# UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
# ÁREA DE LA SALUD HUMANA

## CARRERA DE ODONTOLOGÍA

## TÍTULO:

**"SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA PERIODO MARZO-JULIO 2016"**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCION DEL TITULO DE ODONTÓLOGA**


**Autora**:

Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**Directora:**

Odont.Esp. Susana Patricia González Eras


***LOJA – ECUADOR***

***2016***

## CERTIFICACIÓN

Loja 07 de septiembre del 2016

Odont.Esp. Susana Patricia González Eras

**DIRECTORA DE TESIS**

Haber dirigido la elaboración del presente trabajo de tesis denominado "**SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA PERIODO MARZO – JULIO 2016**" de la Autoría de la Srta. **Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres**, la misma que ha sido dirigido, revisado y aprobado en su totalidad, habiendo cumplido con los requerimientos exigidos por las normas y reglamentos generales de la graduación, por el cual autorizo su presentación, sustentación y defensa ante el tribunal designado para el efecto.

.....

Odont.Esp. Susana Patricia González Eras

**DIRECTORA DE TESIS**

# AUTORÍA

Yo, Yesenia de los Ángeles Bermeo Torres declaro ser autora del presente trabajo de tesis y examino expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

**Autora:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**Firma:** _____

**Cédula:** 1105822751

**Fecha:** Loja, 07 de Septiembre del 2016

## CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO

Yo, Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres declaro ser autora de la tesis titulada: SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA PERIODO MARZO - JULIO 2016; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice su tercero.

Para constancia de esta autorización, en la cuidad de Loja, a los siete días del mes de Septeimbre del año dos mil dieciséis, firma la autora.

**Firma:** _____

**Autora:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**Cédula:** 1105822751

**Dirección:** Sucre y Célica

**Correo electrónico:** yessibermeo@hotmail.com

**Teléfono:** 2562307 Celular: 0994615630

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**Directora de tesis:** Odont. Esp. Susana Patricia González Eras

**Tribunal de Grado:**

**Presidente:** Odont. Esp. Zulema de la Nube Castillo Guarnizo

**1 Vocal:** Odont. Esp. Margaret Alexandra Rodríguez Chamba

**2 Vocal:** Lic.Mg.Sc. Nelson Ramiro Gutiérrez Celi

## DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo dedico, primero a Dios por ser mi aliado y protector y darme la fuerza y sabiduría necesaria para poder superarme día a día. A Mi esposo Patricio Berrú, y a mi pequeño hijo Sebastián Berrú que me supieron apoyar incondicionalmente y vivieron conmigo alegrías y tristezas; ya que son en mi vida el pilar fundamental de mi razón de superación, de igual forma a mi Abuelita María Samaniego, padres Alex Díaz y Sandra Torres, hermanos Alexandra, Karina, Gabriela, Alex, Ezequiel, Suegros Cosme Berrú y Emma Torres, cuñada Judith Berrú quienes de una u otra manera supieron apoyarme para culminar mis estudios Universitarios.

**Yesenia De Los Ángeles Bermeo Torres**

## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Loja, al Área de la Salud Humana, a la Carrera de Odontología y a todos los catedráticos quienes día tras día imparten sus sabios conocimientos en favor de la juventud ecuatoriana de forma desinteresada.

Especial agradecimiento a la Dra. Susana González, Directora de Tesis y a la vez Coordinadora de la Carrera, quien con su paciencia, dedicación y espíritu de trabajo hizo posible que mi investigación pueda culminar con éxito, ya que con su responsabilidad y experiencia supo guiarme por el sendero de amplios conocimientos.

Así mismo mi agradecimiento muy fraterno a los Docentes del Área de la Salud Humana por su colaboración al momento de recopilar la información que delimitó las pautas para determinar el tema de investigación quienes con su gran espíritu de responsabilidad y trabajo supieron ganarse el cariño y afecto ya que sin su ayuda voluntaria y desinteresada no hubiera sido posible la aplicación de este proyecto. Hago también un agradecimiento sincero a todas las personas que de una u otra forma contribuyeron durante el desarrollo del presente trabajo investigativo permitiendo cumplir con éxito mi objetivo propuesto.

**Yessenia De Los Ángeles Bermeo Torres**

# ÍNDICE GENERAL

**CERTIFICACIÓN** ..... ii
**AUTORÍA** ..... iii
**CARTA DE AUTORIZACIÓN** ..... iv
**DEDICATORIA** ..... v
**AGRADECIMIENTO** ..... vi
**ÍNDICE GENERAL** ..... vii
**ÍNDICE DE TABLAS** