estructurar y diseñar estrategias más eficaces para prevenir y reducir el impacto del agotamiento laboral en docentes universitarios (Díaz & Gómez, 2016).

La Doctora Julieta Rodríguez, Asesora Regional en Salud de los Trabajadores de la OPS-OMS, destacó que las dificultades tienen como resultado falta de compromiso, desempeño laboral, aumento de absentismo, rotación de personal y retiro anticipado, generando una baja competitividad y productividad en las organizaciones (OPS, 2016).

Ante las variables descritas, el personal que más sufren son los de mayor antigüedad quienes mantienen un contrato fijo, y es que la monotonía, el estrés o la sobre carga laboral pueden desembocar un cansancio emocional, es por ello que las organizaciones deben mantener un buen ambiente laboral, buenas relaciones, buena remuneración, motivaciones, de manera que ayuden a prevenir el síndrome de burnout y es que a nivel económico es mucho más favorable para la organización mantener una buena satisfacción laboral a que esta se vea afectada por un ambiente laboral negativo, aumento de costos en atención médica, baja rentabilidad de la

empresa y en el bienestar físico y mental de los empleados (Gómez, y otros, 2017).

De acuerdo con Domínguez (2009), en el ámbito laboral las organizaciones son las responsables de asumir tanto las acciones como las consecuencias de los diversos grupos sociales que lleguen a ser afectados, debido a esto varias organizaciones han desarrollado la RS (Responsabilidad Social), el proceso mencionado también ha involucrado a las instituciones universitarias, las cuales tienen la responsabilidad de difundir y aplicar valores generales y específicos a través de la gestión, la enseñanza, la investigación y la extensión (Domínguez M. , 2009).

Ahora bien, este síndrome de burnout o del quemado afecta a todo tipo de profesional que se centre en las prestaciones de servicios, es decir, que la mayor parte de su tiempo interactúa con otras personas que mantengan ciertos grados de dificultad y requieran ayuda. Y es que Monte & Peiró definen que estas profesiones de contacto directo tienen como objetivo cuidar las necesidades del sujeto o bien los intereses de estos (Domínguez & Jaureguibehe, 2012).

De acuerdo con Grau & Suñer, (2008, citado por Romero, Elboj-Saso & Iñiguez, 2020) una de las profesiones que más riesgo tiende a sufrir del síndrome de burnout es la carrera de Trabajo Social y es que la gran mayoría de estudios se han centrado en profesiones sanitarias y educativas, sin embargo, en algunos se han extrapolado sus resultados a los trabajadores sociales, creando una limitación en la diversidad de las investigaciones (Romero-Martin, Elboj-Saso, & Iñiguez-Berrozpe, 2020).

Como trabajador social, se analizan las intervenciones desde el sistema educativo en tres dimensiones: personal, familiar y grupal, teniendo en cuenta las redes sociales y acciones en cada situación. La perspectiva de mejora en relación con la intervención en un sistema escolar, incluyendo el instituto donde asiste el estudiante, es fundamental. Tomando en consideración la idea planteada por Fernández, se destaca la importancia de adoptar el punto de vista del docente, ya que es parte fundamental e integral del sistema escolar. Una intervención profesional dirigida a los docentes

podría contribuir a mitigar situaciones de agotamiento. (Fernández & Lima, El Trabajo Social en el Sistema Educativo, 2023).

Por lo tanto, según lo señala Cheung & Tang (2009), en su investigación, se destaca la importancia de que las personas en el entorno laboral se consideren mutuamente como una especie de "familia" y mantengan relaciones cercanas, con el fin de promover un ambiente de trabajo armonioso, seguro y pacífico. Estas relaciones interpersonales son esenciales para potenciar la productividad y garantizar la eficiencia y eficacia de los empleados.

Es por esta razón que se llevan a cabo programas de formación pedagógica para los profesionales de la educación, con el objetivo de brindarles una preparación más sólida ante los cambios que se presentan en el sistema educativo. Dado que, los educadores son actores claves en el proceso se da la importancia al desarrollo de estrategias, metodologías de enseñanza, practicidad y la autonomía, para asegurar que sus métodos sean eficaces y relevantes (Gómez, Muriel, & Londoño, 2019).

CAPÍTULO II: MARCOS REFERENCIALES

2.1 Referente Teórico.

Los referentes teóricos que serán desarrollados en este capítulo se seleccionaron de acuerdo con lo que se ha ido planteando sobre el síndrome de burnout en docentes con la finalidad de un mejor análisis y comprensión del objeto de estudio.

2.1.1 Teoría del Intercambio Social

La "Teoría del Intercambio Social" es un enfoque teórico en la sociología y la psicología social que se centra en las relaciones sociales y cómo las personas toman decisiones en el contexto de esas relaciones (Gergen, 2021).

Este enfoque se fundamenta en la idea de que las interacciones sociales pueden entenderse como un intercambio de recursos entre las partes involucradas. La teoría del intercambio social sugiere que las personas actúan de manera racional, buscando maximizar sus beneficios y minimizar sus costos en las relaciones sociales (Meira & Hancer, 2021). En este marco teórico, los “recursos” no se limitan solo a bienes materiales; también pueden incluir afecto, apoyo emocional, estatus, información, entre otros.

De los principales exponentes de la teoría del intercambio social fueron los sociólogos estadounidenses Geroge C. Homas y Peter Blau, quienes desarrollaron sus ideas en la década de 1950 (Cook K. , Hahn, Abrutyn, & McCaffree, 2021). Ambos contribuyeron significativamente al desarrollo de esta teoría, explorando cómo las personas toman decisiones en sus interacciones sociales basándose en el cálculo de costos y beneficios.

La teoría del intercambio social sostiene que el origen del Síndrome del Burnout se atribuye a las percepciones de desigualdad o pérdida experimentadas por las personas como resultado de la comparación social que se realizan en la relación con las interacciones interpersonales (Montoya & Moreno, 2012).

De acuerdo a lo que se planteó, este síndrome se desarrolla cuando la institución no reconoce de manera equiparable el aprecio, esfuerzo y dedicación con los que los profesionales desempeñan sus responsabilidades. Es decir, surge cuando estas cualidades no son apreciadas ni recompensadas, lo que genera una situación desagradable para los trabajadores.

Por otro lado, el modelo de Buunk & Schaufeli (1993) define que la etiología del Síndrome de Burnout está conformada de las interacciones sociales con las personas bajo cuidado, así como de los procesos de afiliación y comparación social entre los compañeros del entorno laboral en el que se sitúa el individuo (Sigcha & García, 2019).

Por su parte, Hobfoll & Freddy (1993) argumentaban que las acciones del sujeto cambian cuando se percibe alguna amenaza o negociaciones que

tengas que ver con sus motivaciones (Sigcha & García, 2019) y es que para evitar esta manifestación del síndrome de burnout se propuso la mejora de manera positiva en las percepciones de los trabajadores, a través de la implementación de estrategias de afrontamiento (Sigcha & García, 2019).

Ortega & López (2004), sugieren que la etiología de este síndrome radica en las percepciones de desigualdad o falta de beneficio que los individuos desarrollan como consecuencia del proceso de comparación social al establecer relaciones interpersonales. Es por ello que los profesionales de la asistencia constituyen relaciones de intercambio con los beneficiarios de su laburo, siempre y cuando perciba de manera constante que su contribución supera lo que reciben a cambio de su dedicación personal y esfuerzo.

Coherente con ello, el psicólogo Buunk (2006) y Salanova & Llorens (2008), identifican tres fuentes significativas de estrés:

- La incertidumbre o falta de claridad en las relaciones entre emociones, pensamientos y acciones.
- La percepción de equidad en lo que las personas dan y reciben proporcionalmente en sus relaciones.
- La incapacidad del individuo para controlar los resultados de sus acciones laborales.

2.1.2 Teoría del Socio Cognitiva del Yo

Teoría socio cognitiva del yo, conocida mayormente como La Teoría Social Cognitiva, desarrollada principalmente por Albert Bandura, se centra especialmente en la observación y el aprendizaje vicario, es decir, en la adquisición de conocimientos a través de la observación de las acciones de otras personas (Mujahidah & Yusdiana, 2023). La premisa fundamental de esta teoría es que el proceso de aprendizaje humano no se limita al método de ensayo y error; también implica la capacidad de internalizar comportamientos y conocimientos al observar las experiencias y consecuencias de los demás (Li, Wang, Stone, & Turki, 2021).

Albert Bandura introdujo la Teoría en la década de 1960 y ha continuado perfeccionándola con el tiempo, en su núcleo, esta teoría aborda conceptos esenciales como la autoeficacia, que se refiere a la creencia en la propia capacidad para realizar una tarea específica, y la autorregulación (Hamedi, Pashaei Fakhri, & Adelzafeh, 2021). Estos elementos resaltan la importancia de los procesos cognitivos en la formación y expresión del comportamiento humano. De este modo, la Teoría Social Cognitiva ofrece un marco conceptual completo que va más allá del simple aprendizaje a través del ensayo y error, reconociendo la capacidad de las personas para aprender de manera más sofisticada mediante la observación y la asimilación de experiencias ajenas.

De acuerdo con Gil-Monte & Peiró (2000), el modelo de la teoría sociocognitiva del yo se caracteriza por asignar un papel fundamental a las variables del YO, como la autoeficacia, la autoconfianza, el autoconcepto, entre otras. De forma que se entienda, estas características ayudan a explicar el desarrollo del síndrome de burnout y es que un modelo representativo de esta perspectiva es el de competencia social propuesto por Harrison (1983).

Según Harrison (1983) citado por Ortega & López (2004), la competencia y la percepción de eficacia juegan un papel crucial en el desarrollo de este proceso. Y es que la mayoría de las personas que inician sus carreras en profesiones de servicio se encuentran más expuestas y altamente motivadas para ayudar a los demás. Sin embargo, pueden surgir ciertos obstáculos como una sobrecarga de trabajo, conflictos interpersonales, falta de recursos y disfunciones del rol, teniendo como consecuencia la dificultad de cumplir con el objetivo planteado y es que reducen la sensación de autoeficacia llegando a provocar el síndrome de burnout.

Coherente con ello, el psicólogo Buunk (2006) y Salanova & Llorens (2008) quien forman parte del equipo de investigaciones WONT (Work & Organization. NeTwork), postulan la presencia de dos elementos influyentes en la manifestación del síndrome de burnout:

- La comunicación entre individuos y el acto de contrastar entre sí.

- Afiliación con los compañeros de trabajo.

2.1.3 Teoría Organizacional

La "Teoría Organizacional" constituye un ámbito de investigación dedicado a la comprensión y explicación del funcionamiento, evolución y relaciones de las organizaciones con su entorno (Haveman & Wetts, 2019). Este campo multidisciplinario utiliza enfoques y perspectivas provenientes de disciplinas como la sociología, psicología, economía, antropología y ciencia política para analizar el comportamiento organizacional.

La base de la teoría organizacional radica en la concepción de las organizaciones como sistemas complejos con diversas partes interrelacionadas. Su objetivo es proporcionar marcos conceptuales y herramientas analíticas para entender y mejorar el desempeño de estas entidades (Tompkins, 2023). Áreas clave abordadas por la teoría organizacional incluyen la estructura organizativa, liderazgo, toma de decisiones, cultura organizativa, motivación y dinámica de grupo, entre otros.

La teoría organizacional no tiene un único creador, ya que ha evolucionado con contribuciones de diversos pensadores y académicos a lo largo del tiempo. Algunos de los teóricos y corrientes más influyentes (Gaspar, 2019; Hussey, 2019) en su desarrollo incluyen a Max Weber, quien a principios del siglo XX introdujo conceptos como burocracia y racionalización organizativa; Frederick Taylor, conocido como el padre de la administración científica que se enfocó en la eficiencia y optimización de procesos; Chester Barnard (Isomura, 2020), cuya obra "The Functions of the executive" contribuyó a la comprensión de la comunicación y cooperación en las organizaciones; y Elton Mayo, cuyos estudios de la Escuela de Relaciones Humanas resaltaron la importancia de las relaciones sociales y emocionales en el entorno laboral.

A lo largo del tiempo, la teoría organizacional ha evolucionado con nuevas corrientes de pensamiento como la teoría de contingencia, teoría de sistemas y teoría de recursos humanos. Estas corrientes han enriquecido la comprensión de las organizaciones y su comportamiento, demostrando que la

teoría organizacional abarca una diversidad de perspectivas para entender la complejidad de las organizaciones en distintos contextos y sectores.

Conforme a Gil-Monte & Peiró (1999), desde un enfoque teórico relativo a las empresas, sugieren que la configuración, la identidad y la atmósfera empresarial son elementos relevantes en la evolución del agotamiento laboral. La estructura organizativa y la institucionalización del apoyo social varían según la empresa y son aspectos cruciales que pueden influir en la aparición del desgaste laboral en los individuos.

En este contexto, es relevante señalar que la estabilidad laboral y la supervisión controladora asociada al tipo de estructura organizacional se convierten en elementos de riesgo para la aparición del síndrome de burnout, según lo indicado por Camacho, Juárez, & Arias (2010) y Hernández & Dickinson (2006). Se observan niveles más bajos de agotamiento emocional y despersonalización en empleados que carecen de un contrato fijo y, por lo tanto, tienen menos tiempo de exposición a una estructura organizacional específica, como sugiere el estudio de (Camacho, Juárez, & Arias, 2010)

2.2 Referente Conceptual

2.2.1 Síndrome de burnout

El síndrome de burnout, también denominado simplemente "burnout", representa un estado de agotamiento físico, emocional y mental que surge como consecuencia de la exposición prolongada al estrés laboral crónico. Se caracteriza por una sensación extrema de fatiga, desgaste emocional, despersonalización (manifestada en actitudes negativas y distantes hacia el trabajo y las personas en el entorno laboral) y una disminución de la realización personal en el ámbito laboral (Edú-Valsania, Laguía, & Moriano, 2022).

Características notables incluyen el agotamiento emocional, que se manifiesta como una sensación de fatiga física y mental, acompañada de una falta de energía y recursos emocionales. La despersonalización, por otro lado, implica el desarrollo de actitudes cínicas y negativas hacia el trabajo, los colegas o los usuarios/clientes. Por último, la baja realización personal

engloba un sentimiento de falta de logro, incompetencia y una disminución general de la satisfacción en el trabajo.

El síndrome de burnout carece de clasificaciones específicas, pero a veces se explora mediante subdimensiones que se derivan tres características principales: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Esta perspectiva basada en subdimensiones facilita una comprensión más detallada del síndrome al descomponerlo en sus elementos fundamentales (De Souza, y otros, 2019).

Además, es posible analizar el síndrome considerando fases, observando una progresión desde la fase inicial de agotamiento emocional hacia la despersonalización y, finalmente, hacia la baja realización personal. En este proceso, el agotamiento inicial puede originarse por una exposición prolongada al estrés laboral, lo que posteriormente conduce a actitudes distantes y cínicas hacia el trabajo y las personas en el entorno laboral (Carlotto & Gobbi, 2001).

Por último, esta despersonalización puede transformarse en una disminución general de la satisfacción y el sentido de logro en el trabajo, definiendo la fase de baja realización personal. La conceptualización del síndrome de burnout fue principalmente delineada por dos destacadas personalidades:

- Herbert Freudenberger (1974): Herbert Freudenberger, un psicólogo estadounidense, es reconocido por haber acuñado el término "burnout" (Fernandes, 2020). En su influyente artículo "Staff Burnout", Freudenberger proporcionó una descripción detallada de la experiencia de agotamiento experimentada por profesionales de la salud. Su contribución inicial estableció los cimientos para la comprensión e identificación de este fenómeno en el ámbito laboral, especialmente en sectores exigentes como el de la salud.
- Christina Maslach (1976): La psicóloga estadounidense desempeñó un papel fundamental en el desarrollo y la comprensión del síndrome de burnout (Pontes, y otros, 2022). Su contribución más sobresaliente fue

la creación del Maslach Burnout Inventory (MBI), una herramienta que se ha convertido en un estándar ampliamente utilizado para evaluar y medir el burnout.

Abordando la tridimensionalidad del Síndrome, tal como lo describe Maslach según la referencia de Martínez (2010), se expone de la siguiente manera:

- Agotamiento emocional: el cansancio, ya sea físico, mental o una mezcla de ambos, se manifiesta como la incapacidad de brindar más de uno mismo a los demás.
- Despersonalización: se distingue por la manifestación de sentimientos, disposiciones y reacciones desfavorables, distantes y poco afectuosas hacia terceros, particularmente hacia los clientes. Por lo general, se manifiesta con irritabilidad y una pérdida de motivación. El individuo busca distanciarse no solo de las personas a las que presta servicio, sino también de los miembros del equipo con los que colabora, mostrándose de manera cínica, irritable e irónica.
- Sentimiento de baja realización profesional: aparece cuando se percibe que las exigencias laborales exceden la habilidad para abordarlas eficazmente. Involucra reacciones adversas hacia uno mismo y hacia el trabajo, evitación de interacciones profesionales y personales, bajo desempeño laboral, dificultad para tolerar la presión y autoestima reducida. La falta de realización personal en el entorno laboral se presenta como una decepción dolorosa y una sensación de fracaso al tratar de encontrar propósito en la labor profesional (p. 1).

Maslach no solo ideó este instrumento, sino que su investigación continua y sus trabajos han sido esenciales para profundizar en la comprensión de las dimensiones del síndrome y su impacto en diversos ámbitos laborales. Su enfoque ha posibilitado una nueva evaluación más precisa y una comprensión más detallada de la naturaleza y prevalencia del burnout en entornos profesionales.

2.2.2 Etapas del síndrome de burnout

El estar quemado atraviesa diversas fases y puede intensificarse progresivamente. Esta consecuencia podría estar vinculada a las habilidades de resistencia y adaptación de los trabajadores en su entorno laboral, dependiendo de la duración e intensidad de la exposición al riesgo (Neffa, 2015:327).

De acuerdo con Neffa (2015), el síndrome de burnout se maneja en las siguientes etapas:

- En una etapa inicial, se manifiesta un estado de entusiasmo en el cual el empleado posee una notable energía y ambiciones. En este período, percibe su profesión como algo estimulante, y los conflictos que surgen se interpretan como situaciones temporales y resolubles (p.327).
- En una fase posterior, se presenta un periodo de estancamiento en el cual el individuo empieza a percibir que sus expectativas no se cumplen y que los objetivos deseados resultan difíciles de alcanzar a pesar de los esfuerzos realizados. Este fenómeno se origina debido a un desajuste entre las demandas laborales, el entorno y los recursos disponibles para el trabajador (p.327).
- En la tercera fase, se experimenta un estado de frustración en el cual el trabajador se desilusiona y pierde la motivación laboral a medida que surgen problemas emocionales, físicos y conductuales (p.328).
- Al llegar al final del proceso, se alcanza una etapa de apatía en la que el trabajador se resigna ante la incapacidad de modificar las circunstancias, experimenta desaliento y adopta una actitud de rendición (p. 328).
- En última instancia, se manifiesta el síndrome de burnout cuando el individuo enfrenta la inhabilidad física, psicológica y mental para continuar desempeñándose en dicho empleo. Los síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y falta de satisfacción laboral se hacen más intensos. A esto se agrega el sentimiento de

culpa, el cual amplifica los otros signos. Aunque los expertos no están de acuerdo en cuál es el síntoma principal que conduce a los demás, todos concuerdan en que los tres están presentes en aquellos que sufren del síndrome de burnout (p. 328).

2.2.3 Causas del burnout

Si bien el burnout se identifica como la fatiga, física, psíquica y mental derivada de la interacción directa y prolongada con individuos que enfrentan dificultades, problemas de salud o deficiencias. A pesar de brindar una atención dedicada durante un periodo prolongado, no se logra resolver efectivamente sus problemas, lo que contribuye a la aparición de esta condición (Neffa, 2015).

El burnout se manifiesta como consecuencia de las presiones emocionales recurrentes experimentadas por un trabajador, las cuales están vinculadas a un compromiso intenso y prolongado con los diversos sujetos. Este fenómeno surge debido a la discrepancia entre las expectativas y los ideales individuales del trabajador y los resultados adversos que se materializan en la realidad (Neffa, 2015).

Los trabajadores que buscan otorgar un propósito existencial a su labor, fundamentando su razón de ser en las tareas humanitarias y de asistencia de desempeñan, son las más susceptibles al padecer el síndrome de burnout (Neffa, 2015). De acuerdo con Maslach, la autoeficacia se refiere a las convicciones de una persona acerca de su capacidad para llevar a cabo con éxito una tarea o conjunto de tareas significativas, basándose en los roles asignados, así como en las evaluaciones que otros hacen sobre su habilidad para planificar y ejecutar las acciones necesarias para alcanzar metas establecidas (Neffa, 2015).

Según Neffa (2015), el concepto de “Flow” hace referencia a la experiencia subjetiva de bienestar cuando una persona percibe un equilibrio entre sus habilidades y competencias en relación con las demandas de una tarea, utilizando sus recursos y capacidades para enfrentar esfuerzos en la realización de actividades desafiantes pero significativas (Neffa, 2015).

La diferencia entre el agotamiento laboral y el compromiso profesional radica en la presencia de vitalidad y energía en el ámbito laboral, la participación y la dedicación, así como la integración en la institución con un sentido de autoeficacia y compromiso (Neffa, 2015).

2.2.4 Calidad de vida laboral

La amplitud conceptual de la calidad de vida laboral abarca diversas dimensiones cruciales que afectan directamente al bienestar general de los individuos en su entorno de trabajo. Este concepto va más allá de las condiciones laborales fundamentales, que abarcan aspectos como la carga de trabajo, la seguridad y la ergonomía, combinándose para establecer un entorno físico y saludable y propicio para el rendimiento laboral (Raeissi, Rajabi, Ahmadizadeh, Rajabkhah, & Kakemam, 2019).

El entorno psicosocial también resulta de gran importancia, donde las relaciones laborales y la calidad de las interacciones entre colegas y superiores desempeñan un papel crucial en el bienestar emocional y social de los empleados. Este entrelazamiento de conexiones contribuye al sentido de pertenencia y al establecimiento de un clima laboral positivo.

Por otro lado, la conciliación entre la vida laboral y personal emerge como otro pilar fundamental de la calidad de vida laboral, teniendo en cuenta que la flexibilidad horaria, las políticas de licencia y la promoción de un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y familiares constituyen elementos clave para fomentar un bienestar más integral (Faeq, 2022).

Además, las oportunidades de desarrollo profesional surgen como factores determinantes en la experiencia laboral, por ello, acceder a capacitación, posibilidades de ascenso y un claro plan de carrera no solo impulsa el crecimiento individual, sino que también contribuye a un mayor compromiso y satisfacción en el trabajo.

La calidad de vida laboral no puede pasar por alto la importancia de factores organizacionales como la seguridad en el trabajo, la equidad en las oportunidades y la participación afectiva en la toma de decisiones, la creación

de un ambiente que promueva el respeto mutuo y fomente una cultura de trabajo inclusiva establece una base sólida para la mejora constante de la experiencia laboral.

2.2.4.1 Dimensiones de la calidad de vida laboral

La calidad de vida cuenta con varias dimensiones entre ellas:

Dimensión soporte institucional para el trabajo: Se trata de individuos que expresan descontento con los procedimientos laborales, quienes enfrentan obstáculos en la ejecución de sus tareas, y como resultado, experimentan una disminución en la motivación para llevar a cabo las funciones asignadas.

Dimensión seguridad en el trabajo: Se refiere a un aspecto crucial dentro del ámbito laboral que se centra en proporcionar un entorno seguro y saludable para los empleados. Esta dimensión aborda la prevención de riesgos laborales, la gestión de condiciones seguras, la promoción de prácticas laborales seguras y la implementación de medidas de seguridad para proteger la integridad física y mental de los trabajadores.

Dimensión integración al puesto de trabajo: se refiere al grado en que un empleado se siente conectado, involucrado y ajustado a su rol laboral y al entorno organizacional. Esta dimensión aborda la adaptación del individuo a las responsabilidades y expectativas de su puesto, así como su capacidad para integrarse efectivamente en la dinámica y la cultura de la empresa.

Dimensión satisfacción por el trabajo: se refiere al grado de contento, placer y bienestar que experimenta un individuo en relación con su empleo. Esta dimensión aborda diversos aspectos emocionales y cognitivos asociados con la percepción positiva que un trabajador tiene respecto a su entorno laboral, sus tareas y su relación con la organización.

Dimensión bienestar logrado a través del trabajo: se refiere al impacto positivo que la actividad laboral tiene en el bienestar general de un individuo. Esta dimensión aborda cómo el empleo contribuye al equilibrio y la

calidad de vida de la persona, más allá de aspectos puramente económicos. Incluye tanto aspectos físicos como emocionales y sociales.

Dimensión desarrollo personal logrado por el trabajador: se centra en cómo el trabajo contribuye al desarrollo y enriquecimiento de las habilidades, conocimientos y competencias del individuo, así como en su evolución a nivel personal y profesional.

Dimensión administración del tiempo libre: se refiere a la capacidad de una persona para organizar y gestionar eficientemente el tiempo fuera del trabajo, de manera que pueda equilibrar las demandas laborales con las actividades recreativas, familiares, sociales y personales. Esta dimensión aborda la importancia de lograr un equilibrio adecuado entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo destinado al descanso, la recreación y otras actividades significativas.

2.2.5 Educación superior con conexión a la docencia

El concepto “educación superior con enfoque en la docencia” hace referencia a programas académicos y perspectivas dentro del ámbito de la educación superior que está directamente vinculados con la práctica de la enseñanza. Este tipo de educación superior se enfoca en preparar a profesionales para carreras relacionadas con la instrucción, ya sea a nivel escolar, universitario o en entornos de formación y capacitación, algunas características comunes de este concepto pueden comprender:

- Formación de docentes (Mannopovna, Uralovna, & Rahmatullayevna, 2020): Estos programas están habitualmente diseñados para capacitar a individuos que aspiran a desempeñarse como educadores, abarcando desde maestros de escuela primaria a secundaria hasta profesores universitario y formadores en diversos campos.
- Prácticas o pasantías (Cantillon, Dornan, & De Gave, 2019): Muchos programas de educación superior con enfoque en la docencia incorporan experiencias prácticas, como parte de la enseñanza en las escuelas o instituciones educativas. Esto permite que los estudiantes apliquen los conocimientos teóricos adquiridos en un entorno real.

- Orientación pedagógica (Ou, Goel, & Joyner, 2022): La educación superior con conexión a la docencia suele concentrarse en aspectos pedagógicos, teorías del aprendizaje, estrategias de enseñanza efectivas y el desarrollo de habilidades necesarias para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.
- Investigación en educación: Algunos programas también pueden incluir componentes de investigación en educación, donde los estudiantes exploran y contribuyen al conocimiento en el ámbito de la pedagogía y la didáctica.

Es fundamental considerar que el enfoque específico de estos programas puede variar según el nivel educativo al que se dirigen (primario, secundario, terciario) y el contexto geográfico o institucional en el que se ofrecen.

2.2.6 Carreras de servicios humanitarios

Las profesiones y actividades relacionadas con los servicios humanitarios se centran en abordar y mitigar las necesidades fundamentales de las personas en situaciones de crisis, desastres naturales o conflictos en contextos vulnerables. El objetivo principal de estas carreras es brindar asistencia y respaldo a individuos y comunidades que se ven afectados por diversas formas de adversidad (Donald, Baruch, & Ashleigh, 2019).

Entre las características comunes de las carreras de servicio humanitarios, se destaca la prestación directa de ayuda, que implica asistir de manera inmediata a personas afectadas por crisis o emergencias, incluyendo la distribución de alimentos, agua, refugio y atención médica. Asimismo, el desarrollo comunitario es esencial, abarcando la ejecución de programas y proyectos destinados a mejorar a largo plazo las condiciones de vida y la resiliencia de comunidades en situaciones de necesidad.

La coordinación de respuestas constituye otra faceta crucial, implicando la colaboración entre organizaciones humanitarias, gobiernos y otras partes interesadas para garantizar una respuesta efectiva y coordinada ante emergencias.

Además, el asesoramiento y apoyo psicosocial son elementos esenciales, dirigidos a proporcionar respaldo emocional y psicológico a individuos y comunidades afectados por traumas y crisis. La educación y la capacitación también representan aspectos clave de las carreras de servicios humanitarios, ya que buscan ofrecer programas educativos que fortalezcan a las comunidades y mejoren sus habilidades de afrontamiento frente a situaciones adversas.

Es relevante subrayar que estas carreras abarcan una variedad de campos, como la asistencia médica, la gestión de desastres, el desarrollo internacional, la psicología humanitaria, entre otros (Morgan, 2019). Los profesionales en este ámbito suelen colaborar con organizaciones no gubernamentales (ONG), agencias de las Naciones Unidas, gobiernos y otras instituciones comprometidas con la prestación de ayuda humanitaria.

2.2.7 Rol del Trabajador Social

Es fundamental señalar que la función del trabajador social, en cualquier ámbito es sumamente relevante, ya que la intervención que se maneja puede tener un impacto positivo en la reducción de los efectos del síndrome de burnout.

Pines & Aronson (1988, citado por Gómara 2014:31) contribuyen a las responsabilidades de que el Trabajador social debe asumir en términos de prevenir e intervenir en situaciones identificadas del síndrome:

- Los individuos requieren ser comprendidos, tener la oportunidad de compartir triunfos o fracasos sin temor a ser evaluados o criticados.
- Realizar valoraciones técnicas sobre el trabajo ayuda a los sujetos afirmar sus propias competencias.
- Estar al lado de las personas cuando lo necesiten, el apoyo emocionales fundamental para formar lazos de comunicación.
- Ofecer retos profesionales de manera que las personas salgan de su zona de confort para superar nuevos retos.

- Sugerir y trabajar en alternativas que ayuden a replantearse las cosas o las percepciones sobre algunas situación.
- Compartir la realidad social (p.31).

Por lo tanto, la labor del trabajo social en las empresas no se limita únicamente al diagnóstico de los posibles problemas, sino que también implica la implementación de intervenciones orientadas a prevenir los factores de riesgo psicosocial. ¿Cómo se lleva a cabo esto? Se realiza un análisis exhaustivo de los factores organizativos y sociofamiliares que están contribuyendo fundamentalmente al problema, con el objetivo de desarrollar planes que beneficien no solo a las empresas también instituciones con la finalidad de mejorar la calidad de vida y, en consecuencia, su entorno familiar.

En última instancia, los elementos organizacionales tienen el potencial de generar estrés en los empleados, y es por eso que los trabajadores sociales necesitan contar con herramientas, técnicas, enfoques, pautas, instrumentos y marcos de referencia en su repertorio profesional que estén centrados en la transformación de los sistemas organizativos.

Según Gómara (2014) los:

... factores tales como aumentar la autonomía, involucrar a los empleados en la toma de decisiones, ofrecer retroalimentación informativa, aclarar las responsabilidades y expectativas laborales, brindar flexibilidad en los horarios, establecer prioridades de objetivos, proponer programas o metas realistas, e implementar nuevas tecnologías pueden contribuir a reducir el estrés y tener un impacto positivo en diversos aspectos del agotamiento profesional (p.33).

2.3 Referente Normativo.

Se abordarán las normativas fundamentales que respaldan y promueven espacios seguros y buen ambiente laboral. Nos basaremos en la pirámide de Kelsen, la cual representa un sistema jurídico y mantienen un orden jerárquico.

2.3.1 Normativas Nacionales

Constitución de la Republica del Ecuador

A continuación, se examinarán las disposiciones de la Constitución que se han desarrollado a lo largo del tiempo hasta llegar a la ley actual vigente, que es la del año 2008. En la Constitución del Ecuador de 1946, en el artículo 185, se destaca la importancia de respetar la dignidad del trabajador al garantizar una remuneración justa que le permita satisfacer sus necesidades y mantener una buena calidad de vida. Además, se menciona que el empleador tiene la responsabilidad de proporcionar oportunidades de aprendizaje y desarrollo continuo, especialmente en industrias y trabajos que requieren conocimientos técnicos. (Constitución del Ecuador, 1946).

Es relevante destacar que la Constitución del Ecuador de 1946 incorporó un artículo que abordaba la importancia de la higiene y la seguridad en el ámbito laboral, con el propósito de salvaguardar la salud y la vida de los trabajadores. No obstante, en la Constitución de 1967 dicho artículo ya no se encuentra de forma explícita, sino que se desarrolló el capítulo VI, el cual aborda las implicaciones del trabajo y la seguridad social. (Constitución del Ecuador, 1967).

En la Constitución de 1998, específicamente en el artículo 23 del capítulo 2 sobre los derechos civiles, se incluye el derecho a la libertad de trabajo (ítem 17). Esto implica que nadie puede ser obligado a realizar un trabajo de forma gratuita o forzosa. Además, se menciona el derecho a una calidad de vida que asegure servicios básicos, salud, saneamiento ambiental, educación, empleo, entre otros aspectos (ítem 20.) Es importante destacar que, como deberes fundamentales del Estado, se establece que se garantizará sin discriminación el ejercicio de los derechos establecidos en la constitución. (Constitución del Ecuador, 1998).

Asimismo, en el artículo 33 de la Carta Magna de la República del Ecuador se enfatiza que el empleo constituye un derecho y una responsabilidad social, además de ser una vía para alcanzar satisfacción individual y beneficios económicos. Se establece que el Estado tiene la

responsabilidad de garantizar que todos los trabajadores gocen de pleno respeto a su dignidad, recibiendo una remuneración justa y equitativa, así como redistribuciones adecuadas. Enfatizando la importancia de un buen desempeño laboral en un entorno saludable y libre, donde las ideologías y opiniones de los trabajadores sean aceptadas. (Constitución De La República Del Ecuador, 2008).

Normativa sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Además, en el artículo 326 se enfatiza que todo individuo tiene derecho a desempeñar sus labores en un entorno adecuado y favorable, que asegure su salud, seguridad, integridad y bienestar (ítem 5). Según lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo 2393 (Reglamento sobre la Seguridad y Protección de los Trabajadores), en el apartado 15 se especifica que las entidades empresariales u organizaciones que tengan cien o más trabajadores con contrato indefinido deben contar con una unidad de Seguridad e Higiene (Secretaría de Derechos Humanos, 2021).

Es crucial mencionar que una unidad de Seguridad e Higiene no solo es importante para proteger vidas, sino también para minimizar riesgos como enfermedades profesionales, preservar el capital humano y prevenir accidentes, entre otros. De acuerdo con Veloutsou & Panigyrakis, (2004, citado por Patlán, 2013), cuando se superan las habilidades y los recursos disponibles para cumplir con las obligaciones de manera exitosa en un periodo establecido, se experimenta una carga laboral. Y es que, el exceso de demandas y presiones en el trabajo provocan el síndrome de burnout por lo que se genera un bajo reconocimiento en el ambiente laboral, por ende, es importante que en las organizaciones se trabaje este problema ya que se trata de la salud ocupacional y Seguridad e Higiene (Patlán, 2013).

Durante el año 2021, la Secretaría de Derechos Humanos elabora las normativas internas para la protección y bienestar laboral, así como para la mejora del entorno laboral dentro de la Secretaría de Derechos Humanos. Esta entidad tiene la responsabilidad de administrar y llevar a cabo decisiones o resoluciones derivadas del Sistema Interamericano y Universal de Derechos Humanos (Secretaría de Derechos Humanos, 2021).

La idea en el Artículo 5, es que todo trabajador tiene derecho a desarrollar sus labores en ambiente que se encuentren adecuado y con las implementaciones necesarias para el ejercicio de sus competencias tanto físicas como mentales de manera que el trabajo que se vaya a desarrollar garantice su salud, seguridad y bienestar. Y es que como organización se tiene la responsabilidad legal de asumir este desenvolvimiento en programas de seguridad y salud integral, como de la misma manera las instituciones pueden evaluar el cumplimiento y desempeño de los colaboradores (Secretaría de Derechos Humanos, 2021).

2.3.2 Normativas Internacionales

Las normas establecidas en el Artículo 4, de la Resolución de la Secretaría Andina 957, señala que el servicio de Salud en el Trabajo se enfoca principalmente en la prevención de enfermedades contando con la ayuda de profesionales de diversas áreas disciplinares, de esta manera se busca promover un entorno saludable, un trabajo digno donde también se enfoquen en el bienestar físico, mental y social, adaptando las diversas tareas laborales de acuerdo a las capacidades de los trabajadores para evitar una sobre carga laboral (Resolución de la Secretaría Andina 957, 2008).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), los estudios más recientes sobre el estrés y su impacto en el trabajo enfatizan que el tipo de empleo más estresante es aquel que implica altas demandas y presiones excesivas, con pocas oportunidades de tomar decisiones o desarrollar tu liderazgo (OMS, 2020). Al analizar esto, se puede observar que todavía existe una brecha entre las normas establecidas para promover un ambiente laboral digno y la forma en que las organizaciones las implementan según su industria. Sin embargo, no hay excusa para no cumplir con estas normas, ya que esto implicaría violar los derechos humanos y tener una mala organización del sistema laboral.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los principios esenciales que se reflejan en estas normal sobre la seguridad y salud en el trabajo se pueden resumir en tres valores fundamentales como primer valor está el contar con un entorno de trabajo seguro y saludable,

seguidamente las condiciones del ambiente laboral deben ser coherentes con la dignidad humana y por último que está te brinde las posibilidades y la oportunidad de desarrollarme profesionalmente y permitirte auto realizarte (OIT, 2016, pág.12) .

Para respaldar esta idea, en 1998, en América Latina, el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) adoptó la Declaración Socio-Laboral, donde se prioriza la seguridad y la salud en el trabajo, haciendo hincapié en el respeto de los derechos y la protección física y mental de los trabajadores, con el objetivo de que las organizaciones actualicen las políticas o programas de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes laborales o enfermedades profesionales, como el síndrome de burnout o quemado (OIT, 2016, pág.13).

Es fundamental que estos mecanismos se vayan incorporando y estableciendo de forma habitual de manera que se garantiza la efectividad y productividad de los trabajadores y como empresa tener la capacidad de identificar riesgos, sensibilizar con los empleados y promulgar un estilo de vida saludable además del cuidarse de uno mismo. En el Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013-2030, hace referencia a la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, la remuneración económica y las oportunidades para el desarrollo profesional, con el objetivo de fomentar un entorno laboral saludable y promover el bienestar mental de los trabajadores (OMS, 2019).

2.4 Referente Estratégico.

Planes Nacionales de Desarrollo

En el Plan de Creación de Oportunidades, se busca que, entre el Estado, Sector Privado y las personas tenga cierta corresponsabilidad para la garantiza el bienestar, los derechos humanos y la salud, cada política implementada en este Plan hace referencia a temas de gran relevancia en Ecuador y teniendo como finalidad un aporte de manera positivo para el cumplimiento de las políticas propuestas (Secretaría Nacional de Planificación, 2021).

En el Plan de Creación de Oportunidades en el Eje Económico, el objetivo 1 se enfoca en el incremento y promoción inclusiva de la igualdad de oportunidades en el empleo y las diversas condiciones laborales. El Gobierno se encarga de crear las condiciones adecuadas, mientras que el sector privado es responsable de la creación de empleos (Secretaría Nacional de Planificación, 2021).

Por otro lado, en el objetivo 7 del eje social se plantea políticas que serán de ayuda a potenciar las capacidades y habilidades de la ciudadanía y promover una educación inclusiva e innovadora, entre ellas:

7.2 Fomentar a la actualización del modelo educativo a través de la innovación y el uso de nuevas herramientas tecnológicas.

7.4 Mejorar y fortalecer el sistema educativo superior a través de la promoción de investigaciones de excelencia, manteniendo los principios de libertad, responsabilidad e igualdad (Secretaría Nacional de Planificación, 2021).

En el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, el objetivo 1 del primer eje denominado "Derechos para todos durante toda la vida" se enfoca en garantizar que todas las personas puedan vivir con dignidad e igualdad de oportunidades, construyendo una sociedad que respete, proteja y se ejecuten sus derechos en todos los ámbitos. Entre las políticas planteadas se encuentran las relacionadas con asegurar un trabajo digno y seguro las siguiente:

1.7 Garantiza empleo justo y protección social.

1.8 Asegurar que todas las personas tengan acceso seguro a viviendas inclusivas y sostenibles, garantizando el bienestar y calidad de vida (Plan de Desarrollo Nacional, 2017).

De acuerdo con el Acuerdo Ministerial 82, en el Artículo 9., se menciona el programa de prevención de riesgos psicosociales, la cual todas las empresas tanto públicas como privadas deben implementar mismas que servirán para fomentar la diversidad e igualdad de oportunidades en el ámbito

laboral, en caso de no cumplirlas simplemente serán sancionadas con el cierre de sus establecimientos, suspensión de actividades, entre otras. (Ministerio del Trabajo, 2017).

La Organización Internacional de Normalización (ISO) es una federación mundial que reúne a los organismos nacionales de normalización de cada país. A través de sus comités técnicos, la ISO se dedica al desarrollo de normas internacionales que apoyan el crecimiento organizacional. Implementar un sistema de gestión de calidad es una decisión estratégica, ya que ayuda a mejorar el desempeño de las empresas y a sentar las bases para un desarrollo sostenible (ISO, 2015).

En la actualidad, la normativa global ISO 45001 define los criterios para implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. El propósito de esta norma es evitar incidentes y enfermedades laborales, salvaguardando la salud de todos los individuos en la organización (NQA, 2023).

La ISO 45001 fue creada para que las organizaciones puedan aplacar los riesgos que podrían afectar la salud y seguridad de sus trabajadores, así como aspectos clave de su negocio. Al implementar un sistema acorde a esta norma, las empresas pueden evitar daños a la integridad física de sus empleados y posibles consecuencias negativas para sus operaciones. (NQA, 2023).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la Investigación

La finalidad de la investigación fue identificar las afectaciones del Síndrome de Burnout en la calidad de vida laboral en docentes de una institución de educación superior. Como primera fase, docentes de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil realizaron la encuesta de Maslach Burnout Inventory (MBI) con la finalidad de que los resultados arrojados sean útiles para identificar el nivel de riesgo del síndrome de burnout en docentes.

La segunda fase consistió en realizar otra encuesta utilizando el formato de encuesta presentado en la investigación denominada “Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo – CVT GOHISALO” de González, Hidalgo, Salazar, & Preciado, (2010). La cual permite analizar dimensiones laborales, personales y familiares.

Por último, en la tercera fase se entrevistó a docentes que presentaron un nivel de riesgo crítico del síndrome de burnout, los mismo que como resultado en la encuesta sobre la calidad de vida laboral deberían contar con un grado bajo de satisfacción.

Esta investigación tiene como enfoque mixto de tipo explicativo. Según Hernández, Fernández & Baptista (2010:4) citado por Ruiz, Borboa, & Rodríguez (2013), tiene como principal idea que una investigación se sustenta en dos enfoques, es decir, enfoque cualitativo y enfoque cuantitativo, los cuales conforman un tercer enfoque: El enfoque mixto.

De acuerdo con Ruiz, Borboa, & Rodríguez (2013), al trabajar con un enfoque mixto, se relacionan los enfoques cualitativos y cuantitativos en la gran mayoría de los procedimientos y es que al momento de combinarlos tienes como resultado información que permita triangularla. Es decir, los datos que se obtendran seran de mayor validez y confiabilidad para el analisis del objeto de estudio.

Grinnell (1997), citado por Ruiz, Borboa, & Rodríguez, (2013) manifiesta que estos dos enfoques tienen componentes que se relacionan;

1. Llevan a cabo observaciones y valoraciones de sucesos específicos.
2. Establecen suposiciones o ideas como consecuencia de la observación y evaluaciones realizadas.
3. Prueban y demuestran el grado en que las suposiciones tienen fundamentos.
4. Revisión sobre las bases de las pruebas o análisis.
5. Proponen nuevas observaciones y evaluaciones para modificar, o fundamentar e incluso generar otras ideas (Ruiz, Borboa, & Rodríguez, 2013).

Cabe recalcar que esta investigación se componen de los dos enfoques, lo cual permitió un mejor análisis obteniendo mejores resultados, en base de encuestas y entrevistas además de los bases teóricas que se fueron indagando de varios autores frente al síndrome de burnout.

3.1.1 Tipo y Nivel de la Investigación

El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional y exploratoria. De acuerdo con Rojas (2015) esta exploración hace referencia a la comprensión de la realidad conforme se manifiesta en un contexto específico de espacio y tiempo, es decir, se observa, documenta o bien se indaga de forma que se registren los datos sin algún tipo de alteración (p. 7).

Según Sáez (2017), en los estudios experimentales se basan en metodologías cuantitativas con la finalidad de buscar una generalización en las conclusiones y es que se identifican factores que causen algún efecto de que algo se produzca como consecuencia de la acción.

El alcance correlacional tiene la finalidad de conocer la relación entre dos o más conceptos o categorías que se estén analizando en la investigación, y es que para evaluar el grado de asociación de estas variables como primera fase tiene el análisis de una en este caso el síndrome de

burnout y como segunda variable la calidad de vida laboral en docentes de educación superior (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.1.2 Método de Investigación

La indagación cuenta con un método deductivo e inductivo ya que primero se realiza un análisis teórico y conceptual, los cuales destacan sobre el síndrome de burnout y calidad de vida laboral de esta manera se pueden analizar las afectaciones de estas variables en docentes de las carreras de psicología, trabajo social y medicina de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

De acuerdo con Dávila (2006), este método tiene una gran utilidad en la investigación ya que de manera deductiva nos permite establecer un vínculo entre el marco teórico y la observación, es decir, va de lo general a lo específico, mientras que la inducción implica la acumulación de conocimientos e información fragmentada de lo específico a lo general.

Además, se indaga la información directamente relacionada con el problema, lo que implica una intervención en el entorno que se está esocgiendo en esta problemáticas con la finalidad de confirmar si existen afectaciones del síndrome de burnout en la calidad de vida laboral en los docentes en la insitución de eduación superior.

3.1.3 Universo, Muestra, Muestreo

3.1.3.1 Universo o Población

Según Pineda *et al.*, (1994:108), citado por López (2004), se refiere al universo como un conjunto de individuos u objetos definidos por una o más características sobre los cuales se busca obtener información en un estudio de investigación.

Para González & Salazar (2008), es el conjunto de información del cual se ocupa un estudio estadístico específico se denomina población y esta estrechamente vinculado a lo que se predente investigar (p.11).

En ese caso, el universo está conformado por los docentes de las carreras con enfoque humanístico (Trabajo Social, Psicología, Medicina o Enfermería) de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil considerando en total de 100 docentes. Se consideró a los docentes de la UCSG (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil) ya que, de esta manera se podría identificar si se encuentran en un ambiente laboral acorde a sus necesidades, además de contar con las normas de seguridad tanto físicas como de bienestar.

3.1.3.2 Muestra

De acuerdo con Hernández, Fernández, & Baptista (2014), la muestra se define como un subgrupo de la población, es decir, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente.

González & Salazar (2008) hace referencia a una fracción de la población, donde los individuos u objetos representan al conjunto completo, reflejando características que definen a la población de la cual se extrajo, lo que indica que es representativa.

La muestra, compuesta por 100 profesores, será seleccionada de manera aleatoria estratificada, teniendo en cuenta la proporción de docentes en cada carrera. La elección del muestreo estratificado asegurará una representación equitativa de todas las carreras en la muestra, garantizando así la validez y la diversidad en los resultados obtenidos

3.1.3.3 Muestreo

De acuerdo con Robledo (2004), hace referencia a la selección de una porción de la población en su totalidad es lo que se entiende como muestreo (p. 2). Por otro lado, González & Salazar (2008), menciona que este es esencial para el investigador, dado que resulta inviable entrevistar a todos los integrantes de una población, debido a limitaciones de tiempo, recursos y esfuerzo (p. 29).

3.1.4 Forma de Recolección de la Información

Los instrumentos seleccionados para esta investigación son el Cuestionario de Maslach y el CVT-Gohisalo, diseñados para evaluar el síndrome de burnout y medir la calidad de vida laboral, respectivamente. Se les proporcionará el correspondiente consentimiento informado antes de almacenar la información recopilada (Anexo 1).

Cuestionario de Maslach (Maslach Burnout Inventory), según Rotstein et al. (2019): Este cuestionario se enfoca en analizar el síndrome de burnout (Anexo 2), que es un estado caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal en el entorno laboral. Contiene diversos elementos que indagan en estas dimensiones, posibilitando una comprensión detallada del grado de burnout experimentado por los profesores.

Las subescalas se dan de la siguiente forma:

Tabla 1

Subescalas del cuestionario de Maslach

Subescala	Código	Ítems	# de ítems	Puntaje por ítem	Puntaje por escala	Indicios de Burnout
Agotamiento Emocional	EE	1,2,3	9	De 0 a 6	De 0 a 54	Más de 26
Despersonalización	DP	6,8,13,14,16,20	5	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 9
Realización personal	PA	4,7,9,12,17,18,19,21	8	De 0 a 6	De 0 a 48	Más de 34

Fuente: Cuestionario de Maslach Inventory

Elaborado por: Cristina Rengifo

Fecha: 09/01/2024

La valoración es:

Tabla 2

Subescalas de valores del Cuestionario de Maslach

Subescala	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	De 0 a 18	De 19 a 26	De 27 a 54*
Despersonalización	De 0 a 5	De 6 a 9	De 10 a 30*
Realización personal	De 0 a 33*	De 34 a 39	De 40 a 56

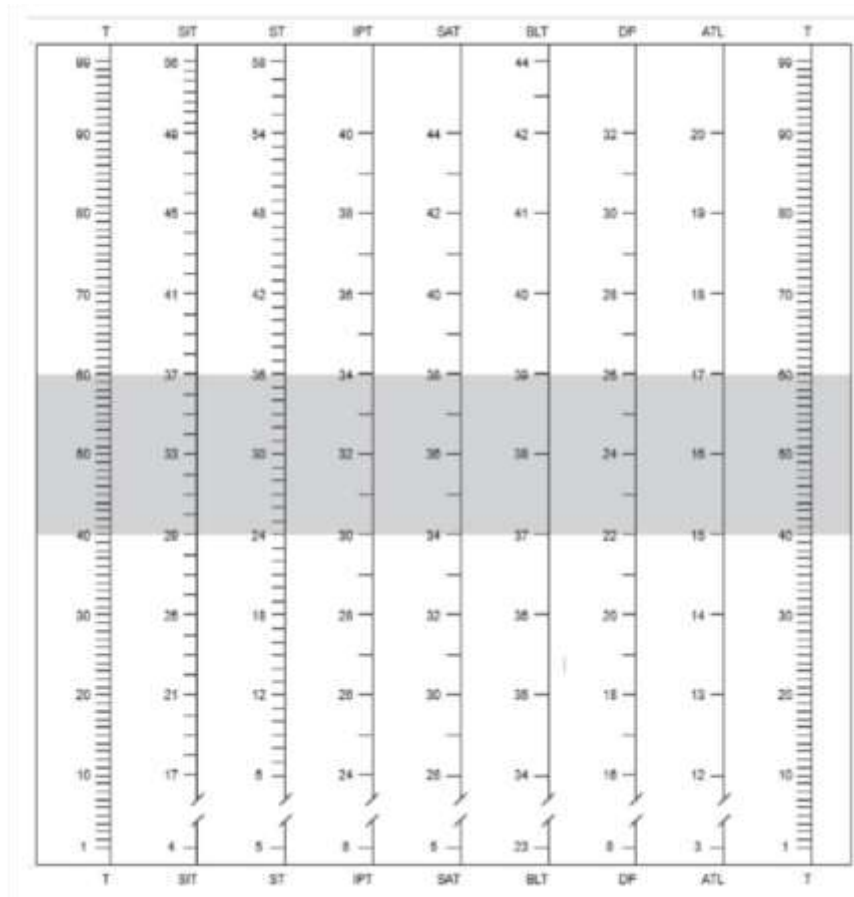
Fuente: Cuestionario de Maslach Inventory

Elaborado por: Cristina Rengifo Fecha: 09/01/2024

CVT-Gohisalo, según Castellano (2022): El dispositivo comprende 74 preguntas que analizan siete dimensiones: seguridad institucional en el ámbito laboral (SIT); seguridad en el trabajo (ST); integración al puesto de trabajo (IPT); satisfacción con el trabajo (SAT); bienestar logrado a través del trabajo (BLT); desarrollo personal (DP); y administración del tiempo libre (ATL) (Anexo 3). Las dimensiones abordadas ofrecen una evaluación completa de cómo el individuo percibe su entorno laboral.

Los elementos que conforman el instrumento se organizan en el formato proporcionado a las personas evaluadas, según su tipo de respuesta, sin considerar la dimensión a la que pertenece el ítem. En otras palabras, se disponen de manera secuencial 26 ítems que se responden en términos de satisfacción, seguidos por 41 ítems que se responden en términos de cantidad. Luego, hay 10 ítems que requieren respuestas respecto a estar o no estar de acuerdo, y finalmente, se encuentran 2 ítems que se responden en términos de grado de compromiso.

Para analizar los resultados individuales, se emplea el baremo o representación gráfica, donde se establecen los límites que definen los puntajes bajos, medios y altos para cada una de las dimensiones evaluadas.



La interpretación de los puntajes T para cada dimensión se determina según las pautas establecidas por los autores de la siguiente manera.

- **Dimensión Soporte Institucional para el Trabajo (Pregunta 6,19,26,27,28,44,45,46,47,48,49,50,51,52)**

Puntuación Alta ($T > 60$): Caracteriza a individuos cuyas actividades están alineadas con su motivación, perfil profesional o posición laboral. Son innovadores, afrontan desafíos con decisión, tienen un fuerte sentido de pertenencia, reciben respaldo de superiores y promueven valores como respeto e independencia. Creen que su trabajo brinda oportunidades de ascenso.

Puntuación Baja ($T < 40$): Refleja insatisfacción laboral, con dificultades en tareas, percepción de supervisión amenazante y falta de respaldo. Evitan la cooperación, ven limitadas oportunidades de progreso y sienten insatisfacción personal sin expresar opiniones por temor a represalias.

- **Dimensión Integración al Puesto de Trabajo (Pregunta 18,32,36,37,39,40,41,42,43,65)**

Puntuación Alta (T>60): Identifica a trabajadores satisfechos en la integración con sus compañeros, colaboradores, y con habilidades para trabajar en equipo y liderar. Son motivados para superar retos y crear ambientes de trabajo satisfactorios, mostrando facilidad para motivar y cooperar.

Puntuación Baja (T<40): Personas con bajos niveles en esta dimensión expresan inconformidad con los objetivos institucionales, se desmotivan fácilmente y responsabilizan a otros de los fracasos laborales. Suelen tener conflictos interpersonales y baja capacitación para sus roles.

- **Dimensión Satisfacción por el Trabajo (Pregunta 1,2,3,4,14,15,16,17,20,21,22)**

Puntuación Alta (T>60): El trabajador comprometido con la misión institucional, dedicado exclusivamente a sus funciones, invierte en su preparación individual, recibe reconocimientos y se enorgullece de pertenecer a la institución, sintiendo satisfacción por la retribución ofrecida.

Puntuación Baja (T<40): Contrariamente, aquellos con puntajes bajos se sienten insatisfechos, realizan funciones adicionales fuera de la institución, su dedicación es parcial incluso en horario laboral y los reconocimientos son escasos o negativos.

- **Dimensión Bienestar Logrado a Través del Trabajo (Pregunta 23,24,34,35,38,59,60,62,66,71,73)**

Puntuación Alta (T>60): Individuos satisfechos con su progreso personal, social y económico gracias a su trabajo. Se consideran útiles en la sociedad, física y mentalmente capaces, cuidando su salud y apariencia. Poseen elementos que indican progreso, como equipo moderno y servicios de calidad.

Puntuación Baja (T<40): Puntajes bajos sugieren riesgos en la salud física o emocional, insatisfacción salarial, y responsabilización del entorno

laboral por su precariedad. No se identifican con los objetivos de la institución y perciben falta de justicia social.

- **Dimensión Desarrollo Personal logrado por el Trabajador (Pregunta 53,54,64,67,68,69,70,74)**

Puntuación Alta ($T > 60$): El trabajador seguro y optimista con este puntaje demuestra buen estado de ánimo, trato amable y transmite entusiasmo. Considera lograr metas alcanzables y loables, influenciando positivamente a los demás.

Puntuación Baja ($T < 40$): Representa riesgo en la insatisfacción personal. El trabajador se siente vulnerable, inseguro en logros, y puede percibir disminución física o emocional. Se muestra pesimista y se opone a retos institucionales.

- **Dimensión Administración del tiempo libre (Pregunta 25,55,56,57,58)**

Puntuación Alta ($T > 60$): Personas planificadoras que equilibran actividades laborales, recreativas y de descanso. Cumplen con horarios y tareas sin descuidar compromisos personales y sociales, manteniendo un equilibrio entre trabajo y desarrollo personal.

Puntuación Baja ($T < 40$): Falta de administración del tiempo caracteriza a aquellos con este puntaje. Prolongan la jornada laboral, llevan trabajo a casa y descuidan descanso y recreación. Su laxitud puede afectar nutricional o emocionalmente, generando adicciones o conflictos interpersonales.

3.1.5 Formas de Análisis de la Información

Se crearán tablas de frecuencia para las preguntas presentes en ambos cuestionarios, y la información representativa se visualizará mediante gráficos de barras o gráficos circulares para observar la incidencia en porcentaje.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Caracterización

El planteamiento de la presente investigación inicio con ideas, definiciones, conceptualizaciones planteadas por diferentes autores sobre el síndrome de Burnout y es que autores como Harrison (1983), Pines (1993), Page & Cooper (1993), están de acuerdo que este síndrome es un estado de estrés crónico, pero también se considera como un desequilibrio bio-psico-social que experimenta el trabajador a causas de las condiciones de trabajo a las que se encuentra expuesto y los factores que causan estrés se convierten en los principales determinantes del desarrollo del síndrome.

De acuerdo con Leiter & Maslach (1988), la evidencia del síndrome de burnout se da a través de un proceso que inicia por el desequilibrio entre las demandas organizacionales y los recursos personal, esto provocaría que en este caso el sujeto inicie con un agotamiento emocional, seguidamente experimentara la despersonalización como una estrategia de afrontamiento, concluyendo con la baja realización personal demostrando la ineficiencia al afrontar los diferentes estresores laborales.

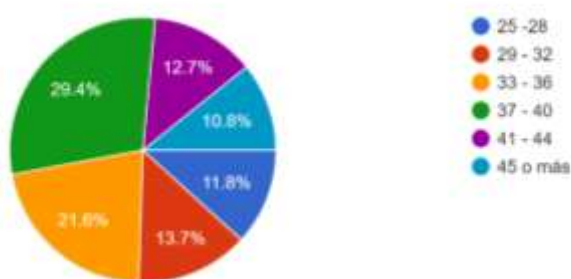
En otras palabras, las condiciones laborales precarias y las demandas físicas y mentales intensas pueden generar un estrés descontrolado, cuyos efectos no se limitan únicamente al ámbito laboral, sino que también pueden extenderse al entorno personal del empleado. Además, la aparición de este síndrome se ve influenciada por diversos factores, tales como altos niveles de productividad, cambios en la estructura organizativa y diversos elementos organizacionales que provocan emociones negativas, impactando así la calidad de vida del trabajador.

De los 102 docentes encuestados, se obtuvo como grupos etarios un 29,4% de entre 37 a 40 años, seguido por un 21,6% con una edad entre 33 a 36 años, y un 13,7% de entre 29 a 32 años, como se ve en la Figura 1.

Respecto al sexo de los docentes encuestados, se tuvo un 62,7% correspondientes a femenino y un 37,2% a masculino (Figura 2); mientras que, un 27,5% pertenecen a la carrera de Enfermería, un 26,5% a la carrera de Psicología, un 26,5% a la carrera de Medicina y un 19,6% a Trabajo Social (Figura 3). En relación con los años de antigüedad que han trabajado los encuestados, se obtuvo un promedio de 9,39 años, y una mayoría con 5 y 9 años de servicio, como se detalla en la Tabla 1.

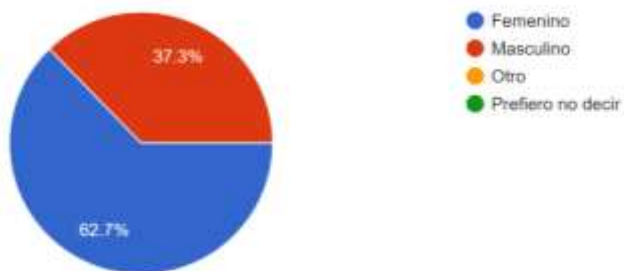
Finalmente, en relación al tipo de contrato o tiempo de trabajo en la Institución, se obtuvo un 72,5% en tiempo completo y un 27,5% a medio tiempo (Figura 4).

Figura 1. Edad de los docentes de carreras de servicios humanitarios.



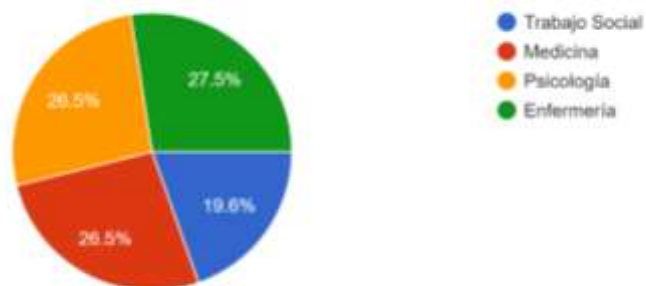
Fuente: Cuestionario de Síndrome de Burnout y Calidad de Vida.
Elaborado por: Cristina Rengifo
Fecha: 13/01/2024

Figura 2. Sexo de docentes de carreras de servicios humanitarios



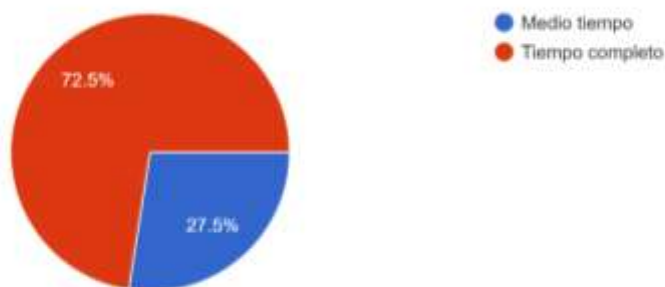
Fuente: Cuestionario de Síndrome de Burnout y Calidad de Vida.
Elaborado por: Cristina Rengifo
Fecha: 13/01/2024

Figura 3. Carrera a la que pertenecen los docentes de carreras de servicios humanitarios.



Fuente: Cuestionario de Síndrome de Burnout y Calidad de Vida.
Elaborado por: Cristina Rengifo
Fecha: 13/01/2024

Figura 4. Tiempo que trabaja en la Institución respecto a los encuestados.



Fuente: Cuestionario de Síndrome de Burnout y Calidad de Vida.
Elaborado por: Cristina Rengifo
Fecha: 13/01/2024

Tabla 1

Antigüedad en la Institución respecto a los docentes de carreras de servicios humanitarios en el año 2023-2024.

Años de antigüedad	Frecuencia	%
14	1	0,98
16	1	0,98
1	2	1,96
2	2	1,96
4	2	1,96
17	2	1,96
25	2	1,96
20	3	2,94
13	4	3,92
12	5	4,90
3	6	5,88
8	6	5,88
11	6	5,88
6	7	6,86
7	8	7,84
15	10	9,80
10	11	10,78
5	12	11,76
9	12	11,76

Nota: Datos tomados del Cuestionario de Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Laboral (2024).

4.2 Identificar los niveles de síndrome de burnout en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil.

En base al cuestionario de Maslach, que destaca subcategorías de agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal en el entorno laboral, se obtuvieron los siguientes resultados, que se detallan en la Tabla 2 con los valores con mayor frecuencia, y en el Anexo 4 donde se observan todas las respuestas para cada pregunta:

- Agotamiento emocional: índice de 23, que representa una valoración media.
- Despersonalización: índice de 7, que representa una valoración media.
- Realización personal: índice de 29, que representa una valoración baja.

Tabla 2

Respuestas para el cuestionario del Síndrome de Burnout de Maslach.

# de Ítem	Cuestionamiento	Respuesta con mayor frecuencia	Porcentaje de frecuencia
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	2	39,2
2	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo	2	37,3
3	Me siento fatigado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	3	28,4
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender	5	29,4
5	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales	0	36,3
6	Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mí	3	28,4
7	Trato con mucha efectividad los problemas de las personas	4	28,4
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	2	30,4
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo	3 & 5	25,5
10	Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación	1	23,5

11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	3	30,4
12	Me siento muy energético	3	30,4
13	Me siento frustrado por mi trabajo	2	27,5
14	Siento que estoy trabajando demasiado	3	49,0
15	No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que doy servicio	3	32,4
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés	3	30,4
17	Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo	3	24,5
18	Me siento estimulado/a después de trabajar en contacto con personas	3	48,0
19	He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo	3	25,5
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	3	42,2
21	En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma	3	32,4
22	Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de su problema	0	26,5

Nota: Datos tomados del Cuestionario de Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Laboral (2024).

- Valores: 0= Nunca, 1= Casi nunca, 2= Algunas veces, 3= Regularmente, 4= Bastantes veces / Una vez por semana, 5= Casi siempre / Pocas veces por semana, 6=siempre.

QUESTIONARY MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Agotamiento Emocional (Figura 5-9)

Para la dimensión Agotamiento Emocional, se obtuvo una mayoría de 43,14% en el nivel medio, mientras que, respecto al género, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel medio masculino, con un 27,45% seguido de un 22,55% de nivel alto también en hombres. Un porcentaje minoritario se obtuvo en nivel alto en femenino, con un 9,80%. Se observa que la mayoría de los encuestados experimenta un nivel medio de agotamiento emocional, lo cual podría indicar que se encuentran en un punto intermedio en términos de sentirse emocionalmente agotados. En cuanto al género, es interesante notar que los hombres muestran mayores porcentajes tanto en el nivel medio como en el nivel alto, sugiriendo que la problemática del agotamiento emocional no es exclusiva de un género. Sin embargo, es relevante destacar que un porcentaje minoritario de mujeres reporta niveles altos de agotamiento emocional, lo cual podría indicar una diferencia significativa en la experiencia emocional entre géneros.

En relación con la edad presentada por los encuestados, se obtuvo una mayoría en el nivel medio de entre 33 a 36 años, con un porcentaje del 15,69%, seguido por un 9,80% en nivel alto de entre 33 a 36 años. Como valores en minorías, se observó un 0,98% en el nivel alto de entre 29 y 32 años de los docentes encuestados. Respecto a la edad, los resultados muestran que los encuestados de entre 33 y 36 años son los que mayoritariamente experimentan niveles medios de agotamiento emocional, con un porcentaje adicional en el mismo rango de edad experimentando niveles altos. La minoría de docentes más jóvenes, entre 29 y 32 años, muestra un nivel alto de agotamiento emocional, lo cual podría indicar que este grupo más joven está experimentando mayores niveles de agotamiento.

En cuanto a la carrera que imparten los docentes, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel medio de la carrera de Psicología, con un 15,69%, seguido de un nivel medio, pero en la carrera de medicina (11,76%), mientras que los valores minoritarios se obtuvieron en un 4,90% en el nivel medio de la carrera de Trabajo Social y un 4,90% en el nivel alto de la carrera de

Psicología. Respecto a la carrera que imparten, los docentes de Psicología son los que más comúnmente experimentan un nivel medio de agotamiento emocional, seguidos por los de Medicina. Es importante tener en cuenta que los valores minoritarios en Trabajo Social y Psicología (nivel alto) podrían indicar diferencias en la manera en que estas carreras impactan en el agotamiento emocional.

Con relación al tiempo o modalidad de trabajo, se vio una mayoría en nivel medio en Tiempo Completo, con un 33,33% seguido por un nivel alto en Tiempo Completo con un 24,51%. Para los valores minoritarios, se tuvo un 6,86% en un nivel alto en Medio Tiempo. Con el tiempo o modalidad de trabajo, los docentes que trabajan a tiempo completo son la mayoría en los niveles medio y alto de agotamiento emocional. Esto podría sugerir que el tiempo completo podría estar relacionado con mayores niveles de agotamiento emocional en comparación con el medio tiempo. Además, los valores minoritarios en el nivel alto para el medio tiempo podrían indicar que esta modalidad de trabajo tiende a tener menos impacto en el agotamiento emocional.

Por último, respecto al tiempo de trabajo que han permanecido en la Institución, se tuvo un porcentaje mayoritario del 24,51% en nivel medio para docentes entre 6 y 10 años de labor, mientras que se obtuvo un porcentaje minoritario del 0% para los niveles medios de los docentes que han trabajado en la Institución entre 16 y 20 años, y de entre 21 y 25 años. En cuanto al tiempo de trabajo en la institución, es interesante notar que la mayoría de los docentes que han trabajado entre 6 y 10 años experimentan niveles medios de agotamiento emocional. La ausencia de docentes con 16-20 y 21-25 años de experiencia en niveles medios podría indicar que a medida que los docentes acumulan más años de experiencia, tienden a experimentar agotamiento emocional en niveles diferentes, posiblemente más altos.

Figura 5

Nivel de Agotamiento Emocional según el género.

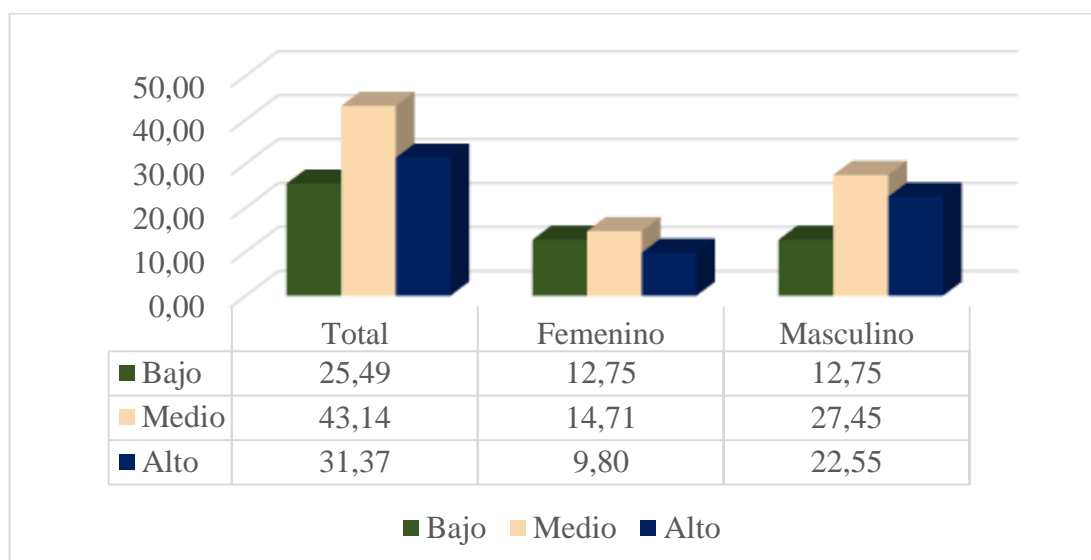


Figura 6

Nivel de Agotamiento Emocional según la edad.

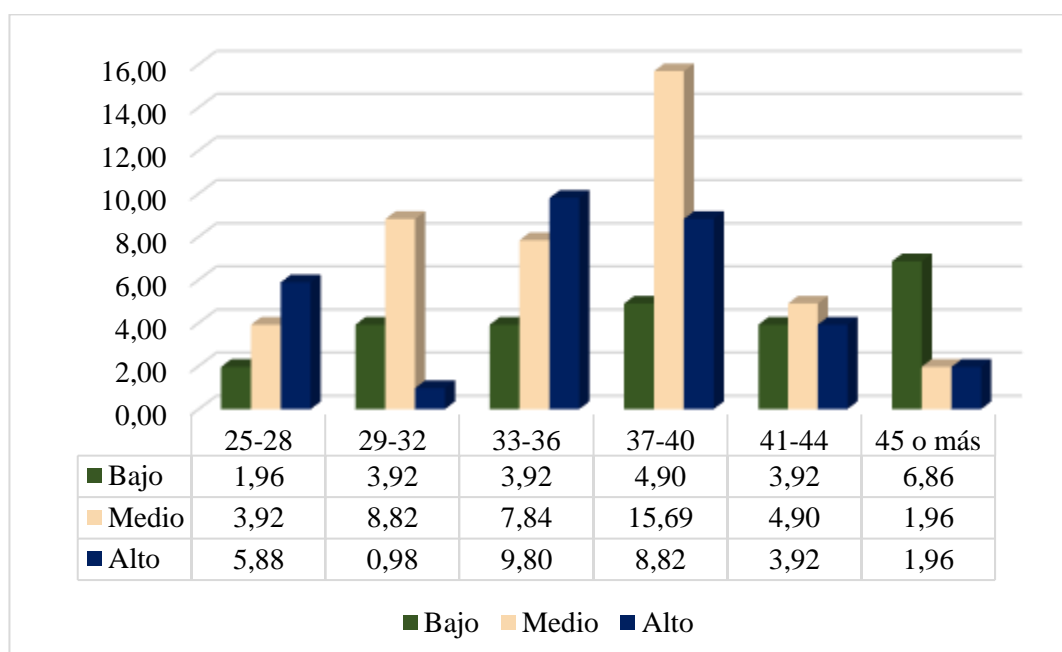


Figura 7

Nivel de Agotamiento Emocional según la carrera.

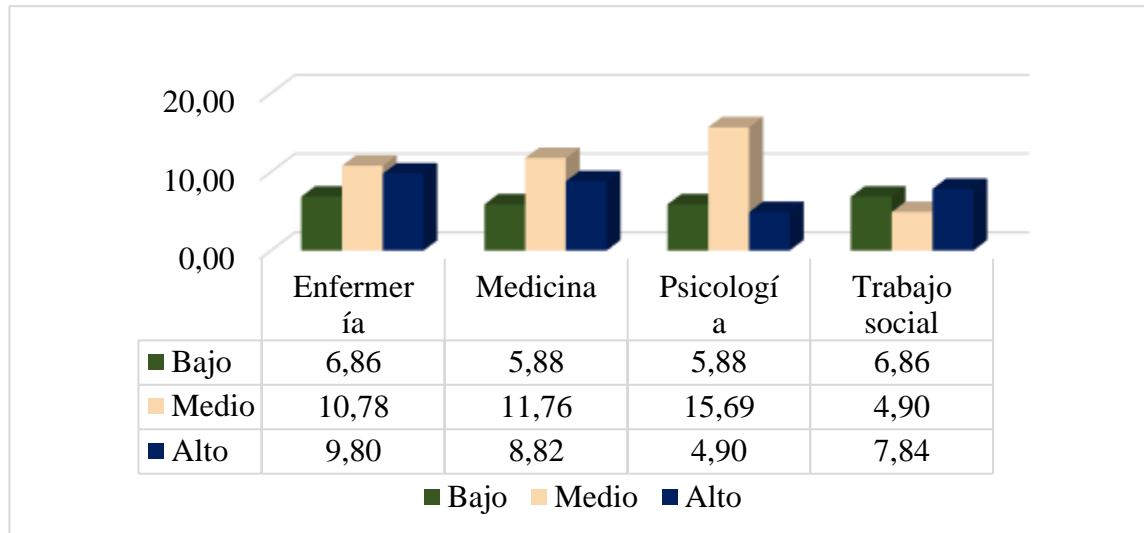


Figura 8

Nivel de Agotamiento Emocional según el tiempo de trabaja.

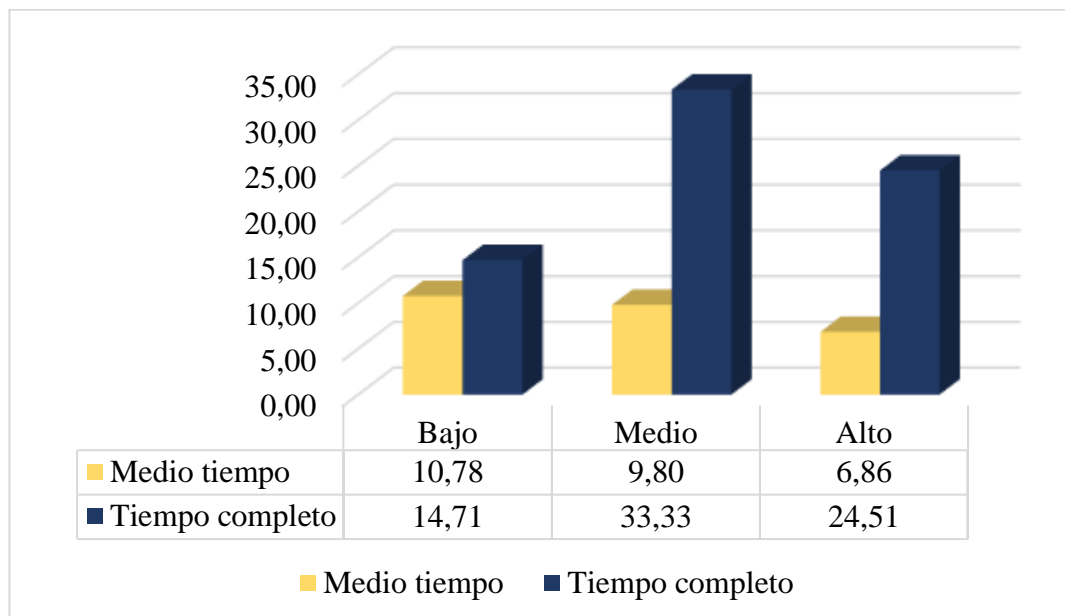
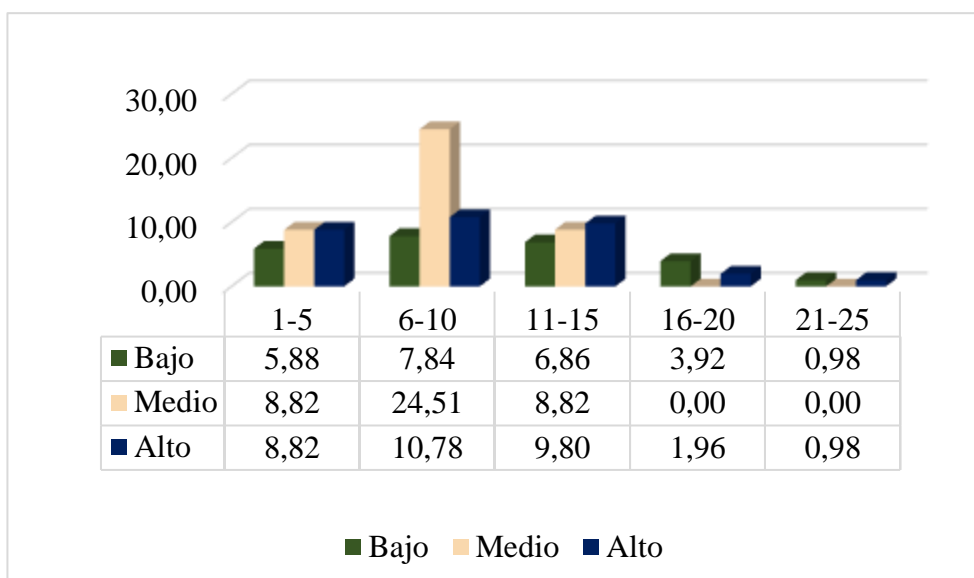


Figura 9

Nivel de Agotamiento Emocional según la antigüedad.



Despersonalización (Figura 10-14)

Para la dimensión Despersonalización, se obtuvo una mayoría de 52,94% en el nivel alto, mientras que, respecto al género, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel alto femenino, con un 36,27% seguido de un 16,67% de nivel alto también en hombres. Un porcentaje minoritario se obtuvo en nivel medio en masculino, con un 9,80%. Se observa una mayoría significativa en el nivel alto de despersonalización, indicando que una proporción importante de los encuestados experimenta altos niveles de desconexión emocional y despersonalización en su trabajo. Este fenómeno puede estar relacionado con factores laborales, organizacionales o personales que contribuyen a la percepción de los docentes de tratar a sus estudiantes como objetos más que como individuos.

En cuanto al género, es llamativo que las mujeres muestren un porcentaje mayoritario en el nivel alto de despersonalización. Esta diferencia podría deberse a dinámicas de género específicas en el ámbito laboral o a la naturaleza del trabajo docente, donde las mujeres podrían enfrentar desafíos adicionales que impactan en su conexión emocional con los demás.

En relación con la edad presentada por los encuestados, se obtuvo una mayoría en el nivel alto de entre 37 a 40 años, con un porcentaje del 19,61%,

seguido por un 10,78% en nivel alto de entre 33 a 36 años. Como valores en minorías, se observó un 0,98% en el nivel medio de 45 años o más de los docentes encuestados, y un 0,98% en nivel bajo para las edades entre 25 y 28 años, y entre 29 a 32 años. La concentración de niveles altos de despersonalización en el rango de edad de 37 a 40 años sugiere que los docentes en este grupo podrían enfrentar desafíos únicos en términos de conexión emocional con su trabajo. La minoría en el nivel medio para los docentes de 45 años o más podría indicar que la experiencia laboral acumulada en este grupo se asocia con una mayor despersonalización.

En cuanto a la carrera que imparten los docentes, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel alto de la carrera de Medicina, con un 17,65%, seguido de un nivel alto, pero en la carrera de Enfermería (15,69%), mientras que los valores minoritarios se obtuvieron en un 3,92% en el nivel medio de la carrera de Trabajo Social y un 3,92% en el nivel medio de la carrera de Medicina. La mayoría en el nivel alto entre los docentes de Medicina y Enfermería podría atribuirse a las características particulares de estas profesiones de la salud, que podrían generar una mayor despersonalización debido a la naturaleza clínica y a menudo impersonal de las interacciones con pacientes.

Con relación al tiempo o modalidad de trabajo, se vio una mayoría en nivel alto en Tiempo Completo, con un 39,22% seguido por un nivel bajo en Tiempo Completo con un 18,63%. Para los valores minoritarios, se tuvo un 5,88% en un nivel medio en Medio Tiempo. La mayoría en el nivel alto para aquellos que trabajan a tiempo completo podría indicar que la carga laboral y las responsabilidades asociadas con el trabajo a tiempo completo contribuyen significativamente a la despersonalización. La minoría en el nivel medio para el trabajo a medio tiempo podría sugerir que esta modalidad de trabajo está asociada con niveles más bajos de despersonalización.

Finalmente, respecto al tiempo de trabajo que han permanecido en la Institución, se tuvo un porcentaje mayoritario del 21,57% en nivel alto para docentes entre 6 y 10 años de labor, seguido de un 16,67% para 11 y 15 años de antigüedad, mientras que se obtuvo un porcentaje minoritario del 0% para los niveles medios de los docentes que han trabajado en la Institución entre 16 y 20 años, y alto entre 21 y 25 años. El hecho de que los docentes con 6-10 años de experiencia sean la mayoría en el nivel alto de despersonalización

podría indicar que este período específico de la carrera docente presenta desafíos únicos o factores estresantes que contribuyen a la despersonalización. La ausencia de docentes con 16-20 años de experiencia en niveles medios podría indicar que, a medida que los docentes acumulan más años de experiencia, tienden a experimentar despersonalización en niveles más altos.

Figura 10

Nivel de Despersonalización según el género.

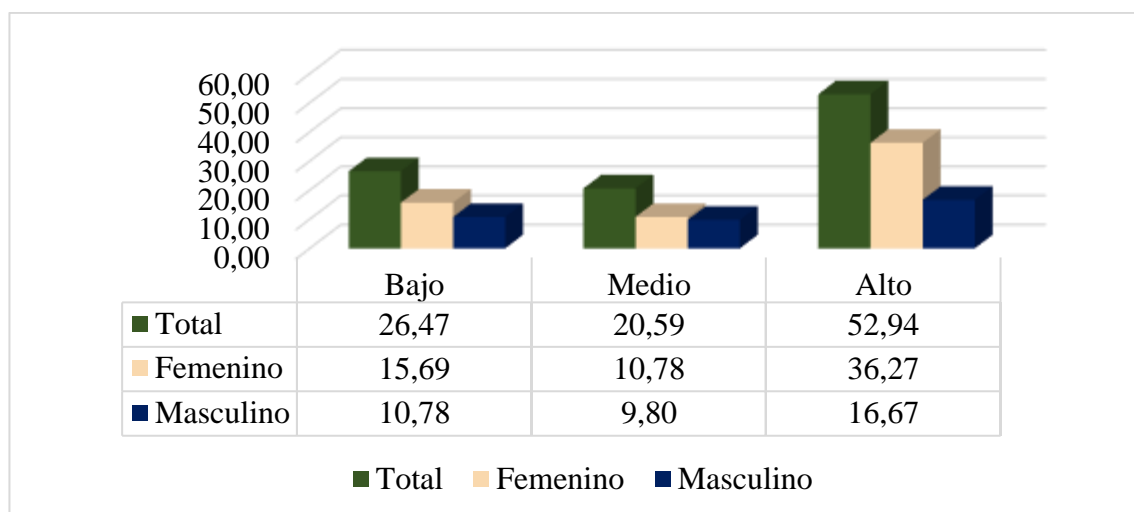


Figura 11

Nivel de Despersonalización según la edad.

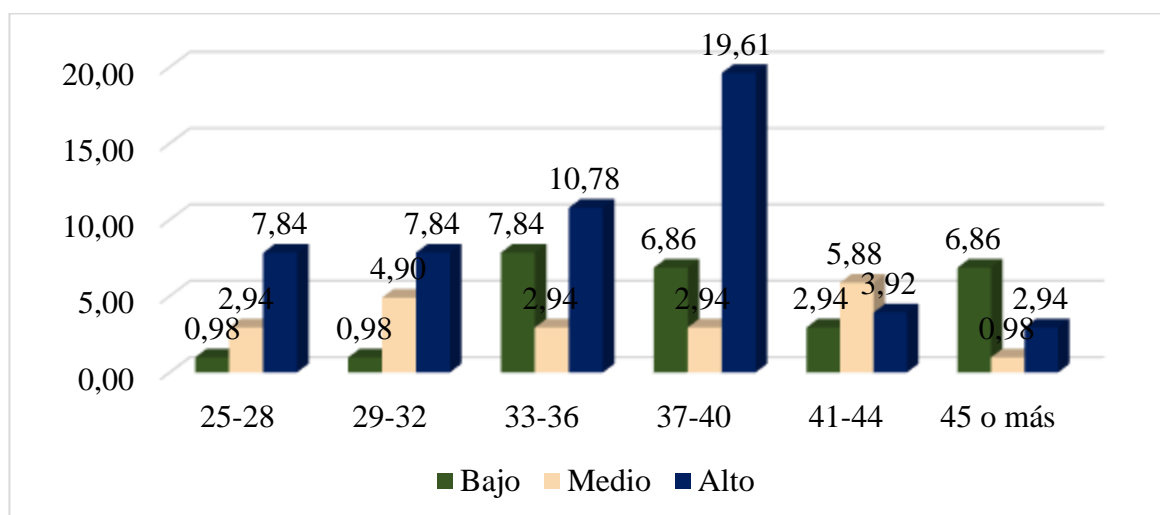


Figura 12

Nivel de Despersonalización según la carrera universitaria.

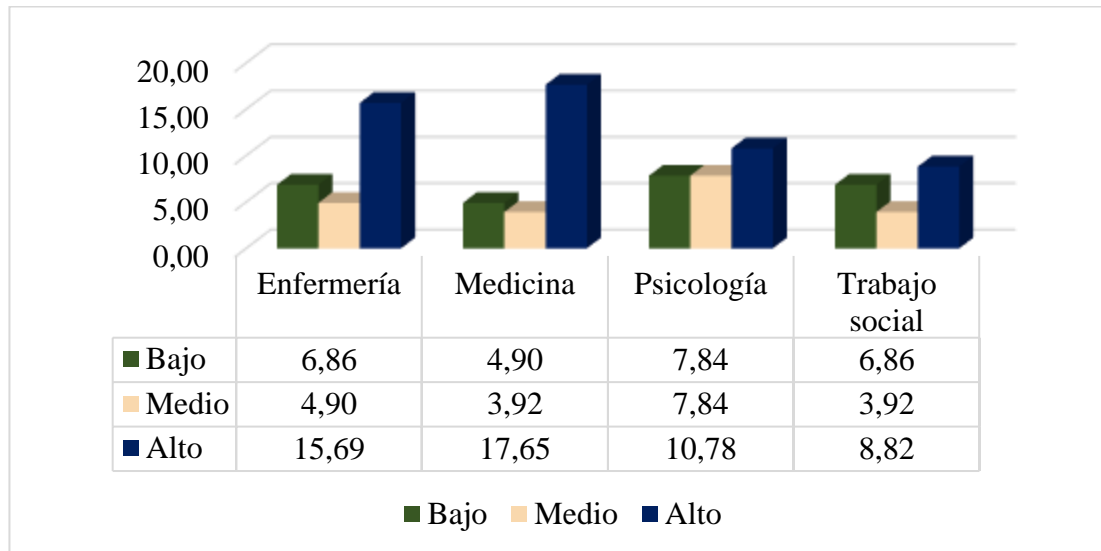


Figura 13

Nivel de Despersonalización según el tiempo de trabajo.

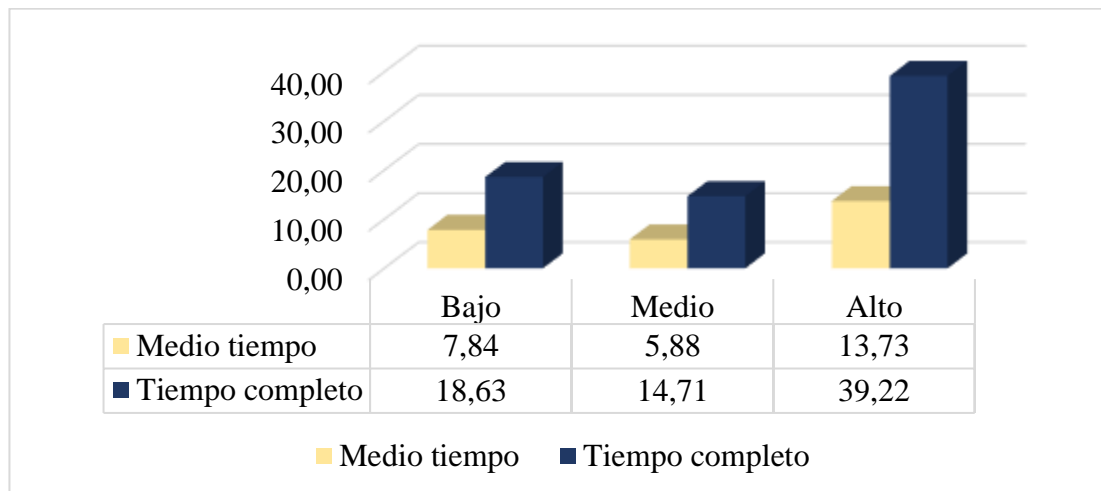
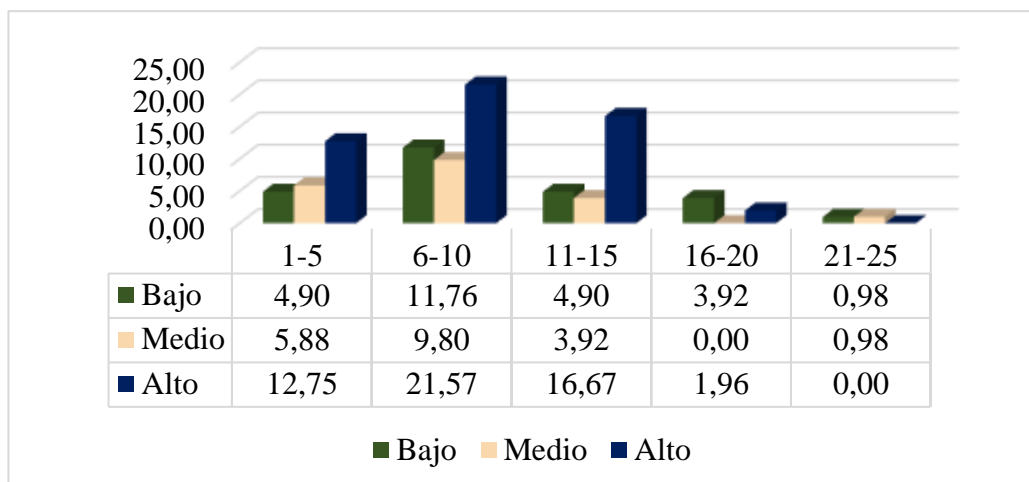


Figura 14

Nivel de Despersonalización según la antigüedad.



Realización personal (Figura 15-19)

Para la dimensión Realización Personal, se obtuvo una mayoría de 74,51% en el nivel bajo, mientras que, respecto al género, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel bajo femenino, con un 50% seguido de un 24,51% de nivel bajo también en hombres. Un porcentaje minoritario se obtuvo en nivel alto en femenino, con un 3,92%. La mayoría en el nivel bajo de realización personal sugiere que un porcentaje significativo de los docentes encuestados experimenta un bajo sentido de logro y satisfacción en su trabajo. Esto podría estar relacionado con diversos factores, como la carga laboral, la falta de reconocimiento o la falta de oportunidades para el desarrollo profesional. La mayor prevalencia del nivel bajo en mujeres, seguido por hombres, podría indicar desafíos específicos que enfrentan ambos géneros en términos de realización personal en el ámbito educativo. La presencia de un porcentaje minoritario en el nivel alto para mujeres podría sugerir que, en general, hay pocas mujeres que informan un alto sentido de realización personal en su trabajo.

En relación con la edad presentada por los encuestados, se obtuvo una mayoría en el nivel bajo de entre 37 a 40 años, con un porcentaje del 22,55%, seguido por un 16,67% en nivel bajo de entre 33 a 36 años. Como valores en minorías, se observó un 0,98% en el nivel medio de entre 29 y 32 años de los docentes encuestados, y un 0,98% en nivel alto para las edades entre 29 a

32 años, 41 a 44 años, y 45 o más años. La concentración de niveles bajos de realización personal en los grupos de edad de 37 a 40 años y 33 a 36 años sugiere que los docentes en estos rangos de edad podrían estar experimentando desafíos particulares que afectan su satisfacción laboral. La presencia de niveles bajos en la minoría de docentes más jóvenes (29-32 años) podría indicar que este grupo enfrenta desafíos únicos en términos de realización personal.

En cuanto a la carrera que imparten los docentes, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel bajo de la carrera de Enfermería y Psicología, con un 19,61%, seguido de un nivel bajo en la carrera de Medicina (18,63%), mientras que los valores minoritarios se obtuvieron en un 0% en el nivel alto de la carrera de Trabajo Social. La mayoría en el nivel bajo para las carreras de Enfermería y Psicología, seguido por Medicina, podría indicar que estos profesionales de la salud enfrentan desafíos específicos que afectan su realización personal. La ausencia de niveles altos en la carrera de Trabajo Social podría indicar que estos profesionales experimentan una mayor satisfacción en comparación con las otras carreras.

Con relación al tiempo o modalidad de trabajo, se vio una mayoría en nivel bajo en Tiempo Completo, con un 56,86% seguido por un nivel bajo en Tiempo Completo con un 17,65%. Para los valores minoritarios, se tuvo un 2,94% en un nivel alto en Medio Tiempo. La mayoría en el nivel bajo para aquellos que trabajan a tiempo completo podría sugerir que la carga de trabajo asociada con el empleo a tiempo completo contribuye significativamente a la baja realización personal. La minoría en el nivel alto para el trabajo a medio tiempo podría indicar que esta modalidad de trabajo está asociada con niveles más altos de realización personal.

Por último, respecto al tiempo de trabajo que han permanecido en la Institución, se tuvo un porcentaje mayoritario del 35,29% en nivel bajo para docentes entre 6 y 10 años de labor, seguido de un 19,61% para 11 y 15 años de antigüedad, mientras que se obtuvo un porcentaje minoritario del 0% para los niveles altos de los docentes que han trabajado en la Institución entre 21 y 25 años. El hecho de que los docentes con 6-10 años de experiencia sean la mayoría en el nivel bajo de realización personal podría indicar que este período específico de la carrera docente presenta desafíos únicos o factores

estresantes que afectan negativamente su sentido de logro y satisfacción. La ausencia de docentes con 21-25 años de experiencia en niveles altos podría indicar que, a medida que los docentes acumulan más años de experiencia, tienden a experimentar realización personal en niveles más bajos.

Figura 15

Nivel de Realización Personal según el género.

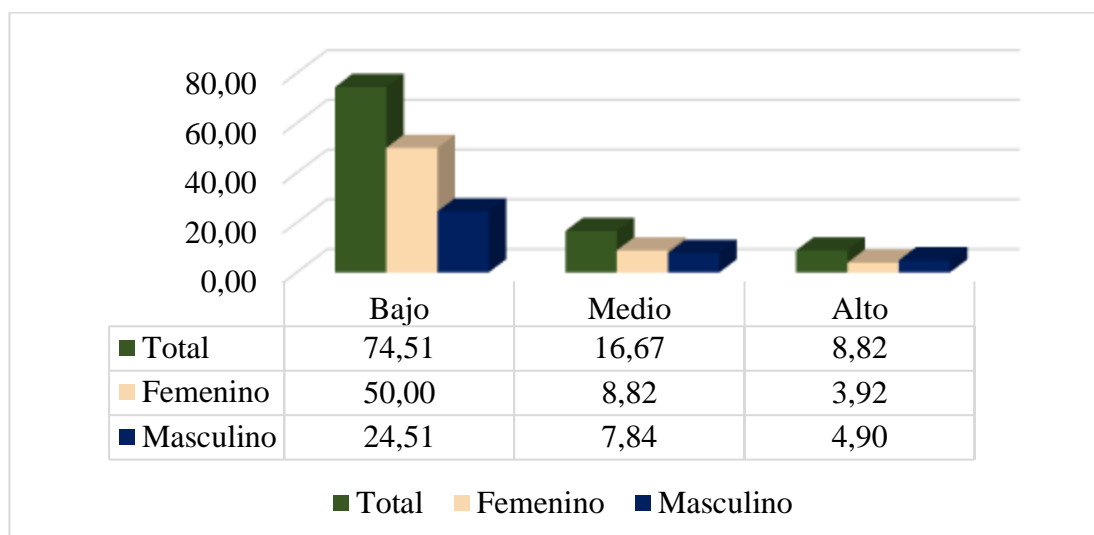


Figura 16

Nivel de Realización Personal según la edad.

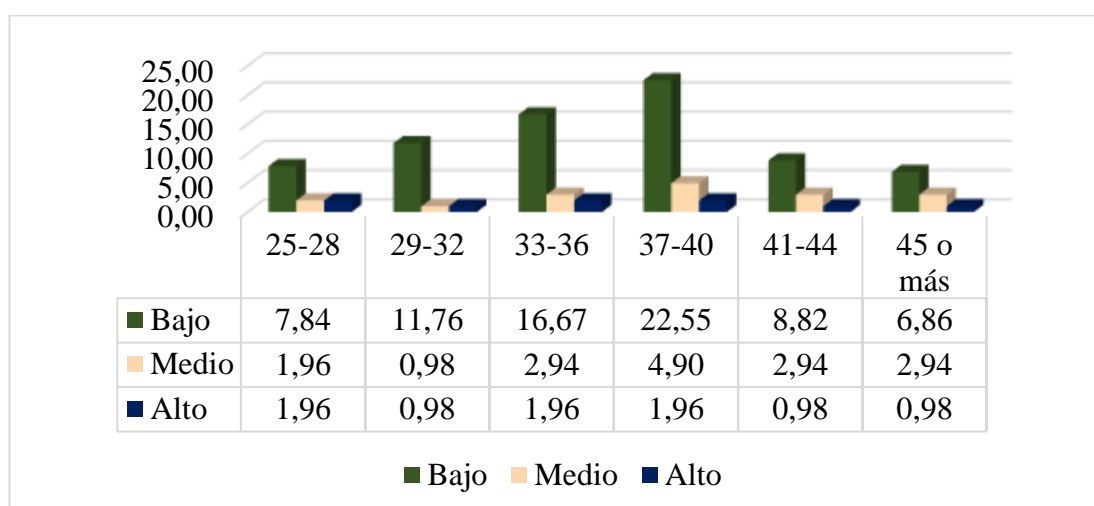


Figura 17

Nivel de Realización Personal según la carrera.

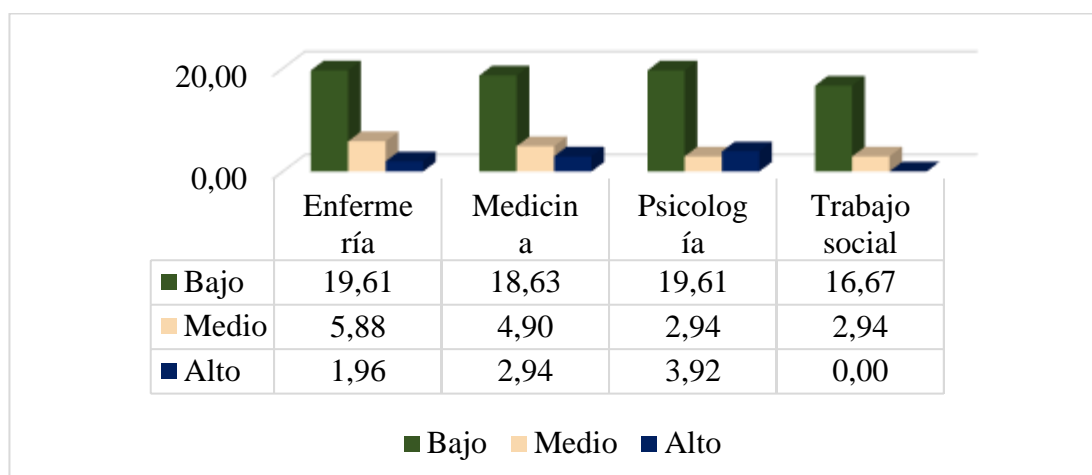


Figura 18

Nivel de Realización Personal según el tiempo de trabajo.

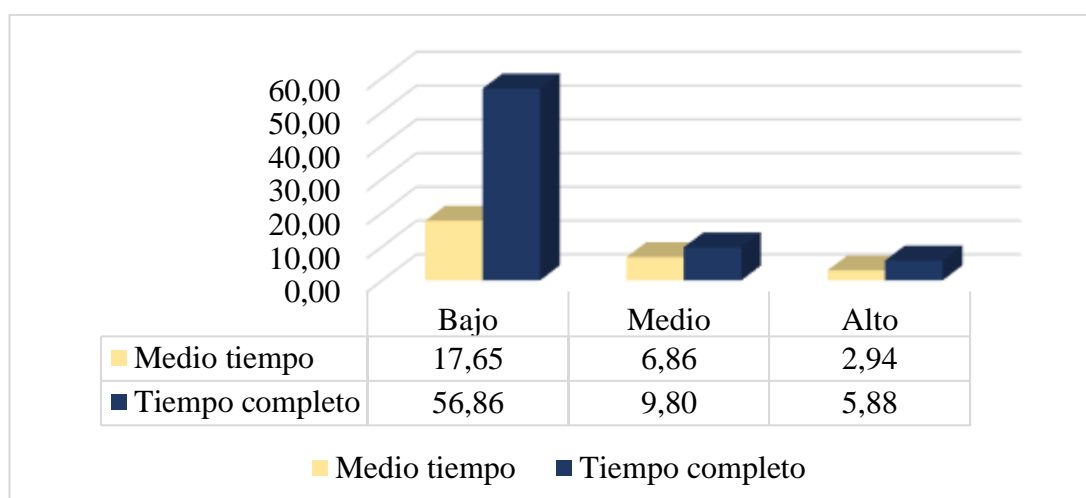
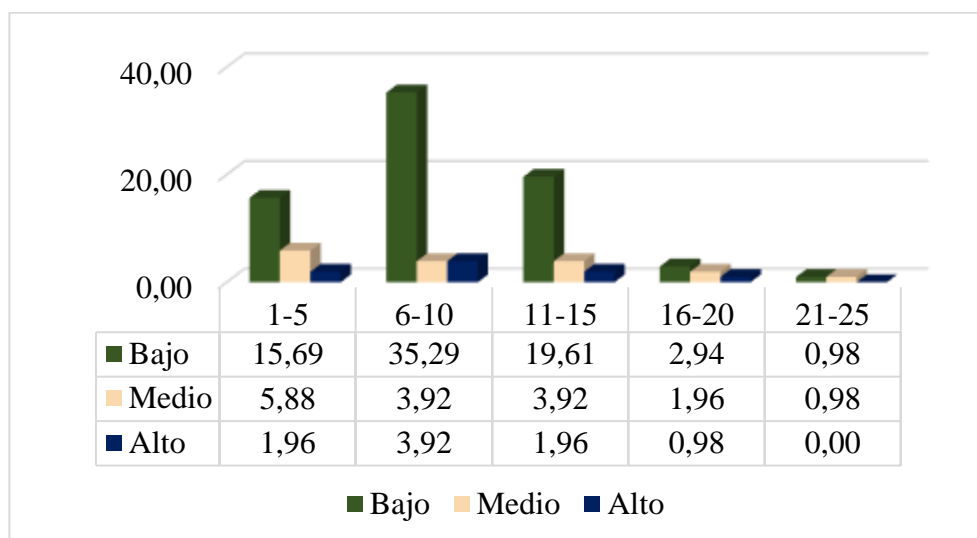


Figura 19

Nivel de Realización Personal según la antigüedad.



4.3 Evaluar la calidad de vida laboral en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil.

En base al CVT-Gohisalo, que permite medir la calidad de vida laboral, y que originalmente cuenta con 74 ítems, para la presente investigación se consideró la versión corta con 31 ítems, las respuestas y sus respectivas frecuencias se detallan en la Tabla 3, y en el Anexo 5 se observan todas las respuestas para cada pregunta:

Tabla 3*Respuestas para el cuestionario del CVT-Gohisalo, para calidad de vida laboral.*

# de Ítem en versión corta	# de Ítem en versión larga	Cuestionamiento	Respuesta con mayor frecuencia	Porcentaje de frecuencia
1	1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	3	55,9
2	2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	3	51
3	4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	2	43,1
4	7	Con respecto al salario que tengo, mi grado de satisfacción es	2	48,0
5	8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	2	42,2
6	11	Con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) mi grado de satisfacción es	3	47,1
7	13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	2	44,1
8	14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	2	44,1
9	18	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	3	52,0
10	19	Grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	2	52,9
11	21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	3	42,2
12	23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	2	55,9

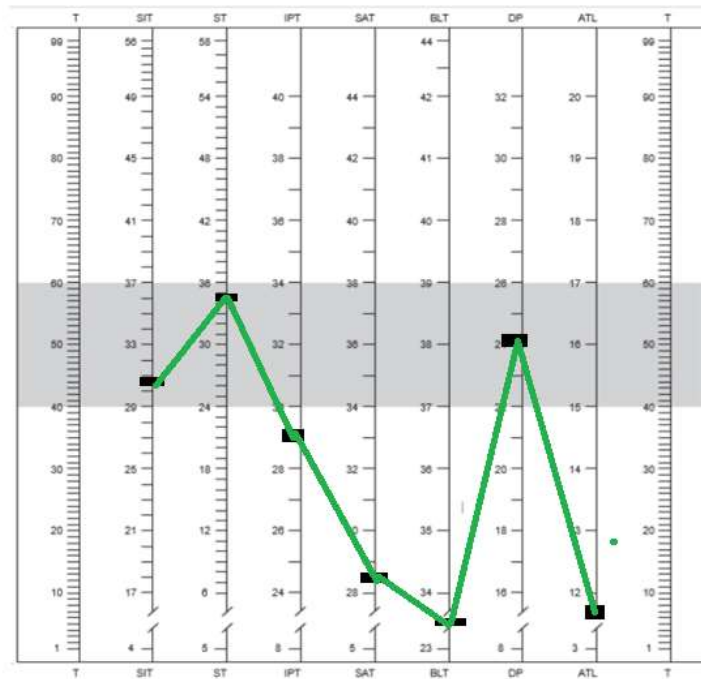
13	25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	2	44,1
14	28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	2	49,0
15	29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	2 & 3	40,2
16	30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	3	44,1
17	32	En mi institución se respetan mis derechos laborales	3	44,1
18	33	Tengo las mismas oportunidades que mis compañeros de la misma categoría laboral para acceder a cursos de capacitación	2	49,0
19	37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	2	43,1
20	39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, se resuelven mediante el diálogo	3	44,1
21	42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	3	43,1
22	43	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	3	47,1
23	44	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	2	38,2
24	45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	2	29,4
25	46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	3	40,2
26	65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	3	64,7
27	67	Considero que el logro de satisfacciones personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución	3	65,7

28	70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	3	70,6
29	72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	3	64,7
30	73	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es	3	52,0
31	74	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es	3	47,1

Valores para el ítem 1-12: 0: Nada Satisfecho, 1: Poco Satisfecho, 2: Satisfecho de manera regular, 3: Satisfecho, 4: Máxima satisfacción. Valores para el ítem 13-25: 0: Nunca, 1: Casi nunca, 2: En ocasiones, 3: Con frecuencia, 4: Siempre. Valores para el ítem 26-29: 0: Totalmente en desacuerdo, 1: En desacuerdo, 2: Indeciso, 3: De acuerdo, 4: Totalmente de acuerdo. Valores para el ítem 30-31: 0: Nada comprometido/a, 1: Poco comprometido/a, 2: Algo comprometido/a, 3: Bastante comprometido/a, 4: Muy comprometido/a.

Para la Dimensión Soporte Institucional para el Trabajo SIT se tuvo un valor promedio de 30,8 que se halla en puntuación media; para la Dimensión Seguridad en el Trabajo ST un valor de 34,8 y puntuación media; para la Dimensión Integración al Puesto de Trabajo IPT un valor de 29 y puntuación baja; para la Dimensión Satisfacción por el Trabajo SAT un valor de 28,6 y puntuación baja; para la Dimensión Bienestar Logrado a Través del Trabajo BLT un valor de 27,5 y puntuación baja; para la Dimensión Desarrollo Personal logrado por el Trabajador DP un valor de 24 y puntuación media; para la Dimensión Administración del tiempo libre ATL un valor de 10 y puntuación baja.

Respecto al Baremo se tuvo los siguientes valores: SIT puntuación media, ST puntuación media, IPT puntuación baja, SAT puntuación baja, BLT puntuación baja, DP puntuación media, ATL puntuación baja.



DIMENSIÓN 1: Soporte Institucional para el Trabajo (Figura 20-24)

Para el CVT-Gohisalo, en la Dimensión 1 de Soporte Institucional para el Trabajo, se obtuvo una mayoría de 41,18% en el nivel bajo, mientras que, respecto al género, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel bajo femenino, con un 25,49% seguido de un 20,59% de nivel alto también en mujeres. Un porcentaje minoritario se obtuvo en nivel alto en masculino, con un 9,80%. La mayoría en el nivel bajo de soporte institucional sugiere que un porcentaje significativo de los docentes encuestados percibe que la institución proporciona un nivel insuficiente de apoyo para su trabajo. Esto podría tener implicaciones importantes para el bienestar laboral y la eficacia de los docentes. La prevalencia del nivel bajo en mujeres, seguido por un porcentaje notable en nivel alto, podría indicar que las mujeres experimentan un nivel insatisfactorio de apoyo institucional, mientras que algunas reportan niveles más altos. La minoría en el nivel alto para los hombres podría sugerir que, en general, experimentan menos satisfacción con el apoyo institucional en comparación con las mujeres.

En relación con la edad presentada por los encuestados, se obtuvo una mayoría en el nivel bajo de entre 37 a 40 años, con un porcentaje del 12,75%,

seguido por un 11,76% en nivel medio de entre 37 a 40 años. Como valores en minorías, se observó un 0,98% en el nivel bajo de entre 45 o más años de los docentes encuestados. La mayoría en el nivel bajo para los docentes de 37 a 40 años podría indicar que este grupo de edad específico percibe un nivel más bajo de soporte institucional. La presencia de niveles medios en este grupo podría señalar que algunos docentes en este rango de edad experimentan un nivel moderado de apoyo. La minoría en el nivel bajo para los docentes de 45 o más años podría sugerir que este grupo percibe un nivel más alto de apoyo institucional.

En cuanto a la carrera que imparten los docentes, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel bajo de la carrera de Enfermería con un 15,69%, seguido de un nivel bajo en la carrera de Medicina (12,75%), mientras que los valores minoritarios se obtuvieron en un 2,94% en el nivel bajo de la carrera de Trabajo Social. La mayoría en el nivel bajo para las carreras de Enfermería y Medicina podría indicar que los profesionales en estos campos sienten un nivel deficiente de apoyo institucional. La minoría en el nivel bajo para Trabajo Social podría sugerir que estos profesionales perciben un mayor nivel de apoyo institucional.

Con relación al tiempo o modalidad de trabajo, se vio una mayoría en nivel bajo en Tiempo Completo, con un 31,37% seguido por un nivel medio en Tiempo Completo con un 21,57%. Para los valores minoritarios, se tuvo un 6,86% en un nivel medio en Medio Tiempo. La mayoría en el nivel bajo para aquellos que trabajan a tiempo completo sugiere que, en general, los docentes a tiempo completo perciben un nivel más bajo de apoyo institucional. La presencia de niveles medios en tiempo completo indica que algunos docentes a tiempo completo experimentan un nivel moderado de apoyo. La minoría en el nivel medio para el trabajo a medio tiempo podría sugerir que esta modalidad de trabajo está asociada con niveles más bajos de apoyo institucional.

Por último, respecto al tiempo de trabajo que han permanecido en la Institución, se tuvo un porcentaje mayoritario del 17,65% en nivel bajo para docentes entre 6 y 10 años de labor, seguido de un 13,73% para 6 y 10 años

de antigüedad, mientras que se obtuvo un porcentaje minoritario del 0% para los niveles bajos de los docentes que han trabajado en la Institución entre 21 y 25 años, y niveles medios, para entre 21 y 25 años. La mayoría en el nivel bajo para los docentes con 6-10 años de experiencia podría indicar que este período específico de la carrera docente presenta desafíos significativos en términos de apoyo institucional. La minoría en los niveles bajos para los docentes con 21-25 años de experiencia podría sugerir que, a medida que los docentes acumulan más años de experiencia, tienden a percibir un nivel más alto de apoyo institucional.

Figura 20

D1-Soporte Institucional para el Trabajo según el género.

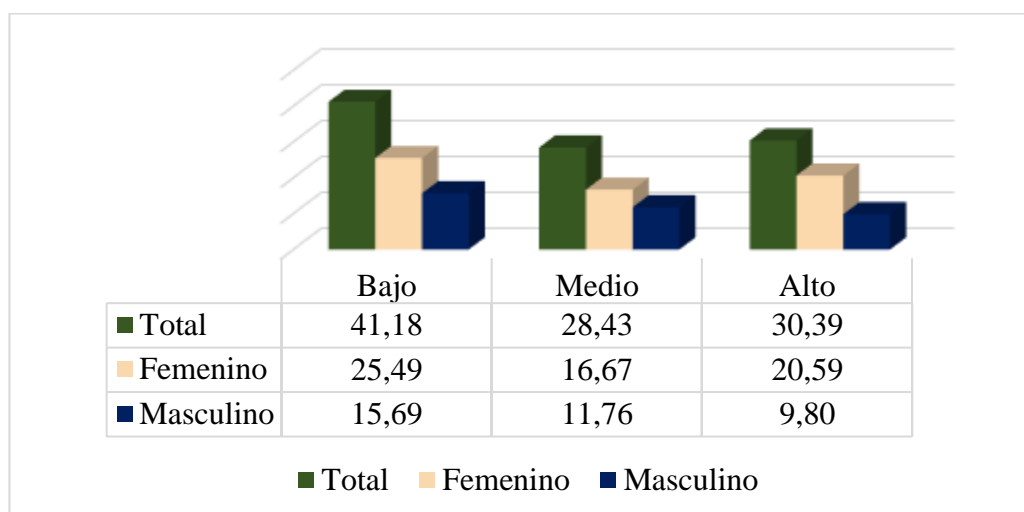


Figura 21

D1-Soporte Institucional para el Trabajo según la edad.

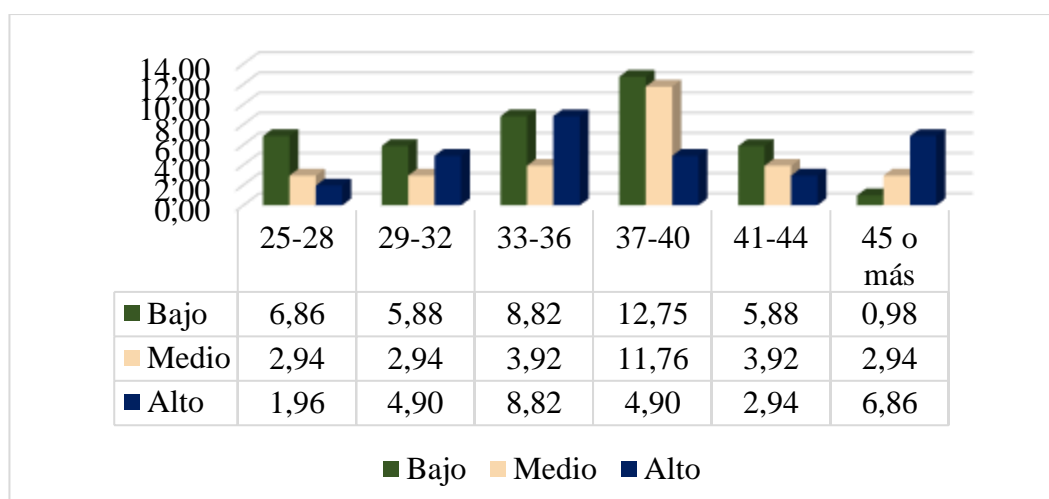


Figura 22

D1-Soporte Institucional para el Trabajo según la carrera.

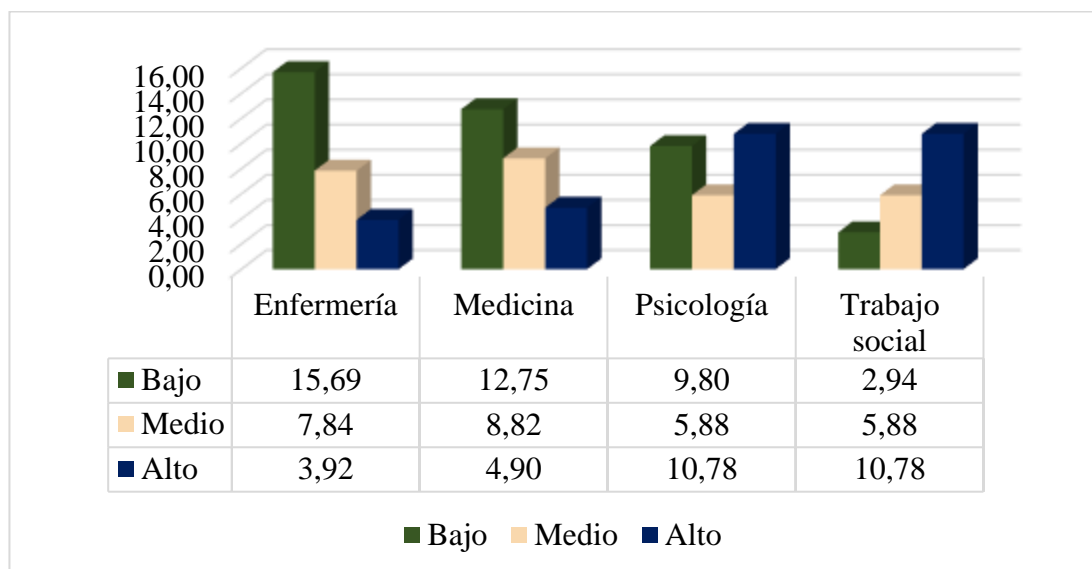


Figura 23

D1-Soporte Institucional para el Trabajo según el tiempo de trabajo.

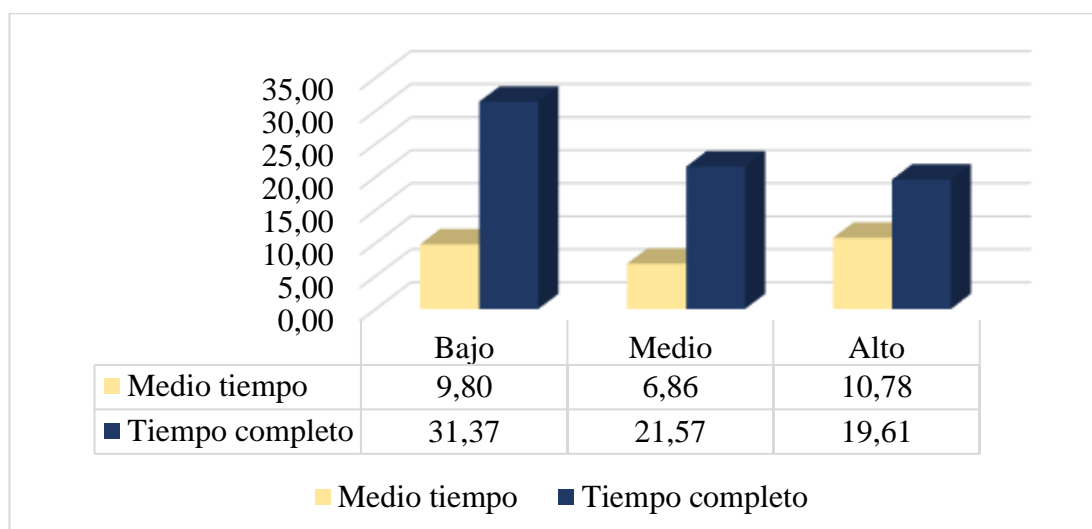
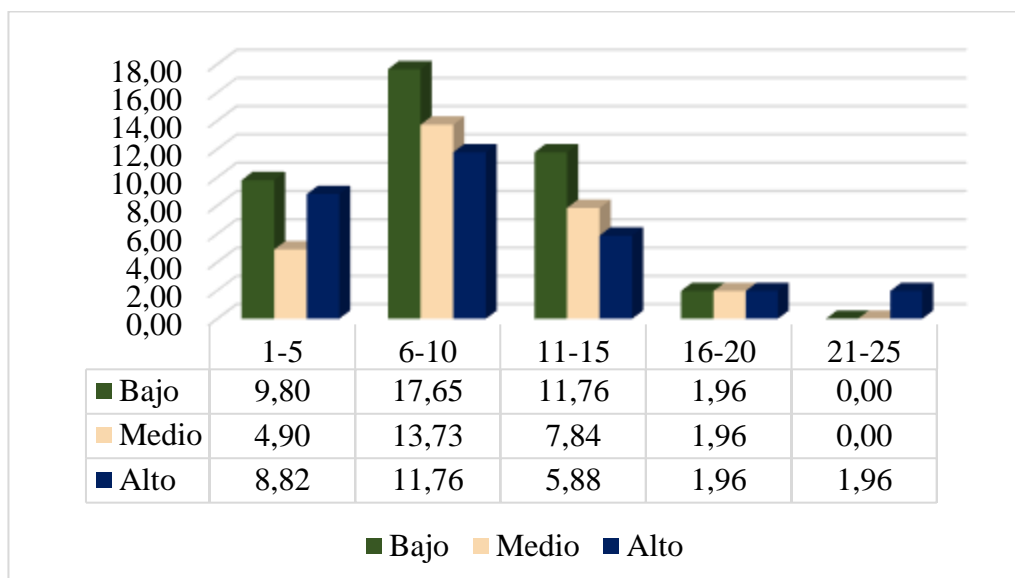


Figura 24

D1-Soporte Institucional para el Trabajo según la antigüedad.



DIMENSIÓN 2: Seguridad en el Trabajo (Figura 25-29)

Para el CVT-Gohisalo, en la Dimensión 2 de Seguridad en el trabajo, se obtuvo una mayoría de 58,82% en el nivel medio, mientras que, respecto al género, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel medio femenino, con un 37,25% seguido de un 24,51% de nivel alto también en mujeres. Un porcentaje minoritario se obtuvo en nivel bajo en masculino, con un 0%. La mayoría en el nivel medio de seguridad en el trabajo sugiere que un porcentaje significativo de los docentes encuestados percibe un nivel moderado de seguridad en su entorno laboral. Esto podría indicar que, en general, hay cierto nivel de percepción de seguridad, pero también cierta cautela o preocupación. La prevalencia del nivel medio en mujeres, seguido por un porcentaje considerable en nivel alto, podría indicar que las mujeres experimentan un nivel moderado de seguridad en el trabajo. La ausencia de niveles bajos en hombres sugiere que, en general, los hombres informan niveles más altos o al menos moderados de seguridad en el trabajo.

En relación con la edad presentada por los encuestados, se obtuvo una mayoría en el nivel medio de entre 37 a 40 años, con un porcentaje del 18,63%, seguido por un 11,76% en nivel medio de entre 33 a 36 años. Como valores en minorías, se observó un 0% en el nivel bajo de entre 25 y 28 años,

33 y 36 años, 37 y 40 años, 41 a 44 años, y 45 o más edad. La mayoría en el nivel medio para los docentes de 37 a 40 años y la presencia de niveles medios en el grupo de 33 a 36 años podrían indicar que estos grupos de edad perciben un nivel moderado de seguridad laboral. La ausencia de niveles bajos en varias categorías de edad sugiere una tendencia general hacia percepciones más positivas sobre la seguridad en el trabajo en estas cohortes.

En cuanto a la carrera que imparten los docentes, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel medio de la carrera de Enfermería con un 18,63%, seguido de un nivel medio en la carrera de Psicología (11,65%), mientras que los valores minoritarios se obtuvieron en un 0% en el nivel bajo de la carrera de Enfermería, Medicina y Psicología. La mayoría en el nivel medio para la carrera de Enfermería y Psicología sugiere que los profesionales en estas áreas perciben un nivel moderado de seguridad en el trabajo. La ausencia de niveles bajos en Enfermería, Medicina y Psicología indica una falta generalizada de percepciones muy negativas sobre la seguridad laboral en estas disciplinas.

Con relación al tiempo o modalidad de trabajo, se vio una mayoría en nivel medio en Tiempo Completo, con un 47,06% seguido por un nivel alto en Tiempo Completo con un 24,51%. Para los valores minoritarios, se tuvo un 0% en un nivel bajo en Medio Tiempo. La mayoría en el nivel medio para aquellos que trabajan a tiempo completo sugiere que, en general, los docentes a tiempo completo perciben un nivel moderado de seguridad en el trabajo. La presencia de niveles altos para el trabajo a tiempo completo indica que algunos docentes a tiempo completo experimentan un alto sentido de seguridad. La ausencia de niveles bajos en el trabajo a medio tiempo indica que esta modalidad de trabajo generalmente se asocia con percepciones positivas de seguridad en el trabajo.

Por último, respecto al tiempo de trabajo que han permanecido en la Institución, se tuvo un porcentaje mayoritario del 29,41% en nivel medio para docentes entre 6 y 10 años de labor, seguido de un 13,73% en un nivel alto para 6 y 10 años de antigüedad y entre 11 y 15 años, mientras que se obtuvo

un porcentaje minoritario del 0% para los niveles bajos de los docentes que han trabajado en la Institución entre 6 y 10 años, 11 y 15 años, 16 y 20 años, y 21 y 25 años. La mayoría en el nivel medio para los docentes con 6-10 años de experiencia podría indicar que este período específico de la carrera docente presenta percepciones moderadas de seguridad en el trabajo. La presencia de niveles altos en este grupo y en el grupo de 11-15 años sugiere que, a medida que los docentes acumulan más años de experiencia, pueden experimentar un aumento en la percepción de seguridad en el trabajo. La ausencia de niveles bajos en varias categorías de antigüedad indica una falta generalizada de percepciones muy negativas sobre la seguridad laboral en estas etapas de la carrera.

Figura 25

D2-Seguridad en el Trabajo según el género.

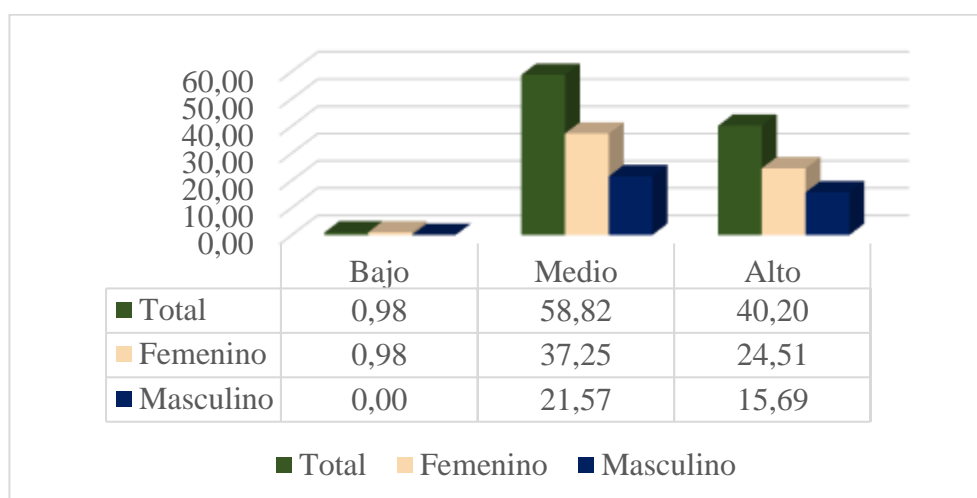


Figura 26

D2- Seguridad en el Trabajo según la edad.

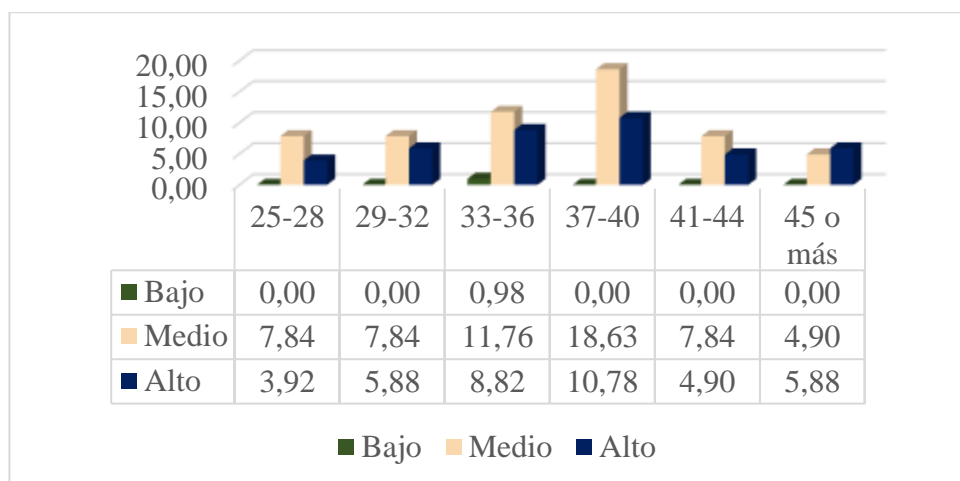


Figura 27

D2- Seguridad en el Trabajo la carrera.

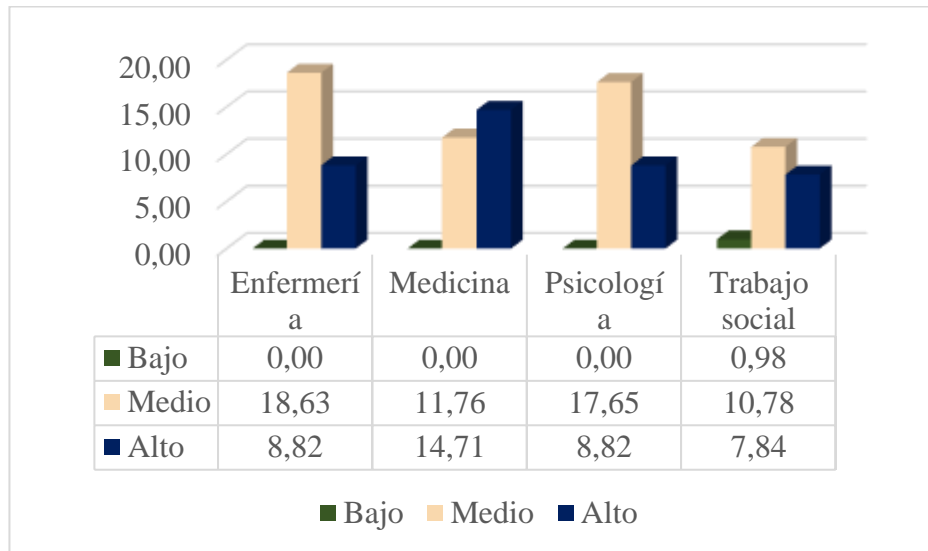


Figura 28

D2- Seguridad en el Trabajo según el tiempo de trabajo.

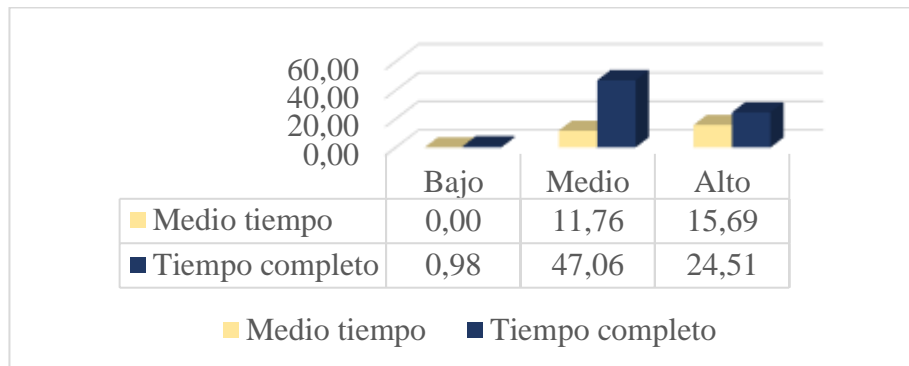
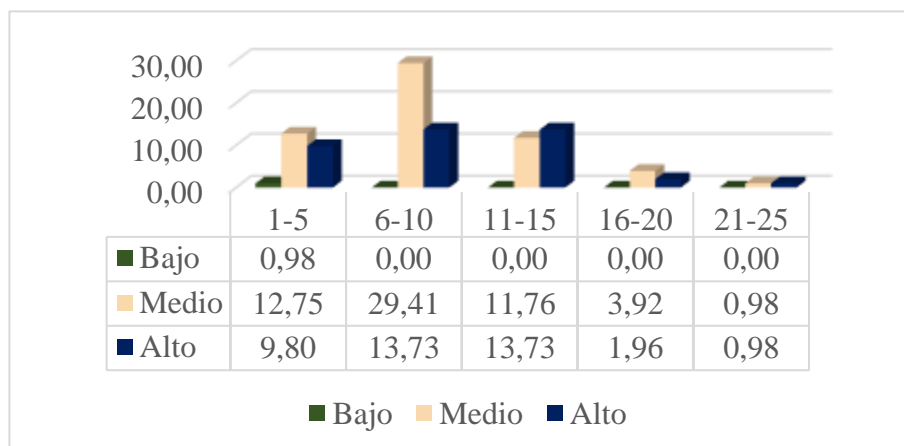


Figura 29

D2- Seguridad en el Trabajo según la antigüedad.



DIMENSIÓN 3: Integración al Puesto de Trabajo (Figura 30-34)

Para el CVT-Gohisalo, en la Dimensión 3 de Integración al puesto de trabajo, se obtuvo una mayoría de 88,24% en el nivel medio, mientras que, respecto al género, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel medio femenino, con un 53,92% seguido de un 34,31% de nivel medio también en hombres. Un porcentaje minoritario se obtuvo en nivel alto en masculino, con un 0,98%. La mayoría en el nivel medio de integración al puesto de trabajo sugiere que un porcentaje significativo de los docentes encuestados experimenta un nivel moderado de integración y adaptación en sus roles laborales. Esto podría indicar una percepción general de estabilidad y comodidad en el ambiente laboral. La prevalencia del nivel medio tanto en mujeres como en hombres indica que, en general, ambos géneros reportan niveles similares de integración al puesto de trabajo. La minoría en el nivel alto para los hombres podría sugerir que, en términos de integración, hay menos hombres que experimentan niveles excepcionalmente altos.

En relación con la edad presentada por los encuestados, se obtuvo una mayoría en el nivel medio de entre 37 a 40 años, con un porcentaje del 26,47%, seguido por un 17,65% en nivel medio de entre 33 a 36 años. Como valores en minorías, se observó un 0% en el nivel bajo de entre 41 y 44 años, y de 45 años o más, y un 0% en un nivel alto de entre 29 y 32 años, y 41 y 44 años. La mayoría en el nivel medio para los docentes de 37 a 40 años y la presencia de niveles medios en el grupo de 33 a 36 años podrían indicar que estos grupos de edad específicos experimentan un nivel moderado de integración. La ausencia de niveles bajos y altos en varias categorías de edad sugiere que, en general, hay una tendencia hacia percepciones más positivas sobre la integración al puesto de trabajo en estas cohortes.

En cuanto a la carrera que imparten los docentes, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel medio de la carrera de Psicología con un 25,49%, seguido de un nivel medio en la carrera de Enfermería (23,53%), mientras que los valores minoritarios se obtuvieron en un 0% en el nivel alto de la carrera de Psicología. La mayoría en el nivel medio para la carrera de Psicología y Enfermería sugiere que los profesionales en estas áreas perciben un nivel

moderado de integración al puesto de trabajo. La ausencia de niveles altos en Psicología podría indicar que, aunque hay una integración moderada, no hay un fuerte sentido de excepcional integración en esta carrera específica.

Con relación al tiempo o modalidad de trabajo, se vio una mayoría en nivel medio en Tiempo Completo, con un 64,71% seguido por un nivel medio en Medio Tiempo con un 22,53%. Para los valores minoritarios, se tuvo un 1,96% en un nivel bajo en Medio Tiempo, y el mismo porcentaje, pero en nivel alto, para Medio Tiempo y Tiempo Completo. La mayoría en el nivel medio para aquellos que trabajan a tiempo completo indica que, en general, los docentes a tiempo completo experimentan un nivel moderado de integración al puesto de trabajo. La presencia de niveles medios tanto en tiempo completo como en medio tiempo sugiere que la modalidad de trabajo no influye significativamente en la percepción de integración.

Por último, respecto al tiempo de trabajo que han permanecido en la Institución, se tuvo un porcentaje mayoritario del 39,22% en nivel medio para docentes entre 6 y 10 años de labor, seguido de un 24,51% en un nivel medio para 11 y 15 años de antigüedad, mientras que se obtuvo un porcentaje minoritario del 0% para los niveles bajos de los docentes que han trabajado en la Institución entre 21 y 25 años, y en un nivel alto (0%) para años entre 16 y 20, y 11 y 15 años. La mayoría en el nivel medio para los docentes con 6-10 años de experiencia y 11-15 años de antigüedad indica que estos períodos específicos de la carrera docente presentan percepciones moderadas de integración al puesto de trabajo. La ausencia de niveles bajos en varias categorías de antigüedad sugiere una falta generalizada de percepciones muy negativas sobre la integración laboral en estas etapas de la carrera. La minoría en niveles bajos para los docentes con 21-25 años de experiencia y niveles altos para años entre 16 y 20 y 11 y 15 años sugiere que, a medida que los docentes acumulan más años de experiencia, pueden experimentar una mejora en la integración al puesto de trabajo.

Figura 30

D3-Integración al puesto de trabajo según el género.

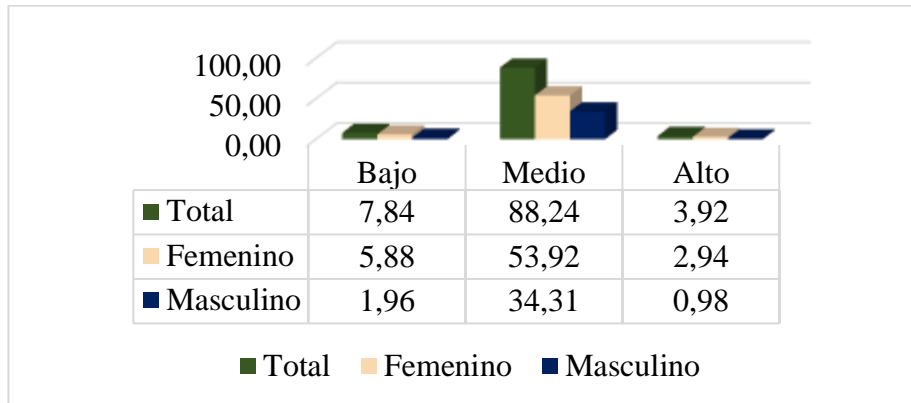


Figura 31

D3-Integración al puesto de trabajo según la edad.

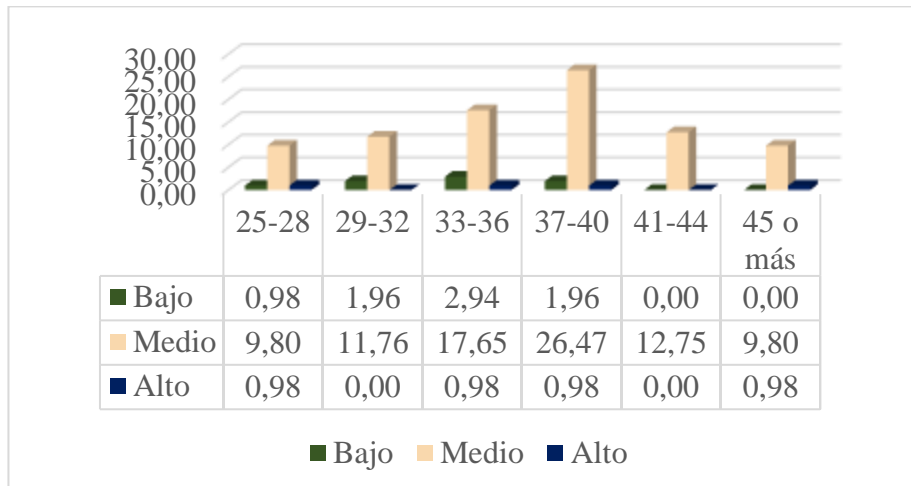


Figura 32

D3-Integración al puesto de trabajo la carrera.

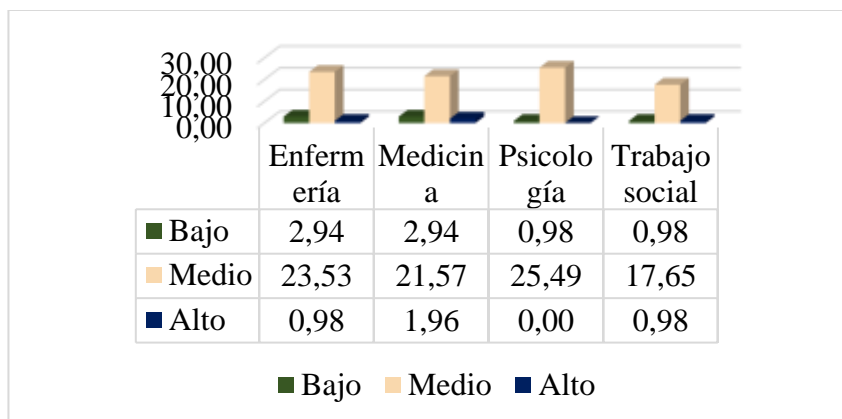


Figura 33

D3-Integración al puesto de trabajo según el tiempo de trabajo.

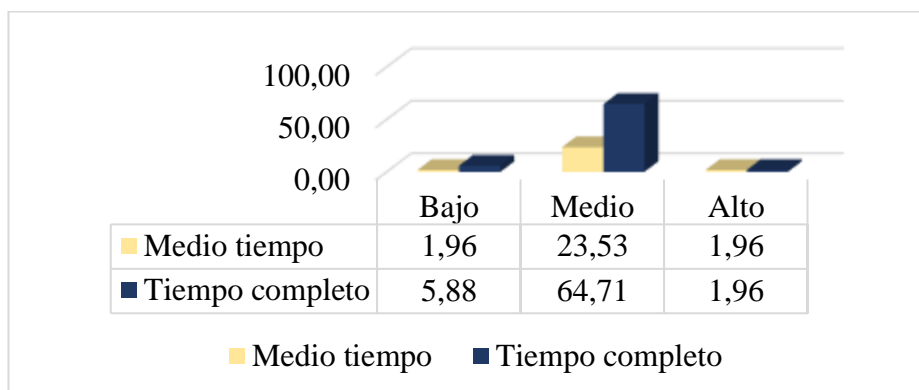
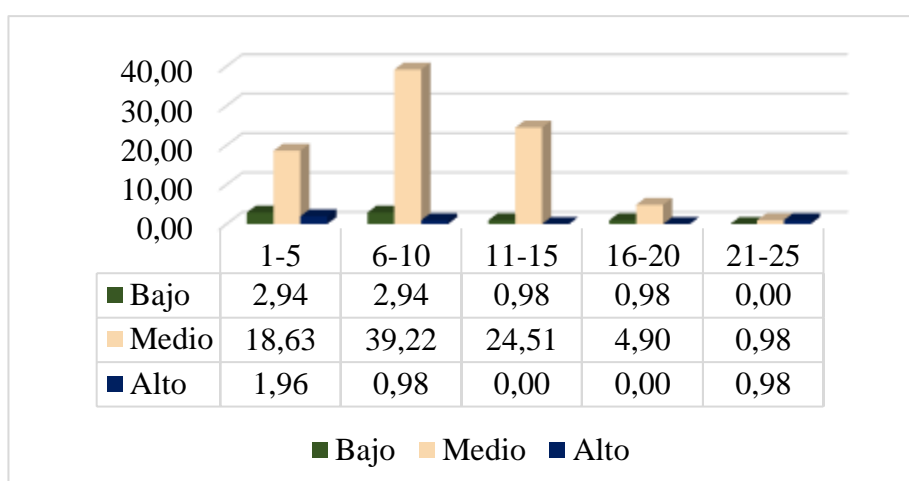


Figura 34

D3-Integración al puesto de trabajo según la antigüedad.



DIMENSIÓN 4: Satisfacción por el Trabajo (Figura 35-39)

Para el CVT-Gohisalo, en la Dimensión 4 de Satisfacción por el Trabajo, se obtuvo una mayoría de 98,04% en el nivel bajo, mientras que, respecto al género, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel bajo femenino, con un 61,76% seguido de un 36,27% de nivel bajo también en hombres. Un porcentaje minoritario se obtuvo en nivel alto en masculino y alto femenino, con un 0%. La mayoría abrumadora en el nivel bajo de satisfacción por el trabajo indica que la gran mayoría de los docentes encuestados experimenta un bajo nivel de satisfacción en su trabajo. Este hallazgo es preocupante y sugiere la necesidad de abordar los factores que contribuyen a esta baja satisfacción laboral. La prevalencia del nivel bajo en mujeres y hombres indica que ambos géneros reportan niveles similares de insatisfacción laboral. La

ausencia de niveles altos para ambos géneros podría sugerir que, en general, hay una falta de satisfacción significativa en el trabajo, independientemente del género.

En relación con la edad presentada por los encuestados, se obtuvo una mayoría en el nivel bajo de entre 37 a 40 años, con un porcentaje del 28,43%, seguido por un 21,57% en nivel bajo de entre 33 a 36 años. Como valores en minorías, se observó un 0% en el nivel medio de entre 29-32 años, 33-36 años, 41-44 años, 45 años o más, y en un 0% en nivel alto de entre todos los rangos de edades de los encuestados. La mayoría en el nivel bajo para los docentes de 37 a 40 años y 33 a 36 años sugiere que estos grupos de edad específicos experimentan un bajo nivel de satisfacción laboral. La ausencia de niveles altos en todas las categorías de edad indica que la insatisfacción laboral es una tendencia generalizada en todos los rangos de edad.

En cuanto a la carrera que imparten los docentes, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel bajo de la carrera de Psicología con un 26,47%, seguido de un nivel bajo en la carrera de Enfermería (27,45%), mientras que los valores minoritarios se obtuvieron en un 0% en el nivel medio en la carrera de Enfermería, Psicología y Trabajo Social, y 0% en nivel alto, en todas las carreras. La mayoría en el nivel bajo para Psicología y Enfermería indica que los profesionales en estas áreas perciben un bajo nivel de satisfacción laboral. La falta de niveles medios y altos en todas las carreras sugiere que la insatisfacción es una preocupación generalizada, independientemente de la disciplina.

Con relación al tiempo o modalidad de trabajo, se vio una mayoría en nivel bajo en Tiempo Completo, con un 71,57% seguido por un nivel bajo en Medio Tiempo con un 26,47%. Para los valores minoritarios, se tuvo un 0% en un nivel alto para ambas modalidades. La mayoría en el nivel bajo tanto para tiempo completo como para medio tiempo indica que el nivel de satisfacción laboral es bajo independientemente de la modalidad de trabajo. La ausencia de niveles altos en ambas modalidades sugiere que la insatisfacción es común en ambos casos.

Por último, respecto al tiempo de trabajo que han permanecido en la Institución, se tuvo un porcentaje mayoritario del 43,14% en nivel bajo para docentes entre 6 y 10 años de labor, seguido de un 25,49% en un nivel bajo para 11 y 15 años de antigüedad, mientras que se obtuvo un porcentaje minoritario del 0% para los niveles altos de todos los rangos de años, y en nivel medio en todos los rangos a excepción de entre 1 y 5 años. La mayoría en el nivel bajo para docentes con 6-10 años de experiencia y 11-15 años de antigüedad indica que estos períodos específicos de la carrera docente presentan bajos niveles de satisfacción laboral. La falta de niveles altos en todas las categorías de antigüedad sugiere que la insatisfacción persiste a lo largo de la carrera, sin mostrar mejoras significativas con la experiencia. La ausencia de niveles medios en la categoría de 1-5 años indica que, incluso en los primeros años de servicio, la insatisfacción es prominente.

Figura 35

D4-Satisfacción por el trabajo según el género.

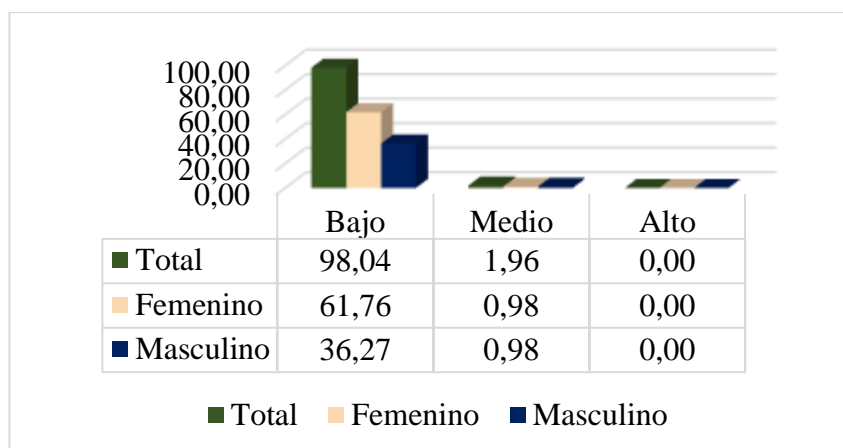


Figura 36

D4-Satisfacción por el trabajo según la edad.

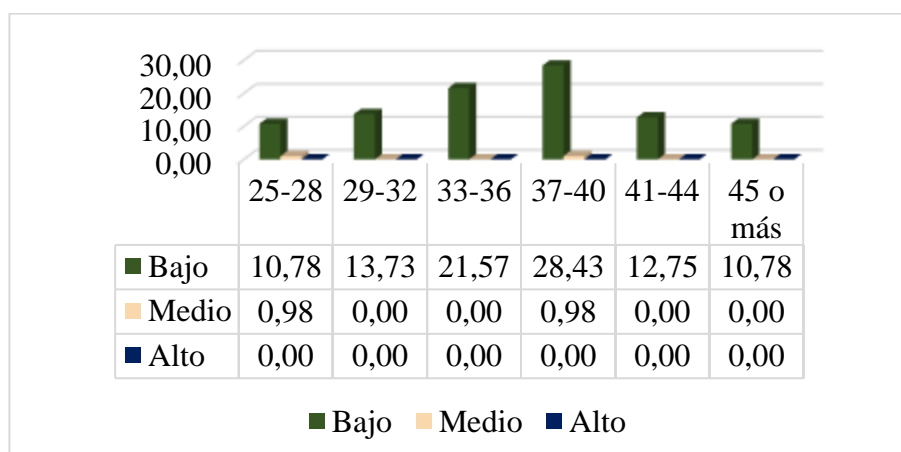


Figura 37

D4-Satisfacción por el trabajo la carrera.

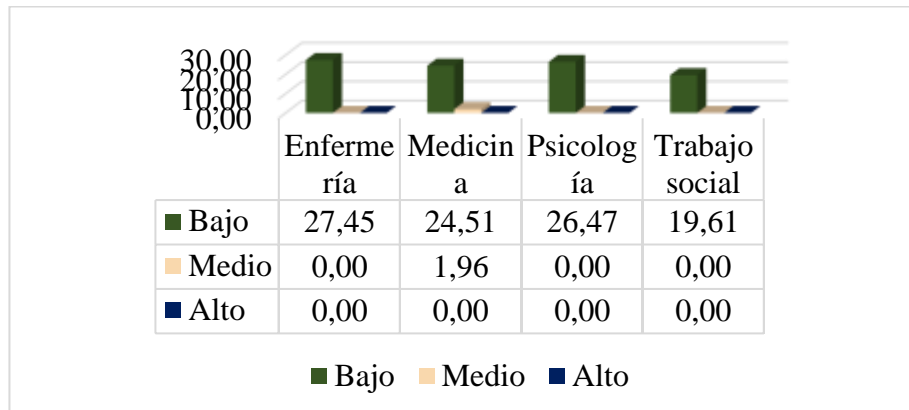


Figura 38

D4-Satisfacción por el trabajo según el tiempo de trabajo.

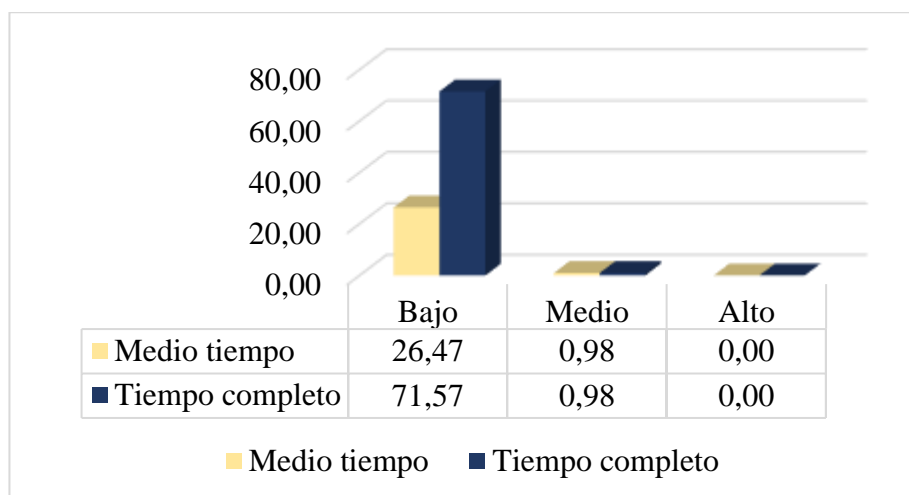
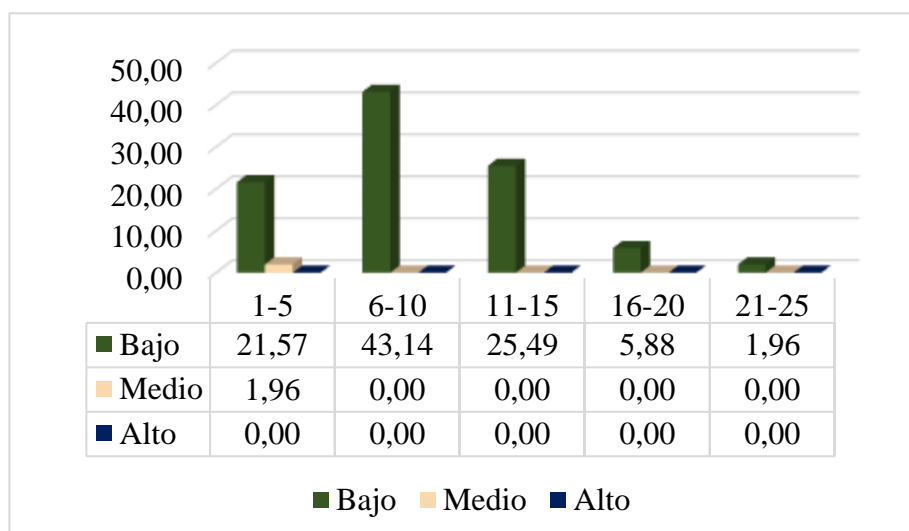


Figura 39

D4-Satisfacción por el trabajo según la antigüedad.



DIMENSIÓN 5: Bienestar Logrado a Través del Trabajo (Figura 40-44)

Para el CVT-Gohisalo, en la Dimensión 5 de Bienestar logrado a través del trabajo, se obtuvo una mayoría de 86,27% en el nivel bajo, mientras que, respecto al género, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel bajo femenino, con un 53,92% seguido de un 32,35% de nivel bajo también en hombres. Un porcentaje minoritario se obtuvo en nivel alto en masculino con un 0,98%. La mayoría en el nivel bajo de bienestar logrado a través del trabajo indica que la gran mayoría de los docentes encuestados experimenta un bajo nivel de bienestar en relación con su trabajo. Estos resultados sugieren que existe un desafío significativo en la percepción de bienestar en el entorno laboral. La prevalencia del nivel bajo tanto en mujeres como en hombres indica que ambos géneros reportan niveles similares de bajo bienestar. La ausencia de niveles altos para ambos géneros sugiere que hay una falta general de percepciones positivas de bienestar, independientemente del género.

En relación con la edad presentada por los encuestados, se obtuvo una mayoría en el nivel bajo de entre 37 a 40 años, con un porcentaje del 25,49%, seguido por un 18,63% en nivel bajo de entre 33 a 36 años. Como valores en minorías, se observó un 0% en el nivel medio de entre 29-32 años, y en un 0% en nivel alto de entre todos los rangos de edades de los encuestados, a excepción del rango entre 33 y 36 años, y 45 o más años. La mayoría en el nivel bajo para los docentes de 37 a 40 años y 33 a 36 años sugiere que estos grupos de edad específicos experimentan un bajo nivel de bienestar en el trabajo. La ausencia de niveles medios y altos en varias categorías de edad indica que la falta de bienestar es una preocupación generalizada en diferentes etapas de la carrera.

En cuanto a la carrera que imparten los docentes, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel bajo de la carrera de Medicina y Psicología con un 24,51%, seguido de un nivel bajo en la carrera de Enfermería (20,59%), mientras que los valores minoritarios se obtuvieron en un 0% en el nivel alto en la carrera de Medicina y Psicología. La mayoría en el nivel bajo para Medicina y Psicología indica que los profesionales en estas áreas perciben un bajo nivel de bienestar logrado a través del trabajo. La ausencia de niveles

altos en estas carreras sugiere que, aunque la insatisfacción no es exclusiva de estas disciplinas, sigue siendo un desafío generalizado.

Con relación al tiempo o modalidad de trabajo, se vio una mayoría en nivel bajo en Tiempo Completo, con un 63,73% seguido por un nivel bajo en Medio Tiempo con un 22,55%. Para los valores minoritarios, se tuvo un 0,98% en un nivel alto para ambas modalidades. La mayoría en el nivel bajo tanto para tiempo completo como para medio tiempo indica que el nivel de bienestar es bajo independientemente de la modalidad de trabajo. La ausencia de niveles altos en ambas modalidades sugiere que la falta de bienestar es común en ambos casos.

Por último, respecto al tiempo de trabajo que han permanecido en la Institución, se tuvo un porcentaje mayoritario del 41,18% en nivel bajo para docentes entre 6 y 10 años de labor, seguido de un 20,59% en un nivel bajo para 11 y 15 años de antigüedad, mientras que se obtuvo un porcentaje minoritario del 0% para los niveles altos de todos los rangos de años a excepción de entre 6 y 10 años, y 21 y 25 años, y también de 0% en nivel bajo en el rango de entre 21 y 25 años. La mayoría en el nivel bajo para docentes con 6-10 años de experiencia y 11-15 años de antigüedad indica que estos períodos específicos de la carrera docente presentan bajos niveles de bienestar logrado a través del trabajo. La ausencia de niveles altos en varias categorías de antigüedad sugiere una falta generalizada de percepciones positivas de bienestar en diferentes etapas de la carrera. La minoría en niveles altos para los docentes con 6-10 años de experiencia y 21-25 años de antigüedad indica que, en estas etapas específicas, algunos docentes pueden experimentar un mayor bienestar, pero sigue siendo una minoría.

Figura 40

D5-Bienestar logrado a través del trabajo según el género.

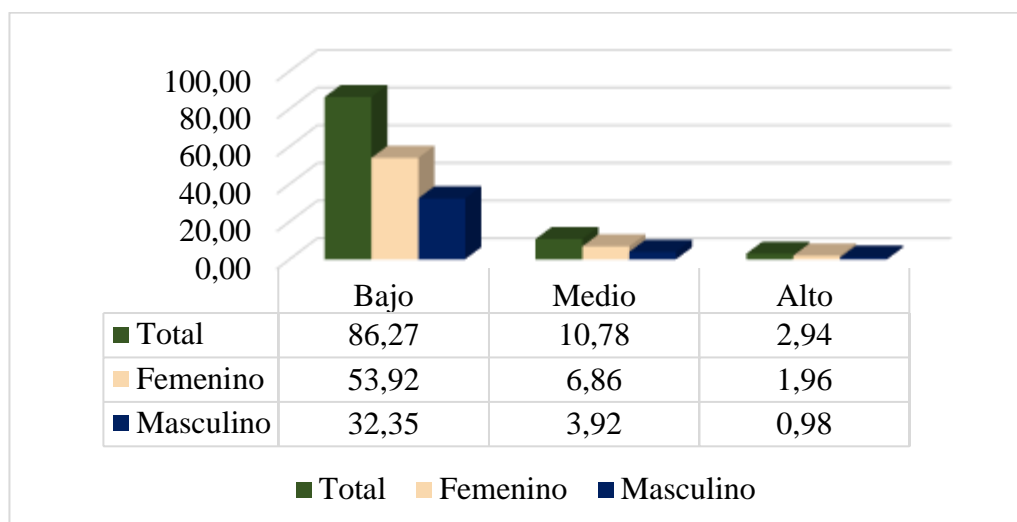


Figura 41

D5-Bienestar logrado a través del trabajo según la edad.

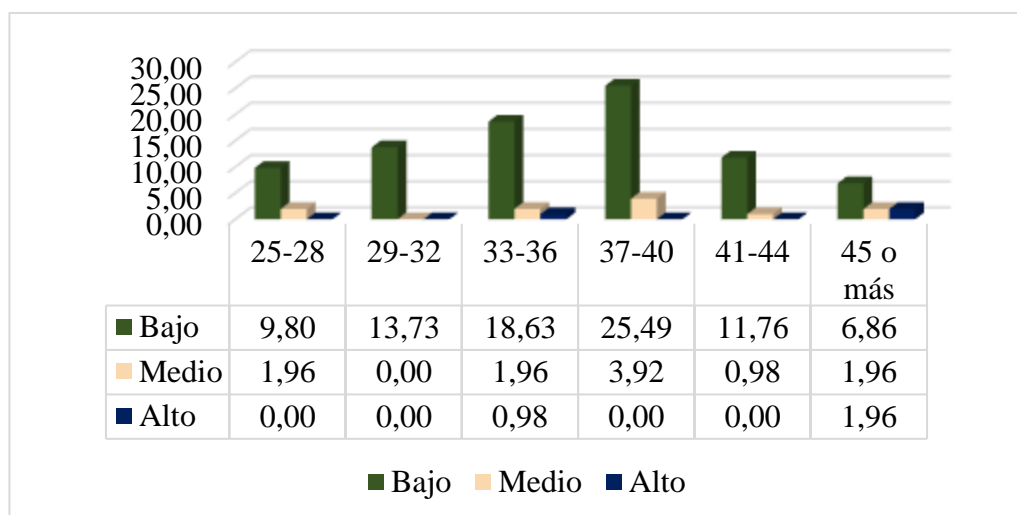


Figura 42

D5-Bienestar logrado a través del trabajo la carrera.

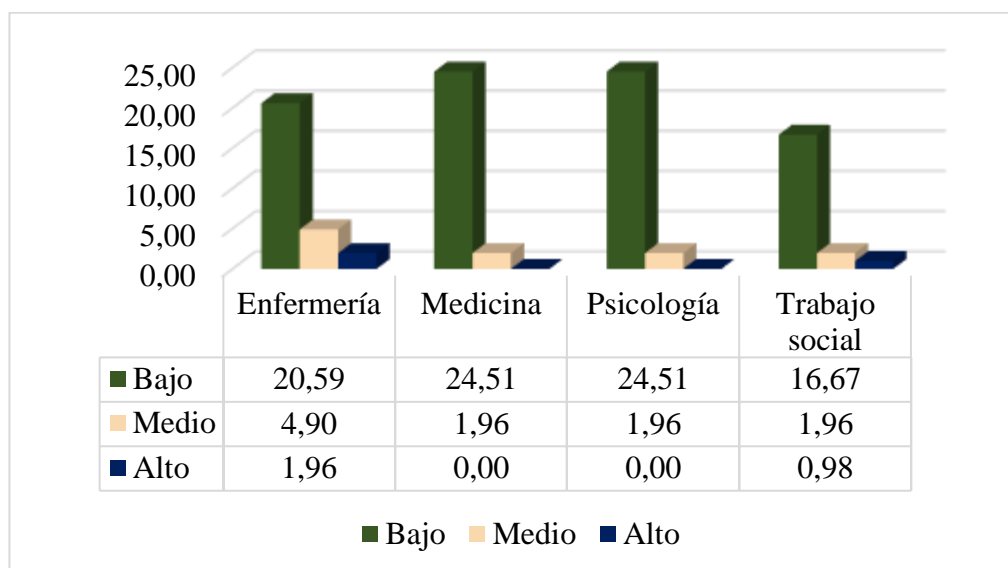


Figura 43

D5-Bienestar logrado a través del trabajo según el tiempo de trabajo.

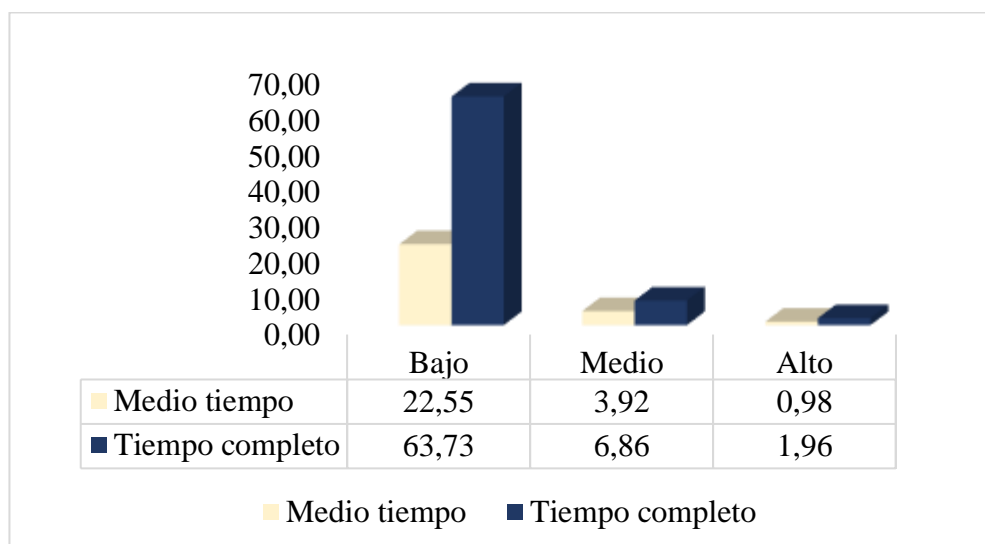
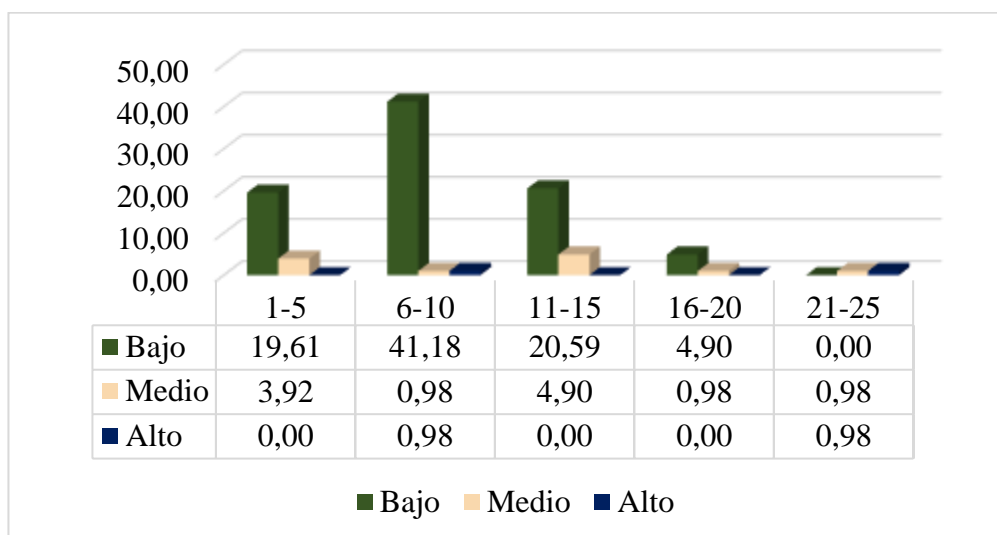


Figura 44

D5-Bienestar logrado a través del trabajo según la antigüedad.



DIMENSIÓN 6: Desarrollo Personal logrado por el Trabajador (Figura 45-49)

Para el CVT-Gohisalo, en la Dimensión 6 de Desarrollo Personal logrado por el Trabajador, se obtuvo una mayoría de 59,80% en el nivel bajo, mientras que, respecto al género, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel bajo femenino, con un 38,24% seguido de un 21,57% de nivel bajo también en hombres. Un porcentaje minoritario se obtuvo en nivel alto en masculino y femenino con un 3,92%. La mayoría en el nivel bajo de desarrollo personal logrado por el trabajador indica que la gran mayoría de los docentes encuestados percibe un bajo nivel de desarrollo personal relacionado con su trabajo. Estos resultados sugieren que hay desafíos en el desarrollo personal y crecimiento dentro del entorno laboral. La prevalencia del nivel bajo tanto en mujeres como en hombres indica que ambos géneros reportan niveles similares de bajo desarrollo personal. La falta de niveles altos para ambos géneros sugiere que existe una carencia general de percepciones positivas de desarrollo personal, independientemente del género.

En relación con la edad presentada por los encuestados, se obtuvo una mayoría en el nivel bajo de entre 37 a 40 años, con un porcentaje del 18,63%, seguido por un 14,71% en nivel bajo de entre 33 a 36 años. Como valores en

minorías, se observó un 0% en el nivel alto de entre 29-32 años, y, entre 41 y 44 años. La mayoría en el nivel bajo para los docentes de 37 a 40 años y 33 a 36 años sugiere que estos grupos de edad específicos experimentan un bajo nivel de desarrollo personal. La ausencia de niveles altos en varias categorías de edad indica que la falta de desarrollo personal es una preocupación generalizada en diferentes etapas de la carrera.

En cuanto a la carrera que imparten los docentes, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel bajo de la carrera de Psicología con un 18,63%, seguido de un nivel bajo en la carrera de Enfermería (17,65%), mientras que los valores minoritarios se obtuvieron en un 0% en el nivel alto en la carrera de Trabajo Social. La mayoría en el nivel bajo para Psicología y Enfermería indica que los profesionales en estas áreas perciben un bajo nivel de desarrollo personal. La falta de niveles altos en Trabajo Social sugiere que, aunque la falta de desarrollo personal no es exclusiva de estas disciplinas, sigue siendo un desafío generalizado.

Con relación al tiempo o modalidad de trabajo, se vio una mayoría en nivel bajo en Tiempo Completo, con un 47,06% seguido por un nivel medio en Tiempo Completo con un 20,59%. Para los valores minoritarios, se tuvo un 2,94% en un nivel alto para Medio Tiempo. La mayoría en el nivel bajo tanto para tiempo completo como para medio tiempo indica que el nivel de desarrollo personal es bajo independientemente de la modalidad de trabajo. La presencia de niveles medios en tiempo completo sugiere que hay algunos docentes a tiempo completo que experimentan un nivel moderado de desarrollo personal, pero sigue siendo minoritario. La presencia de niveles altos en medio tiempo, aunque minoritaria, sugiere que algunos docentes a medio tiempo experimentan un mayor desarrollo personal.

Por último, respecto al tiempo de trabajo que han permanecido en la Institución, se tuvo un porcentaje mayoritario del 29,41% en nivel bajo para docentes entre 6 y 10 años de labor, seguido de un 14,71% en un nivel bajo para 11 y 15 años de antigüedad, mientras que se obtuvo un porcentaje minoritario del 0% para los niveles altos en el rango de 21 y 25 años. La mayoría en el nivel bajo para docentes con 6-10 años de experiencia y 11-15

años de antigüedad indica que estos períodos específicos de la carrera docente presentan bajos niveles de desarrollo personal. La falta de niveles altos en el rango de 21 a 25 años sugiere que, a medida que los docentes acumulan más años de experiencia, el desarrollo personal no mejora significativamente.

Figura 45

D6-Desarrollo personal logrado por el trabajador según el género.

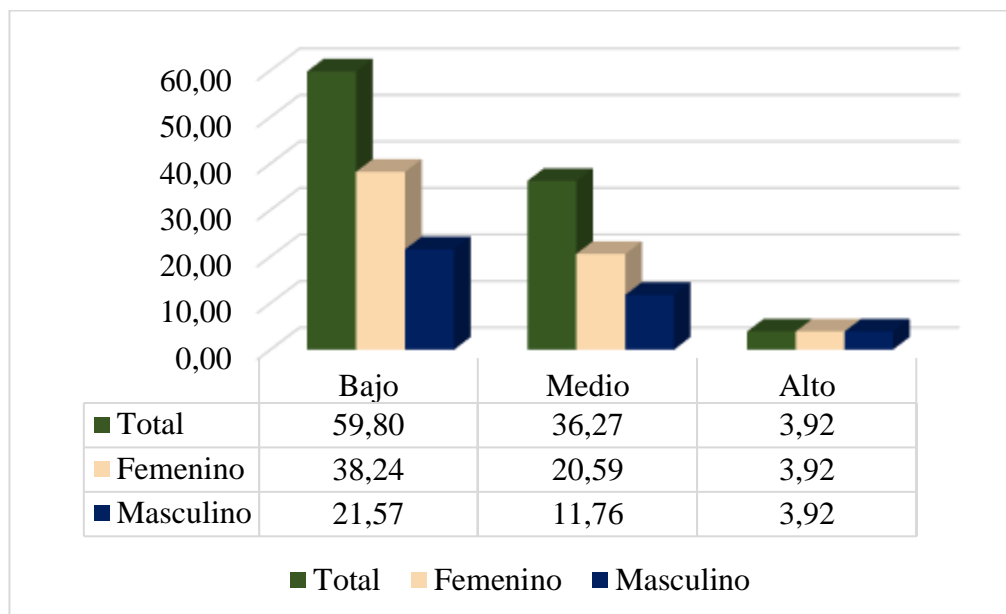


Figura 46

D6-Desarrollo personal logrado por el trabajador según la edad.

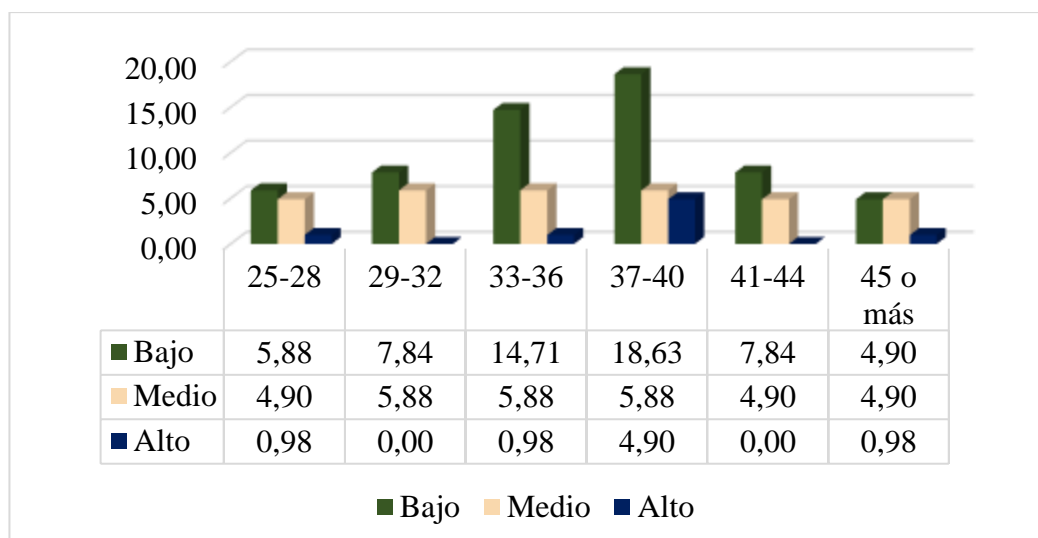


Figura 47

D6-Desarrollo personal logrado por el trabajador la carrera.

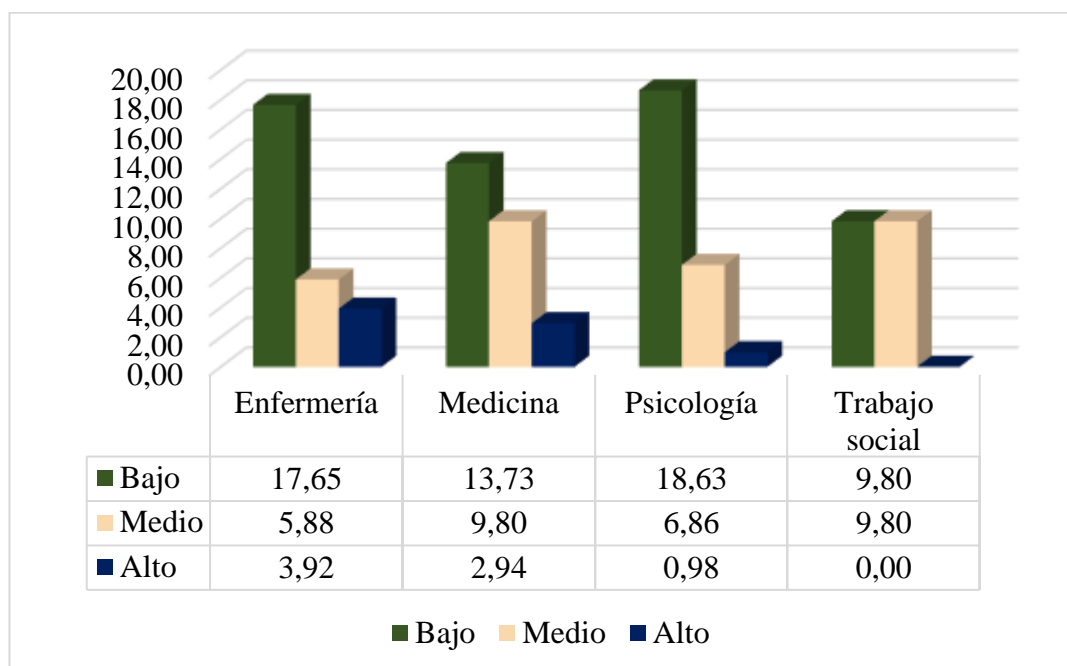


Figura 48

D6-Desarrollo personal logrado por el trabajador según el tiempo de trabajo.

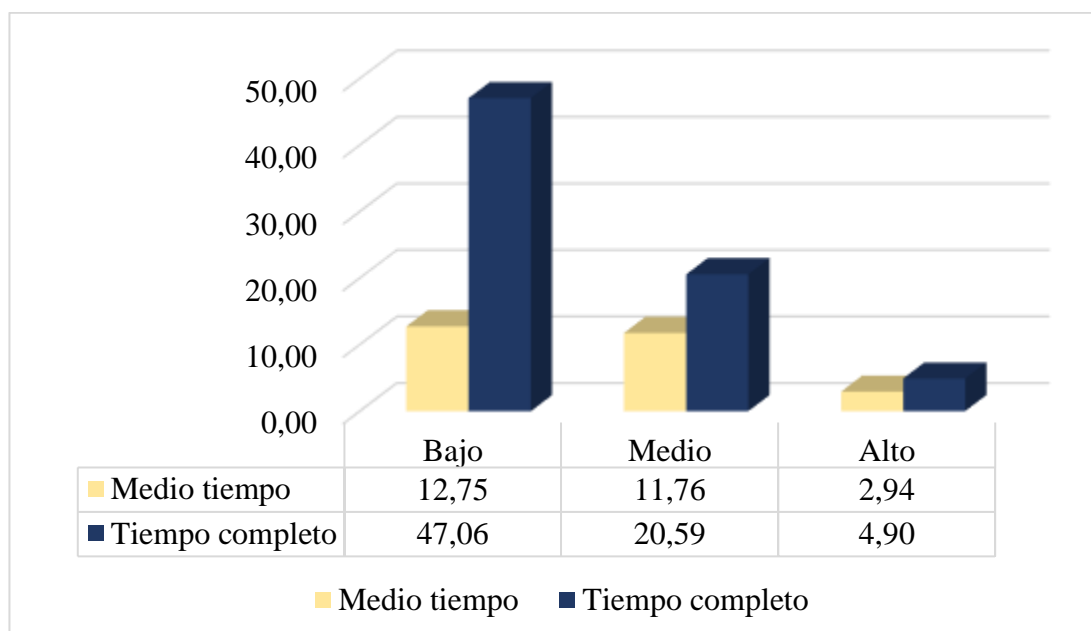
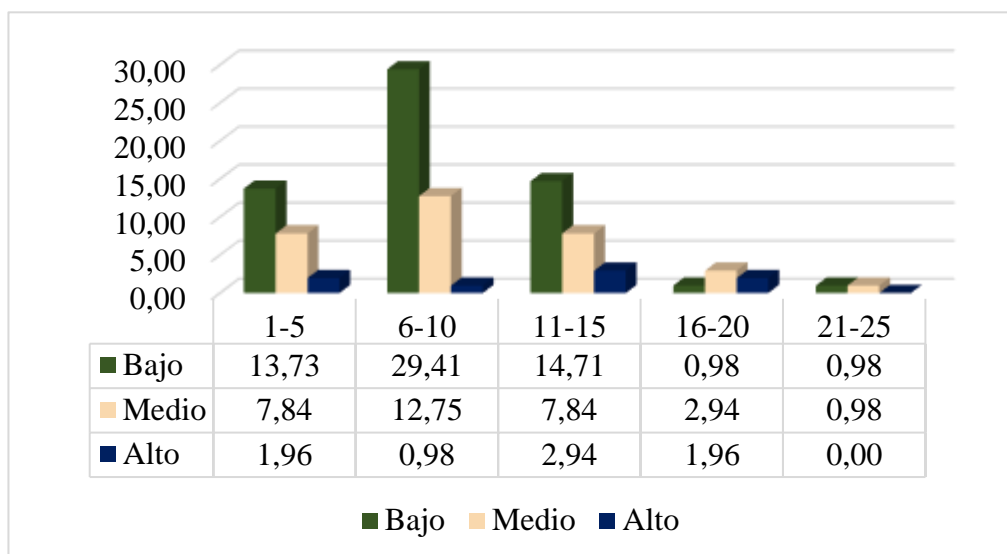


Figura 49

D6-Desarrollo personal logrado por el trabajador según la antigüedad.



DIMENSIÓN 7: Administración del tiempo libre (Figura 50-54)

Para el CVT-Gohisalo, en la Dimensión 7 de Administración del tiempo libre, se obtuvo una mayoría de 68,63% en el nivel bajo, mientras que, respecto al género, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel bajo femenino, con un 39,22% seguido de un 29,41% de nivel bajo también en hombres. Un porcentaje minoritario se obtuvo en nivel alto en masculino con un 0,98%. La mayoría en el nivel bajo de administración del tiempo libre sugiere que la mayoría de los docentes encuestados enfrenta desafíos significativos en la gestión de su tiempo libre. Estos resultados indican posiblemente una carga de trabajo excesiva o dificultades para equilibrar la vida laboral y personal. La prevalencia del nivel bajo tanto en mujeres como en hombres indica que ambos géneros tienen dificultades similares en la administración del tiempo libre. La falta de niveles altos en ambos géneros sugiere que hay una carencia general de habilidades efectivas de gestión del tiempo en la muestra.

En relación con la edad presentada por los encuestados, se obtuvo una mayoría en el nivel bajo de entre 37 a 40 años, con un porcentaje del 19,61%, seguido por un 12,75% en nivel bajo de entre 29 y 32 años. Como valores en minorías, se observó un 0% en el nivel alto de entre 29-32 años, y, entre 41 y

44 años. La mayoría en el nivel bajo para docentes de 37 a 40 años y 29 a 32 años sugiere que estos grupos de edad específicos experimentan desafíos particulares en la administración del tiempo libre. La ausencia de niveles altos en varias categorías de edad indica que la falta de habilidades efectivas de gestión del tiempo es una preocupación generalizada en diferentes etapas de la carrera.

En cuanto a la carrera que imparten los docentes, hubo un porcentaje mayoritario en el nivel bajo de la carrera de Psicología con un 22,55%, seguido de un nivel bajo en la carrera de Medicina (17,65%), mientras que los valores minoritarios se obtuvieron en un 0% en el nivel alto en la carrera de Psicología. La mayoría en el nivel bajo para Psicología y Medicina indica que los profesionales en estas áreas enfrentan dificultades en la administración del tiempo libre. La falta de niveles altos en Psicología sugiere que, aunque la administración del tiempo libre no es exclusiva de estas disciplinas, sigue siendo un desafío generalizado.

Con relación al tiempo o modalidad de trabajo, se vio una mayoría en nivel bajo en Tiempo Completo, con un 46,08% seguido por un nivel bajo en Medio Tiempo con un 22,55%. Para los valores minoritarios, se tuvo un 0,98% en un nivel alto para Medio Tiempo. La mayoría en el nivel bajo tanto para tiempo completo como para medio tiempo indica que la gestión deficiente del tiempo es una preocupación independientemente de la modalidad de trabajo. La presencia de niveles altos en medio tiempo, aunque minoritaria, sugiere que algunos docentes a medio tiempo pueden tener habilidades de gestión del tiempo más efectivas que sus contrapartes a tiempo completo.

Por último, respecto al tiempo de trabajo que han permanecido en la Institución, se tuvo un porcentaje mayoritario del 29,41% en nivel bajo para docentes entre 6 y 10 años de labor, seguido de un 15,69% en un nivel bajo para 11 y 15 años de antigüedad, mientras que se obtuvo un porcentaje minoritario del 0% para los niveles altos en el rango de 16 y 20 años, y del 0% en nivel medio, para los rangos de 16 y 20 años, y 21 y 25 años. La mayoría en el nivel bajo para docentes con 6-10 años de experiencia y 11-15 años de antigüedad indica que estos períodos específicos de la carrera docente

presentan desafíos en la administración del tiempo libre. La falta de niveles altos en el rango de 16 a 20 años y 21 a 25 años sugiere que, a medida que los docentes acumulan más años de experiencia, la administración del tiempo no mejora significativamente. La ausencia de niveles altos en el rango de 16 a 20 años y 21 a 25 años en el nivel medio indica que, en estas etapas específicas, algunos docentes pueden tener habilidades más efectivas de gestión del tiempo.

Figura 50

D7-Administración del tiempo libre según el género.

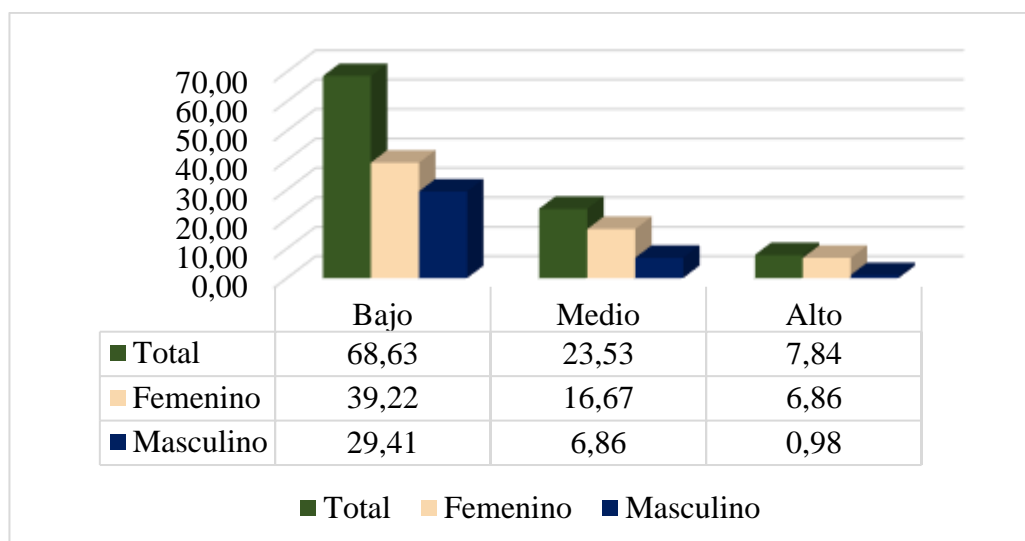


Figura 51

D7-Administración del tiempo libre según la edad.

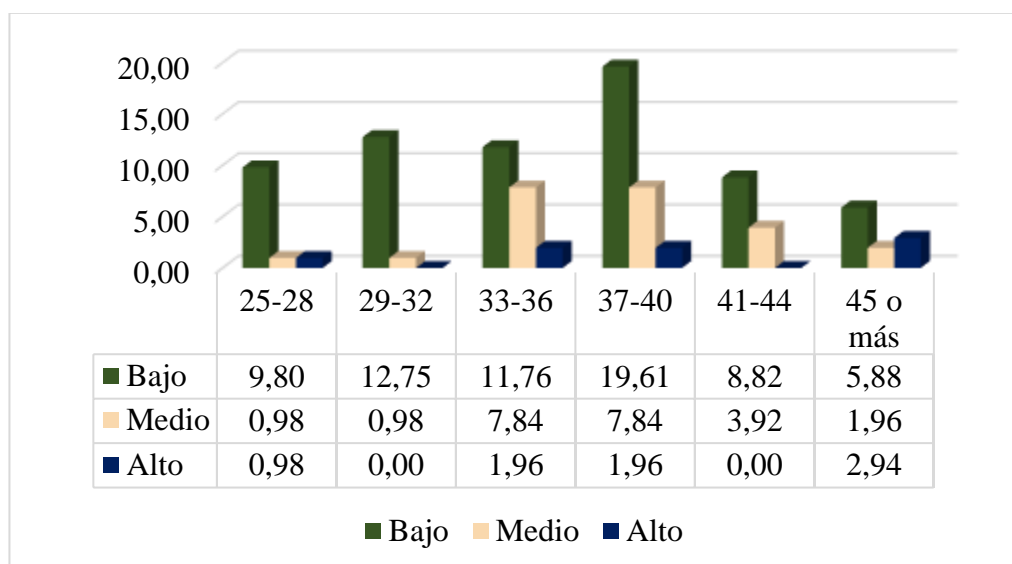


Figura 52

D7-Administración del tiempo libre según la carrera.

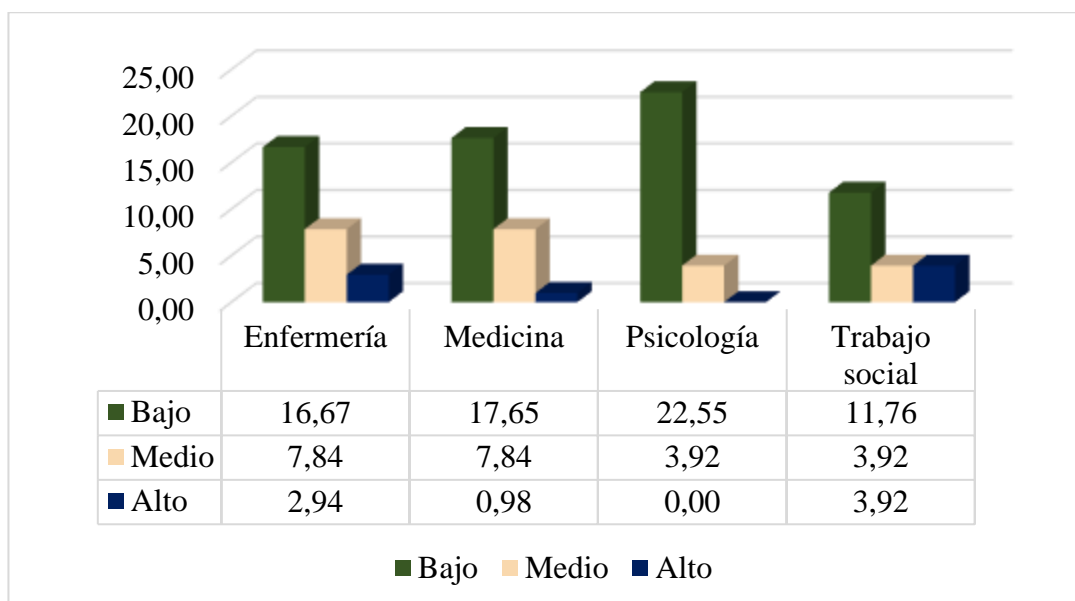


Figura 53

D7-Administración del tiempo libre según el tiempo de trabajo.

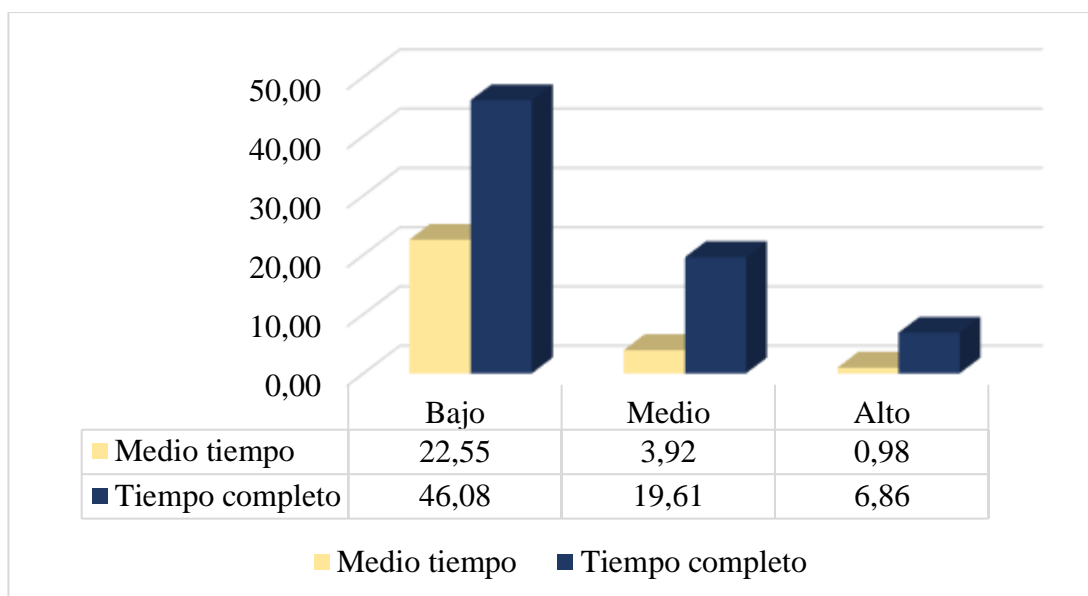
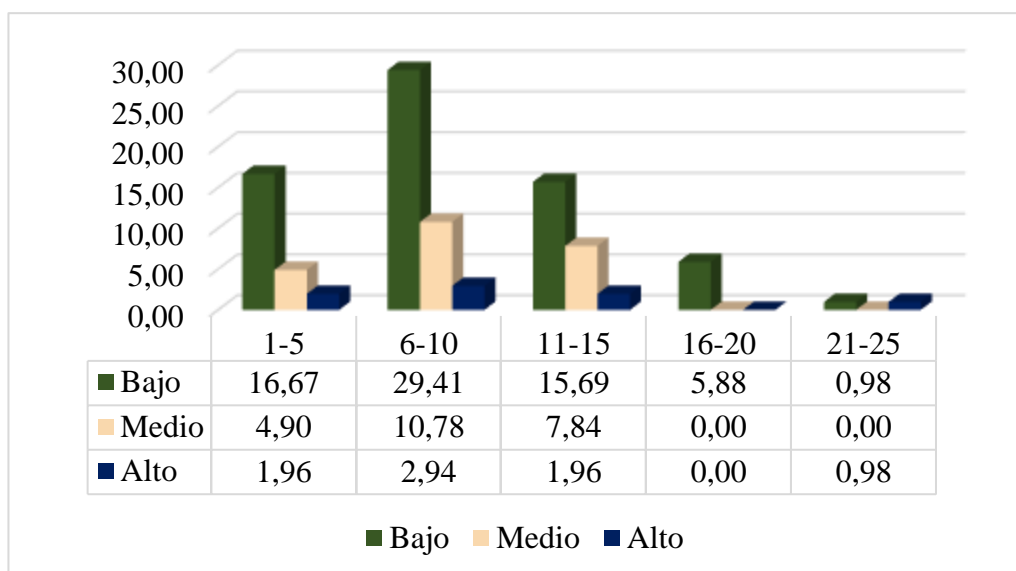


Figura 54

D7-Administración del tiempo libre según la antigüedad.



4.4 Determinar la relación de síndrome de burnout en la calidad de vida laboral en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil.

El estudio basado en el cuestionario de Maslach revela una situación preocupante en cuanto al burnout experimentado por los docentes, afectando significativamente su calidad de vida laboral. Los índices obtenidos, como el agotamiento emocional (23), la despersonalización (7), y la disminución de la realización personal (29), señalan niveles medios y bajos que indican un desgaste emocional considerable. Este agotamiento emocional puede traducirse en una pérdida de conexión con el trabajo y los alumnos, reflejada en la despersonalización. Además, la baja realización personal sugiere una falta de satisfacción y logro en el ámbito laboral.

La dimensión de Agotamiento Emocional en el cuestionario de Maslach revela posibles causas como la sobrecarga de trabajo, vinculando altos niveles de agotamiento emocional con una carga laboral excesiva, y la falta de recursos, donde la carencia de herramientas adecuadas puede contribuir al agotamiento al enfrentar desafíos constantes. El agotamiento emocional puede derivar de una sobrecarga de trabajo, contribuyendo a niveles medios y bajos en esta dimensión de Maslach. La falta de soporte institucional en el

CVT-Gohisalo, caracterizada por la carencia de recursos y apoyo, agrava este agotamiento al no proporcionar los medios necesarios para enfrentar las demandas laborales. La combinación de agotamiento emocional y falta de respaldo institucional afecta negativamente la calidad de vida al generar un ambiente laboral estresante y desmotivador.

En la dimensión Despersonalización de Maslach, la falta de apoyo institucional se presenta como una posible causa, sugiriendo que la despersonalización puede estar relacionada con la carencia de respaldo y reconocimiento por parte de la institución. Además, el agotamiento emocional se menciona como otra causa potencial, ya que puede llevar a una desconexión emocional con los alumnos y el trabajo, manifestándose en la despersonalización. La despersonalización, que se relaciona con una desconexión emocional, puede estar vinculada al agotamiento emocional. En el CVT-Gohisalo, una baja administración del tiempo libre, posiblemente asociada con la sobrecarga laboral, puede contribuir a esta desconexión al no permitir un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal. La despersonalización afecta la calidad de vida al deteriorar las relaciones con los alumnos y el entorno laboral, mientras que la mala administración del tiempo libre añade presión, intensificando el desgaste emocional.

En la dimensión Realización Personal de Maslach, la insatisfacción laboral se identifica como una causa posible, indicando que la baja realización personal puede surgir de la falta de satisfacción y logro en el ámbito laboral, posiblemente relacionada con la ausencia de reconocimiento o metas profesionales no alcanzadas. La baja realización personal, reflejo de la insatisfacción laboral en Maslach, puede estar relacionada con la falta de reconocimiento y apoyo institucional en el CVT-Gohisalo. La combinación de baja realización personal y baja satisfacción por el trabajo afecta la calidad de vida al generar un sentimiento de falta de logro y motivación en el ámbito laboral.

La dimensión del soporte institucional para el trabajo, la seguridad en el trabajo, la integración al puesto de trabajo y la satisfacción por el trabajo, entre otras, revelan puntuaciones medias y bajas, indicando un déficit en el respaldo y bienestar proporcionado por la institución. La baja administración del tiempo libre agrega una capa adicional de estrés. En el contexto del CVT-

Gohisalo, la baja puntuación en la dimensión de Soporte Institucional para el Trabajo sugiere posibles causas como la falta de recursos y apoyo, señalando una insuficiencia en el respaldo institucional, que podría manifestarse en la falta de recursos, capacitación y reconocimiento.

En la dimensión Administración del Tiempo Libre en el CVT-Gohisalo, la sobrecarga laboral se presenta como una posible causa de la baja administración del tiempo libre, sugiriendo una conexión entre la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

En conjunto, estos resultados sugieren que el burnout está afectando negativamente la calidad de vida laboral de los docentes, impactando en su bienestar emocional, satisfacción laboral y conexión con la institución, lo cual puede comprometer la calidad educativa y el rendimiento profesional a largo plazo. Es crucial abordar estas preocupaciones y proporcionar un entorno laboral más favorable para garantizar el bienestar y la eficacia de los docentes. La presencia del síndrome de burnout, como se evidencia en las dimensiones de Maslach, se entrelaza con las condiciones laborales y de soporte institucional identificadas por el CVT-Gohisalo. Esta interconexión contribuye a la disminución de la calidad de vida laboral de los docentes al afectar su entorno y la institución, por lo que, es fundamental abordar estas interrelaciones para mejorar las condiciones laborales y promover un ambiente propicio para el desarrollo y el bienestar de los educadores.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones Generales

- Como conclusiones en base al cuestionario de Maslach y las mediciones de diversas dimensiones relacionadas con la calidad de vida laboral de los docentes indican niveles preocupantes de burnout, los índices de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal apuntan a un desgaste emocional medio y bajo entre los docentes, sugiriendo posibles impactos negativos en su bienestar y eficacia laboral.
- Además, las puntuaciones medias y bajas en dimensiones como el soporte institucional, seguridad en el trabajo, satisfacción por el trabajo y bienestar logrado a través del trabajo señalan deficiencias en el respaldo institucional y la falta de satisfacción laboral. La baja puntuación en la administración del tiempo libre indica que los docentes podrían estar experimentando estrés adicional debido a una mala gestión del tiempo.
- En conjunto, estos hallazgos subrayan la necesidad urgente de intervenciones y medidas institucionales para abordar el burnout, mejorar el bienestar de los docentes y preservar la calidad de la educación. La implementación de programas de bienestar y estrategias para reducir el estrés se presenta como esencial para revertir estas tendencias y promover un entorno laboral más saludable.

5.2 Recomendaciones Generales

Se recomienda implementar medidas efectivas para abordar el burnout y mejorar la calidad de vida laboral de los docentes. Es crucial desarrollar programas de apoyo emocional y psicológico que aborden específicamente las áreas identificadas como problemáticas, como el agotamiento emocional y la despersonalización.

Además, se deberían establecer estrategias para mejorar el soporte institucional, la seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral, abordando las preocupaciones y desafíos que enfrentan los docentes en su entorno laboral. La promoción de un equilibrio adecuado entre el trabajo y el tiempo libre también se vuelve esencial, considerando la baja puntuación en la administración del tiempo libre.

Estas intervenciones podrían incluir capacitación en gestión del tiempo y la implementación de políticas que fomenten un ambiente laboral equilibrado. Además, se sugiere la creación de programas de desarrollo personal y profesional que fortalezcan la autoeficacia y la realización personal de los docentes. La participación de las instituciones educativas y la colaboración entre los profesionales de la educación son fundamentales para implementar con éxito estas recomendaciones y construir un entorno laboral más saludable y sostenible para los docentes.

REFERENCIAS

- Aguilar, A., Mayorga, & Marlon. (Junio de 2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 7(2), 265-278. Recuperado el 20 de Agosto de 2023, de <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1599>
- Anzules, J., Liliana, R., Véliz, I., Loor, K., Menéndez, T. d., & Milián, E. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública ecuatoriana. *QhaliKay: Revista de Ciencias de la Salud*, 6(1), 9-15. Recuperado el 20 de Agosto de 2023, de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/QhaliKay/article/view/3902>
- Armijos, M. I. (2017). Diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral, Engagement y Burnout en Trabajadores de una Institución de Educación Superior (IES) en Ecuador. (*Magíster en Dirección del Talento Humano*). Universidad Espíritu Santo Facultad de Postgrado Samborondón - Ecuador, Samborondón.
- Barahona, J., & Pazmiño, D. (2022). Síndrome de Burnout en docentes universitarios de la ciudad de Ambato. (*Título de Licenciado*). Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador. Recuperado el 20 de Agosto de 2023, de <https://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/4001>
- Barrera, E., Malagón, J. L., & Sarasola, J. (Enero de 2015). Trabajo Social, su contexto profesional y el Síndrome de Burnout. *Comunitaria: Revista Internacional De Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 9, 51-71. Recuperado el 18 de Agosto de 2023, de <http://e-spacio.uned.es/fez/view/bibliuned:revistaComunitaria-2015-9-5005>
- Barrera, H., Barragán, T., & Ortega, G. (31 de 12 de 2017). La realidad educativa ecuatoriana desde una perspectiva docente. *Revista*

Iberoamericana de Educación, 75(2), 9-20. Obtenido de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2629>

Brell, C., Dustmann, C., & Preston, I. (2020). The Labor Market Integration of Refugee Migrants in High-Income Countries. *Journal of economic perspectives*, 34(1), 94-121. Recuperado el 10 de Enero de 2024, de <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.34.1.94>

Bulatevych, N. (2017). Teacher's burnout syndrome: the phenomenology of the process. *Pol J Public Health*, 127(2), 62-66. Recuperado el 17 de Noviembre de 2023, de https://www.researchgate.net/publication/323189349_Teacher's_burnout_syndrome_the_phenomenology_of_the_process

Burgos, J., Cevallos, V., & Anchundia, J. (Julio-Diciembre de 2019). Síndrome de Burnout y calidad educativa docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, IV(8), 739-751. Recuperado el 17 de Noviembre de 2023, de <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/481>

Buunk, A. (2006). Procesos de la comparación social en pacientes que sufren de cáncer. *Psicodebate*, 6, 29-44. doi:<https://doi.org/10.18682/pd.v6i0.439>

Camacho, A., Juárez, A., & Arias, F. (2010). Síndrome de Burnout y Factores Asociados en Médicos Estudiantes. *Ciencia & Trabajo*, 12(35), 251-256.

Cantillon, P., Dornan, T., & De Gave, W. (2019). Becoming a Clinical Teacher: Identity Formation in Context. *Acad Med.*, 1610-1618. doi:<https://doi.org/10.1097/acm.0000000000002403>

Carlotto, M. S., & Gobbi, M. D. (s.f.). Desempleo y Síndrome de Burnout.

Carlotto, M., & Gobbi, M. (2001). Desempleo y Síndrome de Burnout. *Revista de Psicología*, x(1), 131-139. Recuperado el 04 de Noviembre de 2023, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26410110>

- Carlotto, M., & Gobbi, M. D. (2001). Desempleo y Síndrome de Burnout. *Revista de Psicología*, 10(1), 131-139. Recuperado el 10 de Enero de 2024, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26410110>
- Casasola, W. P. (05 de Febrero de 2020). *La salud mental en el modelo de educación universitaria*. Obtenido de Escuela de Ciencias Sociales, TEC: <https://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/2020/02/05/salud-mental-modelo-educacion-universitaria>
- Castilla, S., Colihuil, R., Bruneau, J., & Lagos, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*(15), 166-179. Recuperado el 20 de Agosto de 2023, de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2550-67222021000300166&script=sci_arttext
- Castro, P., Oliveira, A. d., & Martins Da Silva, H. (22 de marzo de 2019). Quality of life and burnout among faculty members: How much does the field of knowledge matter? *PLoS ONE*, 14(3), 1-12. Recuperado el 20 de Noviembre de 2023, de <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0214217>
- Chávez, D., Pando, M., Aranda, C., & Perales, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia & Trabajo*, 16(20), 116-120. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000200010>
- Cheng, H., Fan, Y., & Lau, H. (2023). Una revisión integradora sobre el agotamiento laboral entre docentes en China: implicaciones para la gestión de recursos humanos. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(3), 529-561. Recuperado el 20 de Agosto de 2023, de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2022.2078991?scroll=top&needAccess=true&role=tab>
- Cheung, F., & Tang, C. (2009). Quality of Work Life as a Mediator Between Emotional Labor and Work Family Interference. *Journal of Business*

and Psychology(24), 245-255. Recuperado el 05 de Noviembre de 2023, de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-009-9103-7#citeas>

Constitución de la República del Ecuador 2008. (2008). *Constitución De La República del Ecuador 2008*. Ecuador: Lexis Finder. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Cook, K., Hahn, M., Abrutyn, S., & McCaffree, K. (2021). Social exchange theory: current status and future directions. *Theoretical sociology: The future of a disciplinary foundation*, 179-205.

Cook, K., Hahn, M., Abrutyn, S., & McCaffree, K. (s.f.). Social exchange theory: current status and future directions. En K. Cook, M. Hahn, S. Abrutyn, & K. McCaffree, *Theoretical sociology: The future of a disciplinary foundation* (págs. 179-205).

Cristian Muñoz Muñoz, C. C. (Julio-Diciembre de 2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3(2), 226-242. Recuperado el 17 de Noviembre de 2023, de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/file:///D:/Users/crist/Downloads/Dialnet-Burnout-Docente-y-Estrategias-De-Afrontamiento-En-Docente-5123799.pdf>

Dávila, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Revista de Educación Laurus*, 12, 180-205.

De Souza, D., Das Mercedes, M., De Souza, M., Gomes, A., Lago, S., & Beltrame, M. (2019). Síndrome de Burnout em residentes multiprofissionais em saúde [Burnout syndrome in multi-professional healthcare residents] [Síndrome de Burnout en residentes multiprofesionales en salud]. *Revista Enfermagem UERJ*, 27. doi:<https://doi.org/10.12957/reuerj.2019.43737>

- Díaz, F., & Gómez, I. (2016). Research on burnout from 2000 to 2010 in Latin America. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 113-131. Recuperado el 20 de Noviembre de 2023, de https://www.redalyc.org/journal/213/21345152008/html/#redalyc_21345152008_ref4
- Ding, Y., Qu, J., Yu, X., & Wang, S. (2014). The Mediating Effects of Burnout on the Relationship between Anxiety Symptoms and Occupational Stress among Community Healthcare Workers in China: A Cross-Sectional Study. (U. o. Soraya Seedat, Ed.) *PLoS ONE*, 9(9), 107-130. Recuperado el 05 de Noviembre de 2023, de <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0107130>
- Domínguez, J., & Jaureguibehe, V. (2012). Trabajo social y Síndrome de Burnout: reflexiones sobre intervención profesional actual. *Documentos de Trabajo Social: Revista de trabajo y acción social*, 140-144. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4642155>
- Domínguez, M. (2009). Responsabilidad social universitaria. *Humanismo y Trabajo Social*, 8, 37-67. Recuperado el 28 de 11 de 2023, de <https://buleria.unileon.es/>
- Donald, W., Baruch, Y., & Ashleigh, M. (2019). The undergraduate self-perception of employability: Human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in Higher Education*, 44(4), 599-614. doi:<https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1387107>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1780. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Faeq, D. K. (2022). The Effect of Positive Affectivity on Creative Performance Mediating by Quality of Work Life. *Qalaa Zanist Journal*, 7(1), 862-877.

- Fernandes, F. (2020). Herbert J. Freudenberger and the making of burnout as a psychopathological syndrome. *Memorandum Memória e História em Psicologia*, 37, 1-19. doi:10.35699/1676-1669.2020.19144
- Fernández, D., & Lima, A. (2023). *El Trabajo Social en el Sistema Educativo*. España: Consejo General del Trabajo Social. Recuperado el 28 de noviembre de 2023, de https://www.cgtrabajosocial.es/files/52bc5b6a6cada/El_trabajo_social_educativo.pdf
- Fernández, D., & Lima, A. (s.f.). *El Trabajo Social en el Sistema Educativo*. Consejo General del Trabajo Social., España.
- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Gegesti*, 1-4. Recuperado el 07 de Julio de 2023
- García, I., Fernández, M., & Cruz, S. P. (2021). Síndrome de burnout y factores relacionados en docentes universitarios. *Dialnet*, 18(110). Recuperado el 17 de Julio de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7843697>
- Gaspar, F. (2019). Analysis of the Management Schools and their representatives. *Social-Economic Debates*, 8(2), 67-89.
- Gergen, K. (diciembre de 2021). *Behavioral Theory in Sociology*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/356823308_Social_Exchange_Theory_in_a_World_of_Transient_Fact
- Gergen, K. (2021). Social Exchange Theory in a World of Transient Fact. En K. Gergen, *Behavioral Theory in Sociology* (págs. 91-114). New York: Transaction Books, Im Druck.
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Añales de psicología*, 15(2), 261-168.
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (2000). Desgaste psíquico en el trabajo : el síndrome de quemarse. *Apuntesca*, Síntesis.

- Gómara, E. A. (s.f.). El Síndrome de Burnout en trabajo social. (*Licenciatura en Trabajo Social*). Universidad de Valladolid, Valladolid.
- Gómez, J., Monsalve, C., Luis, S. C., Fernández, R., Aguayo, R., & Cañadas, G. (Febrero de 2017). Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Revista Atención Primaria*, 49(2), 77-85. Recuperado el 20 de Noviembre de 2023, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656716301755?via=Iihub>
- Gómez, L., Muriel, L., & Londoño, D. (2019). El papel del docente para el logro de un aprendizaje significativo apoyado en las TIC. *Encuentros*, 17(02), 118-131. Recuperado el 05 de Noviembre de 2023, de <https://www.redalyc.org/journal/4766/476661510011/html/>
- González, R., & Salazar, F. (2008). Aspectos básicos del estudio de muestra y población para la elaboración de los proyectos de investigación. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. Escuela de administración curso especial de grado, Cumaná.
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M. (abril / junio de 2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia & Trabajo*(36), 332-340. Obtenido de www.cienciaytrabajo.cl
- Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farias, F., & Suárez, J. (2006). Síndrome de burnout. *Arch Neurocién (Mex)*, 11(4), 305-309. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/236332518>
- Hamedi, F., Pashaei Fakhri, K., & Adelzafteh, P. (2021). A Psychoanalytic Study of Two Iranian Novels Based on Albert Bandura's Theory of Cognitive-social Learning. *Iranian Journal of Comparative Education*, 4(4), 1479-1496. doi: 10.22034/IJCE.2021.251165.1224
- Haveman, H., & Wetts, R. (2019). Organizational Theory: From classical sociology to the 1970s. *Sociology Compass*, 13(3), e12627.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). Metodología de la investigación . En R. Hernández, C. Fernández, & M. d. Baptista, *Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo* (págs. 90-101). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA.
- Hernández, V., & Dickinson, M. (2006). Burnout y su relación con variables de personalidad y ambiente laboral en trabajadores mexicanos. *Estrés y Salud Mental*, 1-5.
- Hussey, L. (2019). Management Theory. *Library Management 101: A practical Guide*, 1.
- Ibarra, M., Erazo, P., & Gallego, F. (2018). Síndrome de Burnout en profesores de una institución de educación superior de Manizales Colombia. *Revista de Investigaciones UCM*, 18(32), 69-83. Recuperado el 20 de Agosto de 2023, de https://www.researchgate.net/publication/332695714_Sindrome_de_Burnout_en_profesores_de_una_institucion_de_educacion_superior_de_Manizales-Colombia
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo . (17 de Noviembre de 2023). *INSST*. Obtenido de Estrés Laboral: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral#:~:text=Concretamente-se-genera-debido-a,hacer-frente-a-estas-exigencias>.
- ISO. (2015). *ISO*. Obtenido de International Organization for Standardization: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9001:ed-5:v1:es>
- Isomura, K. (2020). Organization theory by chester barnard: an introduction. *Singapore: Springer*.
- Lazarus, R. (1995). Psychological stress in the workplace. In R. Crandall & P. L. Perrewé (Eds.). *Occupational stress: A handbook* , 3-14.
- Li, M., Wang, Y., Stone, H., & Turki, N. (2021). Teaching Introductory Chemistry Online: The Application of Socio-Cognitive Theories to

Improve Students' Learning Outcomes. *Education Sciences*, 11(3), 95.
doi:<https://doi.org/10.3390/educsci11030095>

Lima, A., & Fernández, D. (s.f.). *El Trabajo Social en el Sistema Educativo*.

Lister, K. (2020). Estrés y agotamiento en trabajadores sociales: percepciones de la supervisión y el papel de la autocompasión y la vergüenza. (Tesis doctoral). Universidad de East Anglia., Inglaterra. Recuperado el 20 de Agosto de 2023, de <https://ueaeprints.uea.ac.uk/id/eprint/77544/>

López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. Recuperado el 10 de Enero de 2024, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=a\)Poblacion.,los-accidentes-viales-entre-otros.](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=a)Poblacion.,los-accidentes-viales-entre-otros.)

Mannopovna, J., Uralovna, J., & Rahmatullayevna, M. (2020). Formation of artistic perception of future teachers. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24, 518-526.
doi:<https://doi.org/10.37200/V24I6/13245>

Martínez Pérez, A. (Septiembre de 2010). El Síndrome de Burnout. evolución conceptual y estado actual de. *Redalyc*(112), 42-80. Recuperado el 07 de Julio de 2023, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>

Martínez, A. (septiembre de 2010). El Síndrome de Burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*(112), 42-80. Recuperado el 05 de noviembre de 2023, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>

Martínez, E., & Díaz, D. (2007). Una aproximación psicosocial al estrés escolar. *Educación y Educadores*, 10(2), 11-22. Recuperado el 17 de Noviembre de 2023, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83410203>

Meira, J., & Hancer, M. (Enero de 2021). Using the social exchange theory to explore the employee-organization relationship in the hospitality

industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 670-692. Recuperado el 30 de Diciembre de 2023, de https://www.researchgate.net/publication/349229322_Using_the_social_exchange_theory_to_explore_the_employee-organization_relationship_in_the_hospitality_industry

Ministerio del Trabajo. (16 de Junio de 2017). *Normativa erradicacion de la discriminacion en el ambito laboral*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Montoya, P., & Moreno, S. (enero-abril de 2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29(1), 205-227. Recuperado el 05 de Enero de 2024, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21323171011>

Morgan, A. (2019). Contributing to global mental health: Can pediatric psychology extend our reach? *Clinical Practice in Pediatric Psychology*, 7(2), 157-169. Recuperado el 09 de Enero de 2024, de <https://psycnet.apa.org/record/2019-30597-001>

Mujahidah, N., & YUSDIANA, Y. (2023). Application of Albert Bandura's Social-Cognitive Theories in Teaching and Learning. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(02), 2131-2145.

Muñoz, C., & Correa, C. (Julio-Diciembre de 2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3(2), 226-242. Recuperado el 17 de Noviembre de 2023, de <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/file:///D:/Users/crist/Downloads/Dialnet-BurnoutDocenteYEstrategiasDeAfrontamientoEnDocente-5123799.pdf>

Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2), 171-190. Recuperado el 17 de noviembre de 2023, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>

- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET.
- NQA. (2023). NQA. Obtenido de ISO 45001: Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo: <https://www.nqa.com/es-pe/certification/standards/iso-45001>
- O'Connor, D., Thayer, J., & Vedhara, K. (2021). Stress and Health: A Review of Psychobiological Processes. *Annu Rev Psychol*, 663-688. doi:10.1146/annurev-psych-062520-122331
- Ohannessian, R., Duong, T. A., & Odone, A. (2020). Global Telemedicine Implementation and Integration Within Health Systems to Fight the COVID-19 Pandemic: A Call to Action. *MIR public health and surveillance*, 6(2), e18810. doi:<https://doi.org/10.2196/18810>
- OIT. (2016). Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo . *Organización Internacional del Trabajo*, 1-68.
- OMS. (2019). Plan de Acción Integral sobre Salud Integral 2013-2030. *Organización Mundial de la Salud* , 1-44.
- OMS. (19 de October de 2020). *Occupational health: Stress at the workplace*. Obtenido de OMS: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- OPS. (28 de Abril de 2016). *Organización Panamericana de la Salud* . Obtenido de Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Ordoñez, A., Escudero, W., Gomez, V., & Gómez, C. (2023). Burnout en docentes de instituciones educativas del régimen Costa del Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 28(101), 80-92. Recuperado el 20 de Agosto de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890839>

- Ortega, C., & López, F. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(1), 137-160. Recuperado el 05 de Enero de 2024, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33740108>
- Ortiz, J., & Arias, F. (Octubre/Noviembre de 2009). El Desgaste Profesional (Burnout) y Calidad de Vida Laboral Como Predictores de la Búsqueda de Otro Trabajo en Profesionales de la Salud y de la Educación en el Occidente de México. *Ciencia & Trabajo*(34), 222-226. Recuperado el 04 de noviembre de 2023, de https://www.researchgate.net/publication/41126315_El_Desgaste_Profesional_Burnout_y_Calidad_de_Vida_Laboral_Como_Predictores_de_la_Busqueda_de_Otro_Trabajo_en_Profesionales_de_la_Salud_y_de_la_Educacion_en_el_Occidente_de_Mexico
- Ou, C., Goel, A., & Joyner, D. (2022). Towards a Pedagogical Framework for Designing and Developing iTextbooks. *CEUR Workshop Proceedings*, 50-63.
- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 445-455. Recuperado el 26 de Noviembre de 2023, de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://pdf.sciencedirectassets.com/287546/1-s2.0-S0123592314X00057/1-s2.0-S0123592314000813/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEESaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIQDjTgNZFynREsU8Yb6f0TV4twlVpVbBf5Xdn1Fe>
- Plan de Desarrollo Nacional. (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. *Toda una Vida. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - Senplades 2017*, 1-148.
- Pontes, J., Lopes, R., Mendonça, P., Silva, C., Rodrigues, C., & Castro, J. (2022). Use of the Maslach Burnout Inventory Among Public Health Care Professionals: Protocol for a Scoping Review. *JMIR research protocols*, 11(11), e42338. Obtenido de <https://doi.org/10.2196/42338>

- Pujol-Cols, L. (2021). Demandas laborales y burnout: Un estudio descriptivo en docentes argentinos. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 402-421. Recuperado el 18 de Agosto de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229899>
- Raeissi, P., Rajabi, M. R., Ahmadizadeh, E., Rajabkhah, K., & Kakemam, E. (2019). Quality of work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Iran. *J Egypt Public Health Assoc*, 94(1), 25. doi:<https://doi.org/10.1186%2Fs42506-019-0029-2>
- Resolución de la Secretaría Andina 957. (2008). Reglamento del instructivo andino de seguridad y salud en el trabajo. *cvn 149: empleo y condiciones de trabajo*, 1-6.
- Robledo, J. (2004). Población de estudio y muestreo en la investigación epidemiológica. *Nure Investigación*, 10, 1-3. Recuperado el 05 de Enero de 2024, de <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/205>
- Rodríguez, J. A., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. Recuperado el 26 de 10 de 2023, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045
- Rojas, J., Totolhua, B., & Rodríguez, D. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios latinoamericanos. *Dialnet*, 14(29), 1-15. Recuperado el 20 de Agosto de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8058548>
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria*, 16(1), 1-14. Recuperado el 3 de Enero de 2024, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63638739004>

- Romero-Martin, S., Elboj-Saso, C., & Iñiguez-Berrozpe, T. (2020). Burnout entre los/as profesionales del trabajo social en España. estado de la cuestión. *trabajo social global – Global Social WORK*, 10(19), 48-78. Recuperado el 02 de Diciembre de 2023, de <https://revistaseug.ugr.es/index.php/tsg/article/view/15342>
- Rudnicka, E., Napierała, P., Podfigurna, A., Męczekalski, B., Smolarczyk, R., & Grymowicz, M. (2020). The World Health Organization (WHO) approach to healthy ageing. *Maturitas*, 139, 6-11. doi:<https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2020.05.018>
- Ruiz, M., Borboa, M. d., & Rodríguez, J. (2013). El enfoque mixto de investigación en los estudios fiscales. *TLATEMOANI. Revista Académica de Investigación*, 1-25.
- Sáez, J. (2017). El estudio experimental. En J. M. Sáez, *Investigación Educativa. Fundamentos teóricos, procesos y elementos prácticos*. (págs. 1-204). Madrid: UNED. Universidad Nacional De Educación A Distancia. Recuperado el 06 de Enero de 2024, de https://books.google.com.ec/books?id=c3CZDgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67. Recuperado el 09 de Enero de 2024, de <http://www.cop.es/papeles>
- Secretaría de Derechos Humanos. (2021). *Reglamento interno de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente del trabajo de la secretaría de derechos humanos*. Ecuador: Secretaría de Derechos Humanos.
- Secretaría Nacional de Planificación. (2021). Plan de Creación de Oportunidades 2021- 2025. *Secretaría Nacional de Planificación*, 1-122.

- Sigcha, E., & García, P. (2019). Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los trabajadores operativos de una empresa de Recolección de Desechos sólidos: Caso de estudio en un Centro de Acopio de la Zona Sur de la Ciudad de Guayaquil. (*Licenciatura en Trabajo Social*). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.
- Tarco Montenegro, Á. L., Carlozama Puruncajas, J., Mejía Gavilánez, P., Borja Padilla, T., & Guanoluisa Condor, L. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales. *Revista De Información Científica Para La Dirección En Salud. INFODIR*, 36. Recuperado el 07 de Julio de 2023, de <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1163/1394>
- Tarco, Á., Llano, G., Carlozama, J., Mejía, P., Borja, T., & Guanoluisa, L. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales. *Revista De Información Científica Para La Dirección En Salud. INFODIR*, 36. Recuperado el 07 de Julio de 2023, de <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1163/1394>
- Tompkins, J. R. (2023). Organization theory and public management. *Waveland Press*.
- Torres, Y. (07 de 01 de 2022). *Medicina y Salud Pública*. Obtenido de OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
- Valverde, A. (2021). Síndrome de burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una universidad privada, Perú, 2020. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Peruana Unión, Perú. Recuperado el 18 de Agosto de 2023, de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4333>
- Vasquez, J. (2020). Síndrome de Burnout y su incidencia en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E Juan Manuel Iturregui - Lambayeque

- 2019. (*Licenciado en Administración de Empresas*). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Recuperado el 05 de Noviembre de 2023, de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2591>

Véliz, V. (2018). Calidad en la Educación Superior. Caso Ecuador. *Atenas Revista Científico Pedagógico*, 1(41), 165-180. Recuperado el 05 de Noviembre de 2023, de <https://www.redalyc.org/journal/4780/478055151011/html/>

Xie, X., Zhou, Y., Colmillo, J., & Ying, G. (2022). Apoyo social, atención plena y agotamiento laboral de los trabajadores sociales en China. *Frontiers In Psychology*, 1-11. Recuperado el 20 de Agosto de 2023, de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.775679/full>

Anexo 1. Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Estudio: Evaluación del Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida Laboral en Profesores de carreras de servicios humanitarios.

Investigador Principal: [Nombre del Investigador]

Introducción: Le invitamos a participar en este estudio de investigación que tiene como objetivo evaluar el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en profesores de Trabajo Social, Psicología y Enfermería. Antes de decidir participar, lea cuidadosamente la siguiente información y haga cualquier pregunta que pueda tener.

Procedimiento: Si decide participar, se le solicitará que complete dos cuestionarios: el Cuestionario de Maslach para evaluar el síndrome de burnout y el CVT-Gohisalo para medir la calidad de vida laboral. Estos cuestionarios proporcionarán información valiosa para el estudio.

Confidencialidad: Toda la información recopilada será tratada de manera confidencial. Se asignará un código a sus respuestas para mantener su anonimato. Solo el equipo de investigación tendrá acceso a los datos.

Riesgos y Beneficios: No hay riesgos conocidos al participar en este estudio. Los beneficios incluyen contribuir a la comprensión de la experiencia del síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en el contexto académico.

Voluntariedad: Su participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin consecuencias. Su decisión de participar o no participar no afectará su relación con la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil ni con el personal académico.

Consentimiento: Al marcar "Acepto" a continuación, confirma que ha leído y comprendido la información proporcionada. Está de acuerdo en participar voluntariamente en este estudio y otorga su consentimiento para que sus respuestas sean utilizadas con fines de investigación.

Acepto / No Acepto:

Firma:

(Firma o marca de aceptación)

Fecha:

Gracias por su participación. Si tiene alguna pregunta o inquietud, no dude en ponerse en contacto con el investigador principal.

Anexo 2: preguntas del maslach burnout inventory

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI – HSS)
INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI - HSS)

Edad: _____ Sexo/género: _____

Área de trabajo: _____ Tiempo de trabajo: _____

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

0 = Nunca / Ninguna vez
1 = Casi nunca/ Pocas veces al año
2 = Algunas Veces / Una vez al mes o menos
3 = Regularmente / Pocas veces al mes
4 = Bastantes Veces / Una vez por semana
5 = Casi siempre / Pocas veces por semana
6 = Siempre / Todos los días

	Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender							
5. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales							
6. Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mí							
7. Trato con mucha efectividad los problemas de las personas							
8. Siento que mi trabajo me esté desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo							
10. Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me siento muy energético							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que estoy trabajando demasiado							
15. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17. Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo							
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas							
19. He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma							
22. Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas							

Anexo 3: preguntas del cvt-gohisalo

Este formulario de encuesta debe completarse marcando completamente el círculo correspondiente a la respuesta adecuada. Las preguntas siguientes reflejarán su nivel de satisfacción en relación con los diversos temas señalados, y se responderán en una escala del 0 al 4, donde:

0: Nada satisfecho, nunca de acuerdo o sin compromiso alguno

1: Poco satisfecho, en desacuerdo y con poco compromiso.

2: Satisfecho de manera regular, más o menos de acuerdo y comprometido ocasionalmente.

3: Satisfecho, generalmente de acuerdo y comprometido.

4: Máxima satisfacción, siempre de acuerdo o pleno compromiso.

1. ¿Cuál es mi situación actual en términos de la forma de contratación?
2. ¿Cómo es la duración de mi jornada laboral en la actualidad?
3. ¿Cuál es el turno de trabajo asignado que tengo en este momento?
4. ¿Cuál es mi nivel de satisfacción en relación con la cantidad de trabajo que realizo?
5. ¿Cómo evalúo mi grado de satisfacción respecto al diseño de los procedimientos para llevar a cabo mi trabajo?
6. ¿Qué nivel de satisfacción experimento con respecto al proceso de supervisión de mi trabajo?
7. ¿Cuál es mi nivel de satisfacción en relación con el salario que actualmente recibo?
8. ¿Cómo me siento comparando mi remuneración con la que se ofrece por la misma función en otras instituciones que conozco?

9. ¿Cuál es mi nivel de satisfacción en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy afiliado?
10. ¿Cómo evalúo mi grado de satisfacción respecto a los planes de retiro vigentes en la institución?
11. ¿Cuál es mi nivel de satisfacción en relación con las condiciones físicas de mi área laboral, considerando aspectos como ruido, iluminación, limpieza y orden?
12. ¿Cómo califico mi satisfacción con las oportunidades de actualización que la institución me ofrece?
13. ¿Qué nivel de satisfacción experimento con el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución?
14. ¿Cuál es mi grado de satisfacción al trabajar en esta institución, al compararlo con otras que conozco?
15. ¿Cómo evalúo mi nivel de satisfacción con las funciones que desempeño en esta institución?
16. ¿Cuál es mi grado de satisfacción al utilizar mis habilidades y potenciales en este trabajo?
17. ¿Cómo me siento en cuanto al grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan?
18. ¿Cuál es mi grado de satisfacción en relación con el trato que tengo con mis compañeros de trabajo?
19. ¿Cómo evalúo mi grado de satisfacción respecto al trato que recibo de mis superiores?
20. ¿Cuál es mi nivel de satisfacción en relación con las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo?
21. ¿Cómo me siento en cuanto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo?

22. ¿Cómo califico mi grado de satisfacción respecto a mi desempeño como profesional en este trabajo?
23. ¿Cómo me encuentro en relación con la calidad de los servicios básicos de mi vivienda?
24. ¿Cuál es mi nivel de satisfacción con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, considerando el tamaño de mi familia?

Las interrogantes que siguen deben responderse utilizando una escala de frecuencia y según su perspectiva personal. La escala abarca del 0 al 4, y se debe marcar únicamente el círculo asociado a la respuesta correspondiente. Es crucial no omitir ninguna pregunta.

25. ¿En qué medida surge la necesidad de llevar trabajo a casa?
26. ¿He recibido instrucciones claras y precisas sobre cómo realizar mi trabajo?
27. ¿Me informan claramente sobre cómo se evalúan los procedimientos que utilizo en mi trabajo?
28. ¿Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como forma de retroalimentación?
29. ¿Considero que mi salario es adecuado para cubrir mis necesidades básicas?
30. ¿Siento que recibo la cantidad suficiente de insumos necesarios para llevar a cabo mis actividades laborales?
31. ¿Considero que la calidad de los insumos que recibo para llevar a cabo mis actividades laborales es la adecuada?
32. ¿Con qué frecuencia se respetan mis derechos laborales en mi institución?
33. ¿Tengo las mismas oportunidades que mis compañeros de la misma categoría laboral para acceder a cursos de capacitación?
34. ¿Me identifico con los objetivos de la institución?
35. ¿En qué medida percibo que mi trabajo es útil para otras personas?
36. ¿Contribuye mi trabajo al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo?

37. ¿Me siento motivado para ser muy activo en mi trabajo?
38. ¿Disfruto utilizando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias?
39. ¿Cuándo surgen conflictos en mi trabajo, se resuelven mediante el diálogo?
40. ¿Busco mecanismos para superar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas laborales?
41. ¿Cuándo enfrento problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros?
42. ¿Recibo ayuda de mis compañeros cuando enfrento dificultades para cumplir mis tareas?
43. ¿Existe una buena disposición de mis subordinados para llevar a cabo las actividades laborales y resolver problemas?
44. ¿Mi jefe inmediato muestra interés en la calidad de vida de los trabajadores?
45. ¿Mi jefe inmediato se preocupa por la satisfacción de mis necesidades?
46. ¿Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas en mi área laboral?
47. ¿Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato por el esfuerzo que pongo en hacer bien mi trabajo?
48. ¿Cuento con el respaldo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas?
49. ¿Cuándo enfrento problemas extralaborales que afectan mi trabajo, mi jefe está dispuesto a apoyarme?
50. ¿Recibo retroalimentación de mis compañeros y superiores sobre la evaluación que hacen de mi trabajo?
51. ¿En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción?
52. ¿Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones sobre el trabajo sin temor a represalias de mis jefes?
53. ¿Mi trabajo me brinda la oportunidad de enfrentar cualquier situación adversa que se presente?
54. ¿Recibo muestras de reconocimiento de los usuarios o clientes de la institución por las actividades que realizo?

55. ¿Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planifico para cuando estoy fuera del horario laboral?
56. ¿Mis actividades laborales me ofrecen la oportunidad de pasar tiempo con mi familia?
57. ¿Mis horarios de trabajo me posibilitan participar en la realización de actividades domésticas?
58. ¿Mis actividades laborales me permiten involucrarme en el cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)?
59. ¿Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para llevar a cabo mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.)?
60. ¿Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para desempeñar mis actividades laborales?
61. ¿En mi trabajo se realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)?
62. ¿Mi trabajo me proporciona acceso en cantidad y calidad a los alimentos que necesito?

En esta serie adicional de preguntas, se requiere expresar su nivel de acuerdo utilizando una escala del 0 al 4, marcando exclusivamente el círculo asociado a su respuesta. Es imperativo no omitir ninguna pregunta.

63. ¿Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se basan en el currículum y no en influencias?
64. ¿Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en función de mi trabajo en esta institución?
65. ¿Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado está acorde con mi preparación académica y/o capacitación?
66. ¿Mi trabajo contribuye a la buena imagen que la institución tiene ante sus usuarios?

67. ¿Creo que los logros de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución?
68. ¿Mis potencialidades mejoran gracias a estar en este trabajo?
69. ¿Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda que tengo?
70. ¿Pienso que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales?
71. ¿Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad?
72. ¿Los problemas de salud más comunes entre los trabajadores de mi institución pueden resolverse a través de los servicios de salud que ofrece la misma?

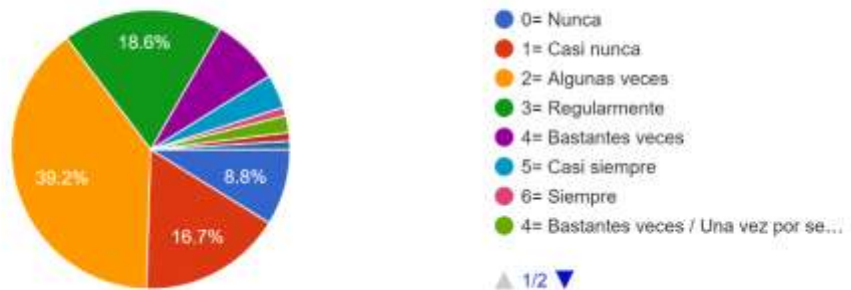
Finalmente, indique su nivel de compromiso respecto a las siguientes cuestiones utilizando una escala del 0 al 4, completando únicamente el círculo asociado a su respuesta. Es crucial evitar omitir respuestas a las preguntas.

73. ¿Cuál es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, en relación con mi trabajo?
74. ¿Cuál es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución?

Anexo 4. Respuestas del cuestionario de Maslach para el síndrome de burnout en docentes de una institución privada de educación superior

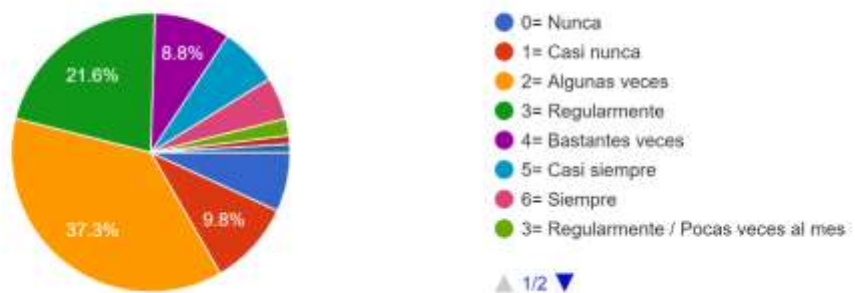
Pregunta 1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.

Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo
102 respuestas



Pregunta 2. Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo

Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo
102 respuestas



Pregunta 3. Me siento fatigado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo

Me siento fatigado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo

102 respuestas



Pregunta 4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender

Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender

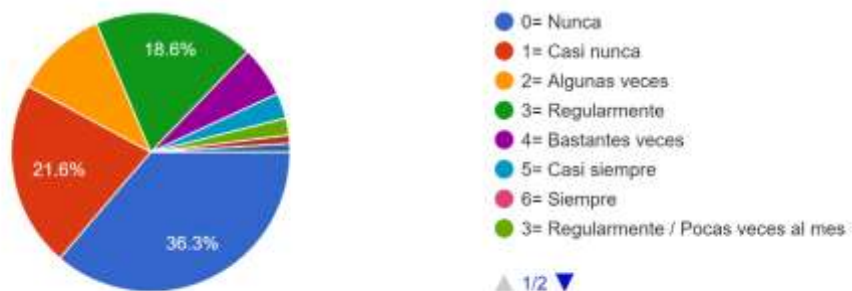
102 respuestas



Pregunta 5. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales

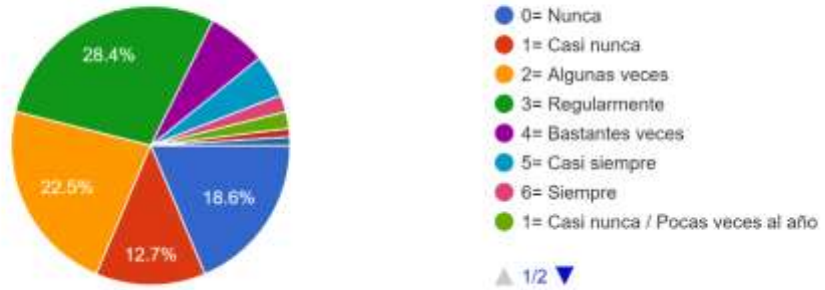
Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales

102 respuestas



Pregunta 6. Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mi

Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mi
102 respuestas



Pregunta 7. Trato con mucha efectividad los problemas de las personas

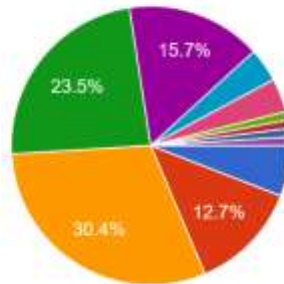
Trato con mucha efectividad los problemas de las personas
102 respuestas



Pregunta 8. Siento que mi trabajo me está desgastando

Siento que mi trabajo me está desgastando

102 respuestas



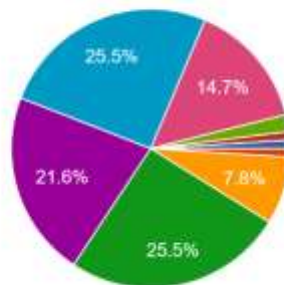
- 0= Nunca
- 1= Casi nunca
- 2= Algunas veces
- 3= Regularmente
- 4= Bastantes veces
- 5= Casi siempre
- 6= Siempre
- 4= Bastantes veces / Una vez por se...

▲ 1/2 ▼

Pregunta 9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo

Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo

102 respuestas



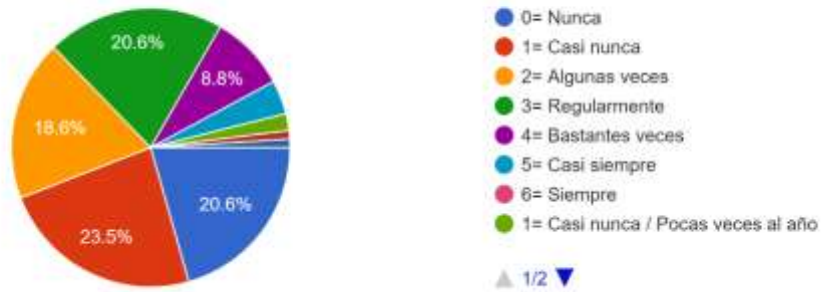
- 0= Nunca
- 1= Casi nunca
- 2= Algunas veces
- 3= Regularmente
- 4= Bastantes veces
- 5= Casi siempre
- 6= Siempre
- 5= Casi siempre / Pocas veces por se...

▲ 1/2 ▼

Pregunta 10. Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación

Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación

102 respuestas



Pregunta 11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente

Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente

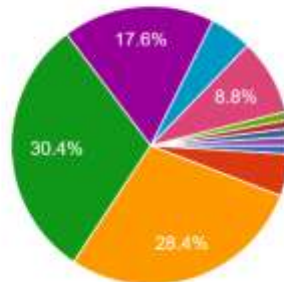
102 respuestas



Pregunta 12. Me siento muy energético

Me siento muy energético

102 respuestas



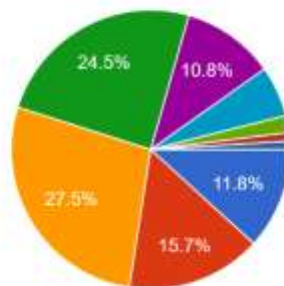
- 0= Nunca
- 1= Casi nunca
- 2= Algunas veces
- 3= Regularmente
- 4= Bastantes veces
- 5= Casi siempre
- 6= Siempre
- 5= Casi siempre / Pocas veces por se...

▲ 1/2 ▼

Pregunta 13. Me siento frustrado por mi trabajo

Me siento frustrado por mi trabajo

102 respuestas



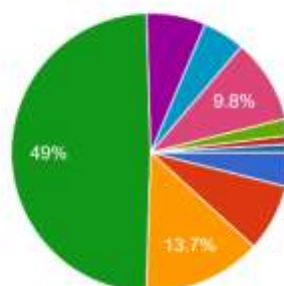
- 0= Nunca
- 1= Casi nunca
- 2= Algunas veces
- 3= Regularmente
- 4= Bastantes veces
- 5= Casi siempre
- 6= Siempre
- 2= Algunas veces/ Una vez al mes o...

▲ 1/2 ▼

Pregunta 14. Siento que estoy trabajando demasiado

Siento que estoy trabajando demasiado

102 respuestas



- 0= Nunca
- 1= Casi nunca
- 2= Algunas veces
- 3= Regularmente
- 4= Bastantes veces
- 5= Casi siempre
- 6= Siempre
- 3= Regularmente / Pocas veces al mes

▲ 1/2 ▼

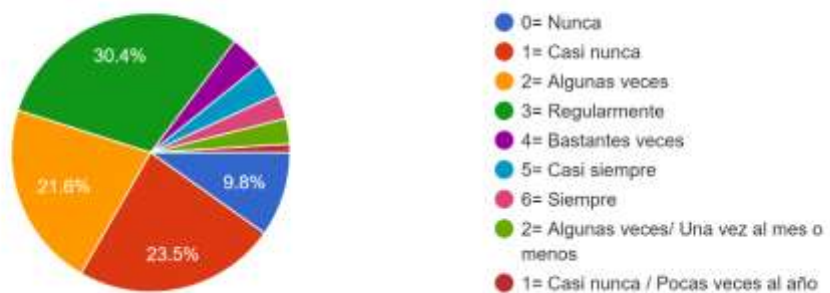
Pregunta 15. No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que doy servicio

No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que doy servicio
102 respuestas



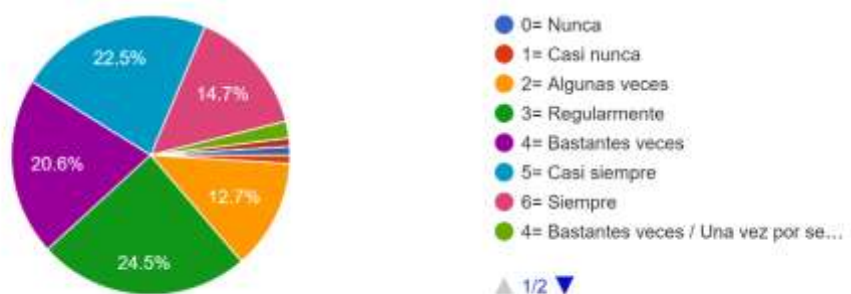
Pregunta 16. Trabajar directamente con personas me produce estrés

Trabajar directamente con personas me produce estrés
102 respuestas



Pregunta 17. Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo

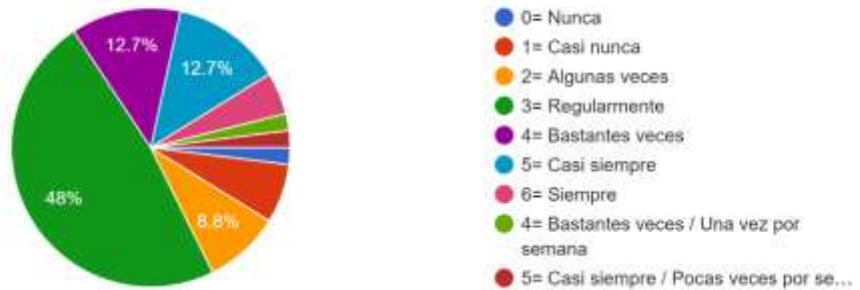
Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo
102 respuestas



Pregunta 18. Me siento estimulado/a después de trabajar en contacto con personas

Me siento estimulado/a después de trabajar en contacto con personas

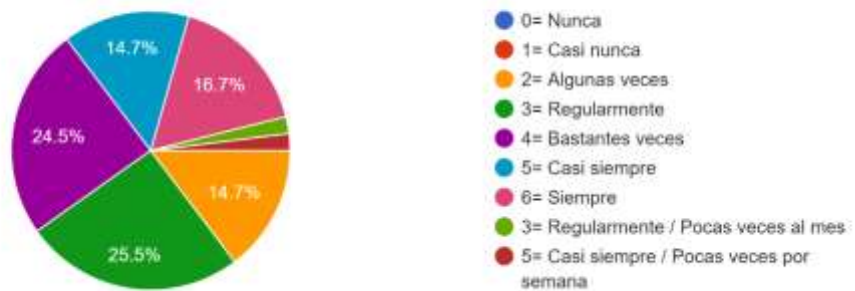
102 respuestas



Pregunta 19. He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo

He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo.

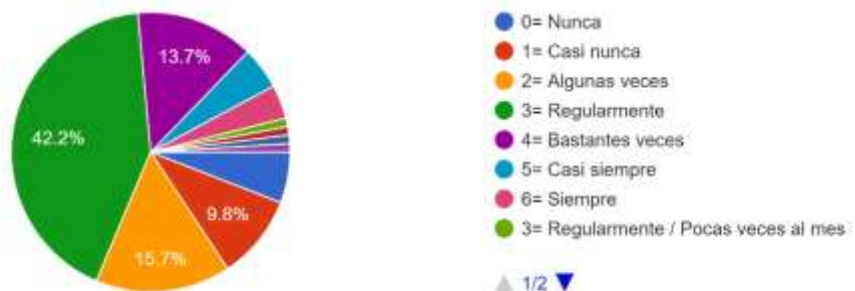
102 respuestas



Pregunta 20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades

Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades

102 respuestas



Pregunta 21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma

En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma

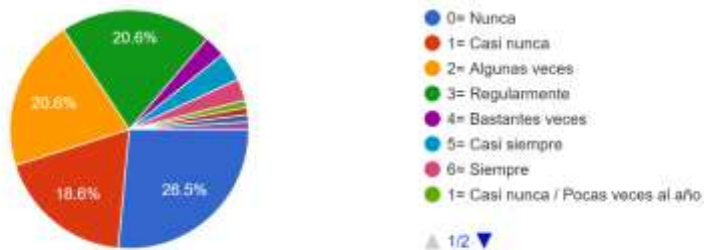
102 respuestas



Pregunta 22. Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas

Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas

102 respuestas

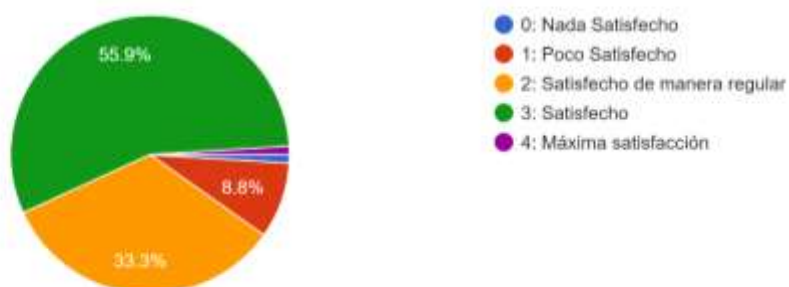


Anexo 5. Respuestas del cvt-gohisalo para la calidad de vida laboral en docentes de una institución privada de educación superior.

Pregunta 1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro

Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro

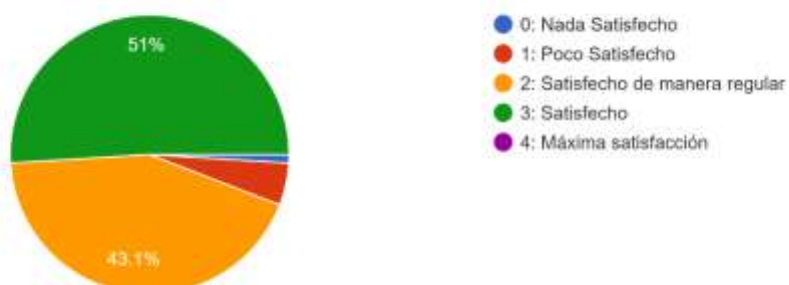
102 respuestas



Pregunta 2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro

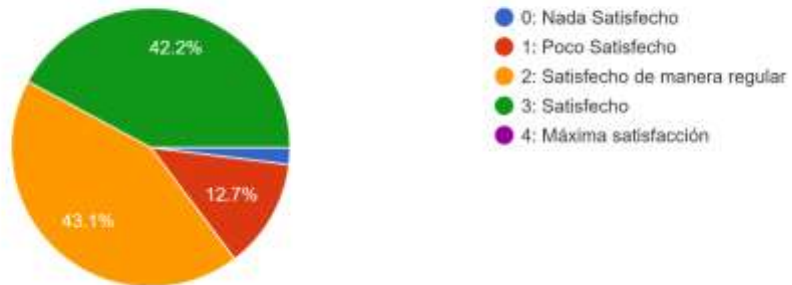
En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro

102 respuestas



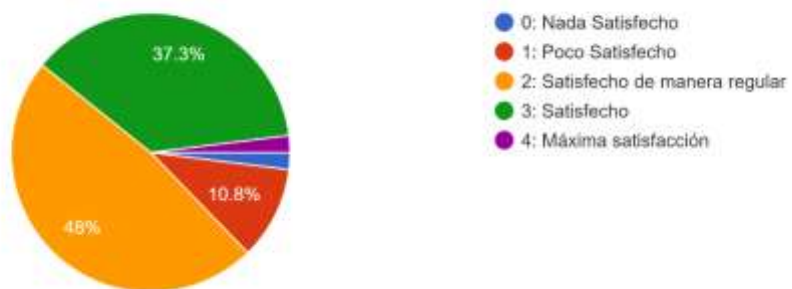
Pregunta 3. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es

En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es
102 respuestas



Pregunta 4. Con respecto al salario que tengo, mi grado de satisfacción es

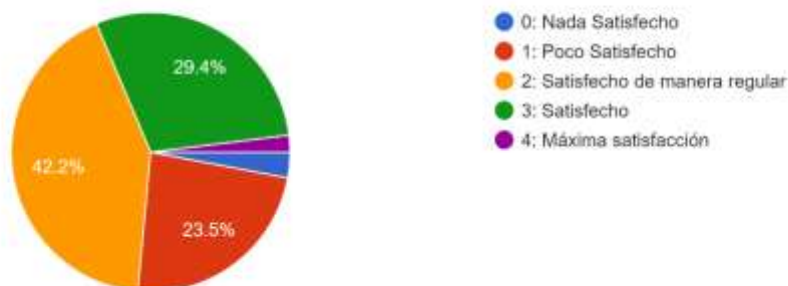
Con respecto al salario que tengo, mi grado de satisfacción es
102 respuestas



Pregunta 5. Comparando mí pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento

Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento

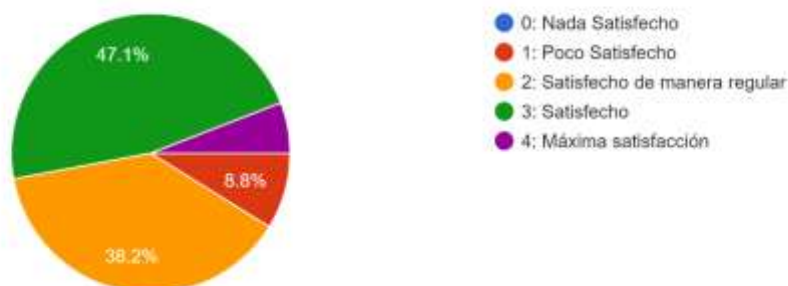
102 respuestas



Pregunta 6. Con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) mi grado de satisfacción es

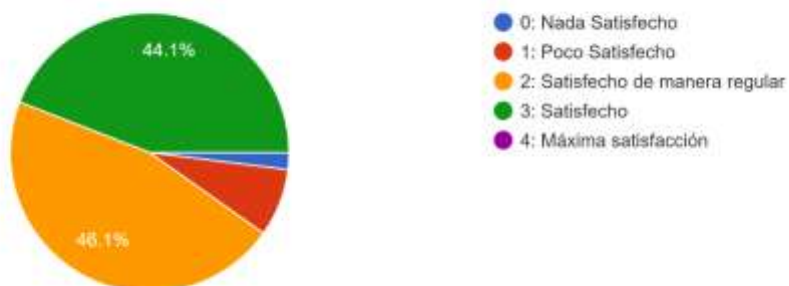
Con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) mi grado de satisfacción es

102 respuestas



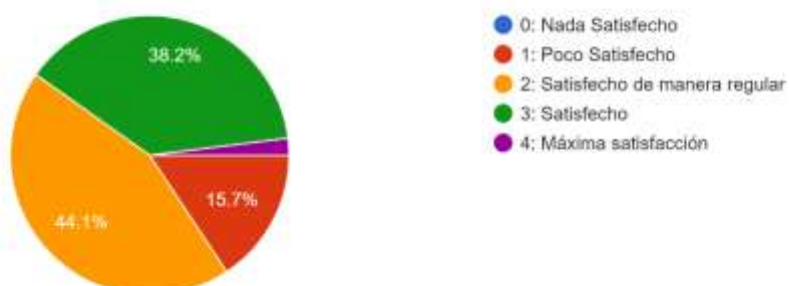
Pregunta 7. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es

Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es
102 respuestas



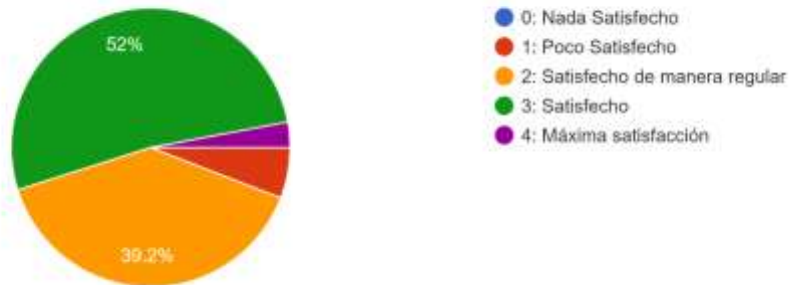
Pregunta 8. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es

Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es
102 respuestas



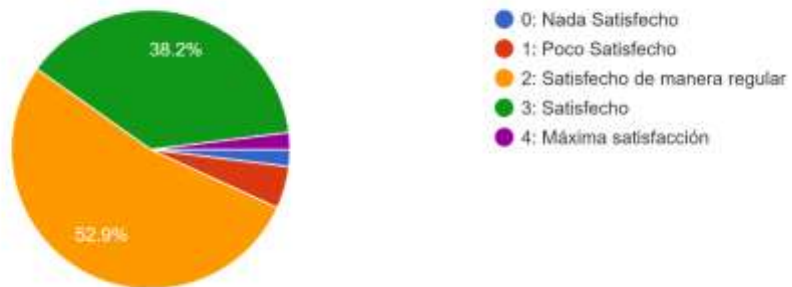
Pregunta 9. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo

Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo
102 respuestas



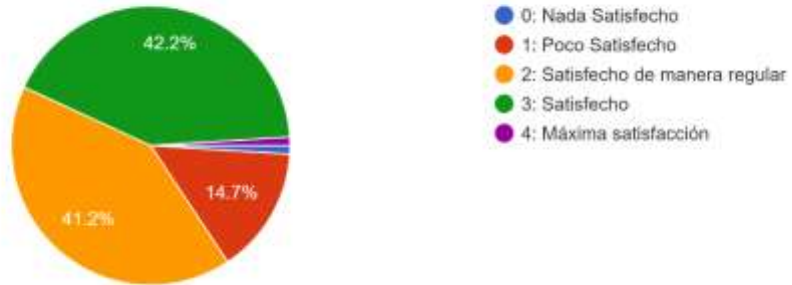
Pregunta 10. Grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores

Grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores
102 respuestas



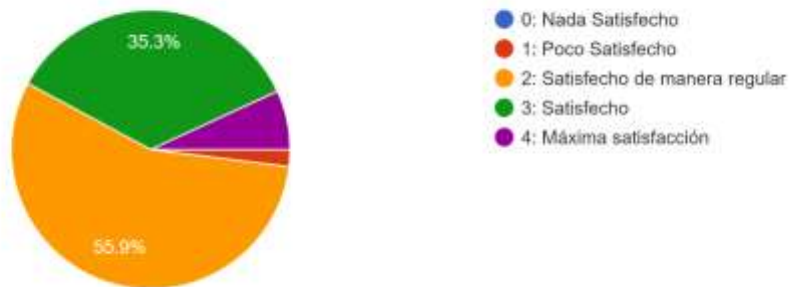
Pregunta 11. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento

Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento
102 respuestas



Pregunta 12. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro

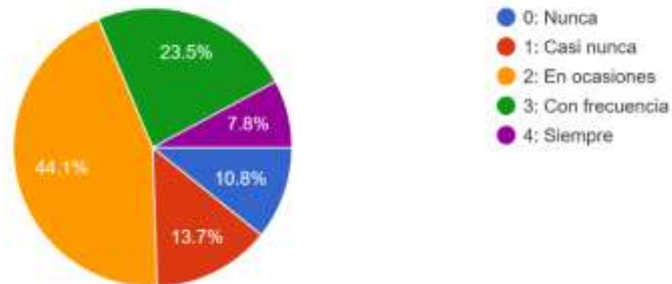
Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro
102 respuestas



Pregunta 13. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta

La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta

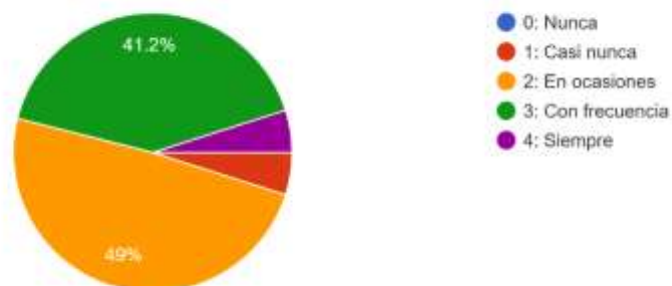
102 respuestas



Pregunta 14. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación

Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación

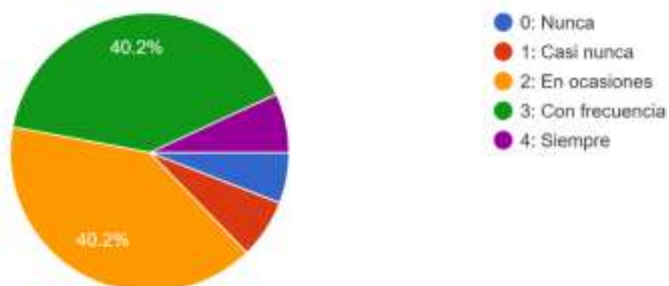
102 respuestas



Pregunta 15. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas

Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas

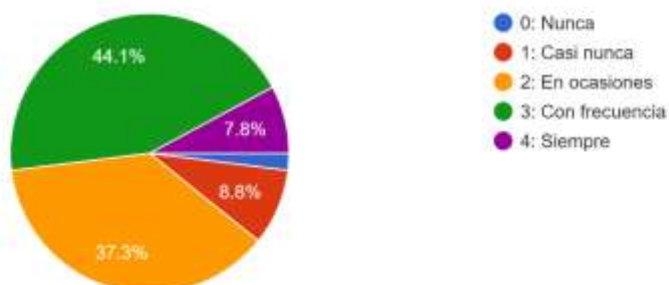
102 respuestas



Pregunta 16. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales

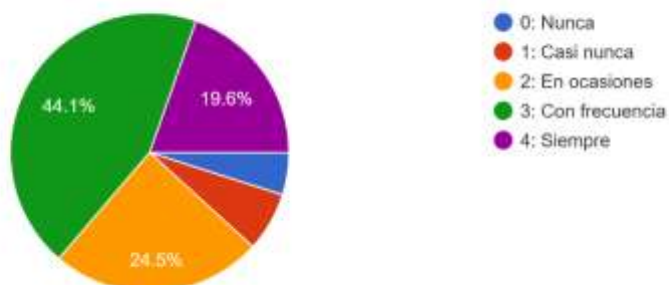
Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales

102 respuestas



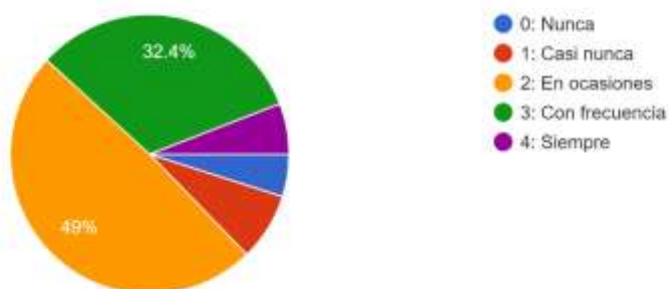
Pregunta 17. En mi institución se respetan mis derechos laborales

En mi institución se respetan mis derechos laborales
102 respuestas



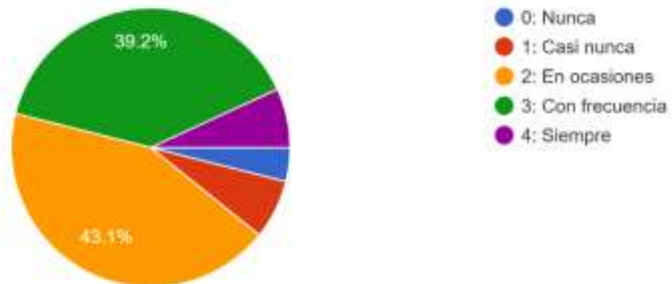
Pregunta 18. Tengo las mismas oportunidades que mis compañeros de la misma categoría laboral para acceder a cursos de capacitación

Tengo las mismas oportunidades que mis compañeros de la misma categoría laboral para acceder a cursos de capacitación
102 respuestas



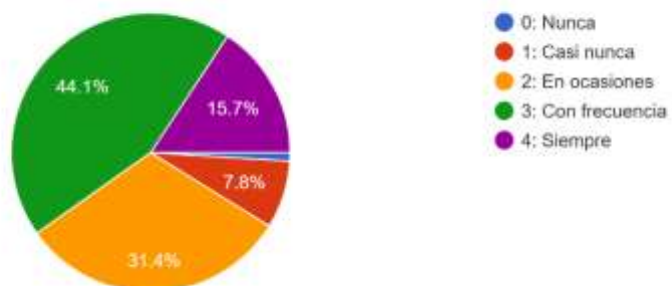
Pregunta 19. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo

Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo
102 respuestas



Pregunta 20. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, se resuelven mediante el diálogo

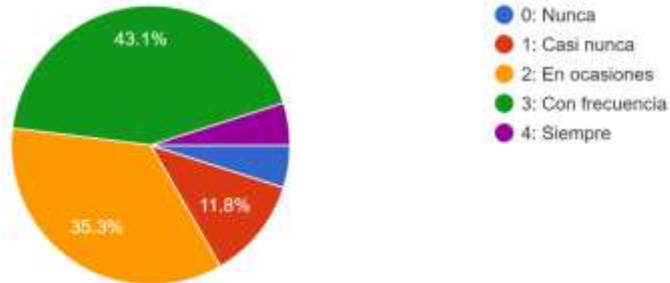
Cuando surgen conflictos en mi trabajo, se resuelven mediante el diálogo
102 respuestas



Pregunta 21. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas

Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas

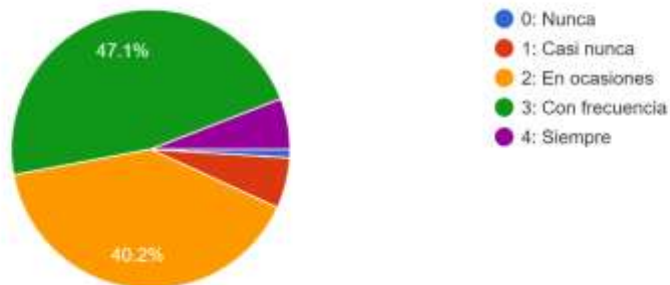
102 respuestas



Pregunta 22. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas

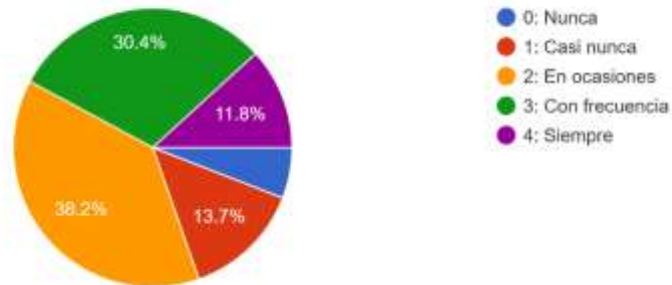
Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas

102 respuestas



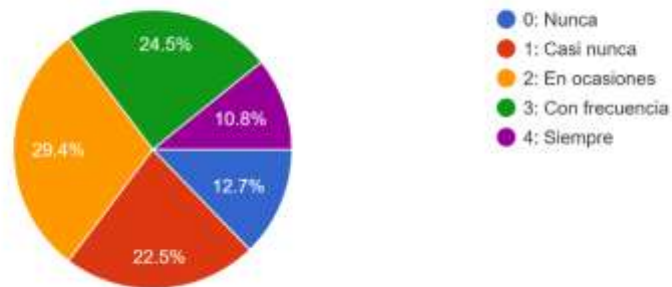
Pregunta 23. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores

Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores
102 respuestas



Pregunta 24. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades

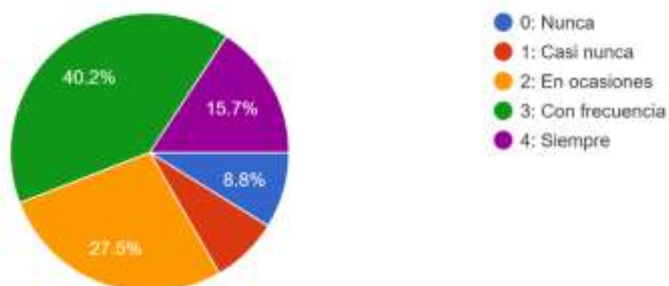
Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades
102 respuestas



Pregunta 25. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral

Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral

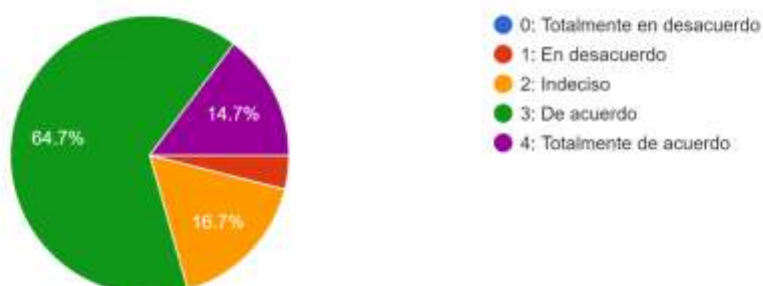
102 respuestas



Pregunta 26. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación

Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación

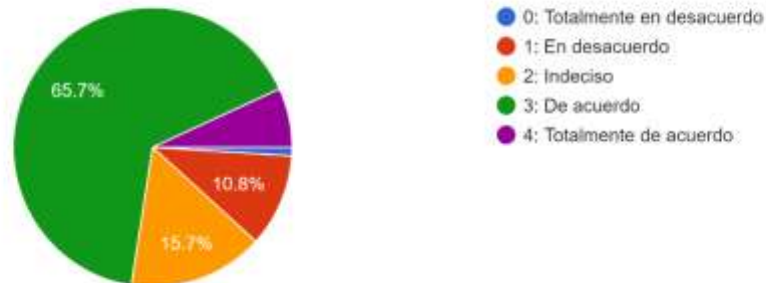
102 respuestas



Pregunta 27. Considero que el logro de satisfacciones personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución

Considero que el logro de satisfacciones personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución

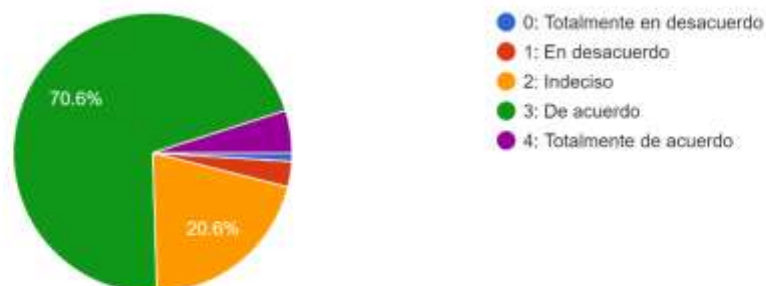
102 respuestas



Pregunta 28. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales

Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales

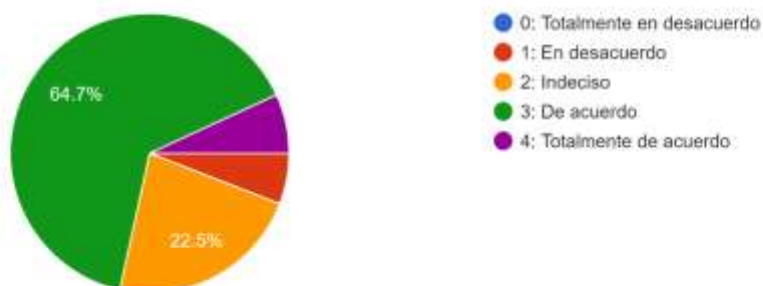
102 respuestas



Pregunta 29. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma

Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma

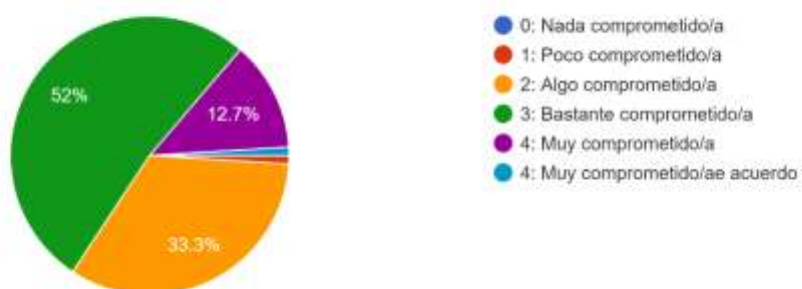
102 respuestas



Pregunta 30. El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es

El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es

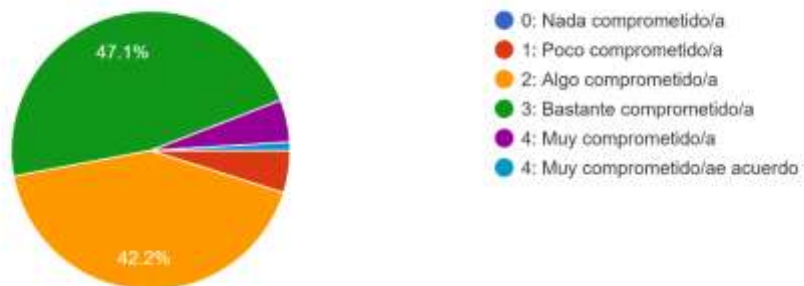
102 respuestas



Pregunta 31. El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es

El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es

102 respuestas



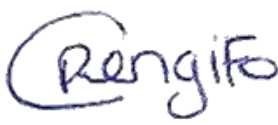
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Rengifo Albán Cristina Alejandra**, con C.C: # **0504353905** autora del trabajo de titulación: **Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **19 de febrero del 2024**

f.  _____

Nombre: **Rengifo Albán, Cristina Alejandra**

CC.: **0504353905**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil.		
AUTOR(ES)	Cristina Alejandra Rengifo Albán		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Roxana Del Rocío León Nevarez		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	19 de febrero del 2024	No. DE PÁGINAS:	157
ÁREAS TEMÁTICAS:	Calidad de Vida Laboral, Síndrome de Burnout, Carreras de Servicios Humanitarios		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	<i>Burnout, CVT-Gohisalo, Calidad laboral, Trabajo Social, Enfermería, Psicología.</i>		
RESUMEN:	<p>La presente investigación se enfoca en analizar el síndrome de burnout en la calidad de vida laboral en docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil. El síndrome de burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, plantea preocupaciones significativas en el ámbito educativo, afectando tanto a los profesionales docentes como a la calidad del proceso educativo. Los resultados del cuestionario de Maslach revelan índices de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, así como valores medios y bajos en diversas dimensiones de la calidad de vida laboral. Estos hallazgos indican una vulnerabilidad a la manifestación del burnout entre los docentes universitarios, destacando áreas específicas de riesgo y áreas que podrían beneficiarse de intervenciones. La investigación también destaca la importancia de factores externos como el soporte institucional, la seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral, que influyen en la calidad de vida laboral de los docentes. La conclusión principal sugiere la necesidad de implementar estrategias de intervención y apoyo para fortalecer la salud mental y emocional de los docentes. Recomendaciones incluyen la promoción de entornos laborales saludables, la implementación de programas de apoyo psicológico y la consideración de factores externos en las políticas institucionales. Este estudio contribuye al entendimiento del síndrome de burnout en el contexto universitario y ofrece perspectivas valiosas para mejorar la calidad de vida laboral y, por ende, la calidad educativa.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: 593999761910	E-mail: cristinaara00@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN(COORDINADO R DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206		
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			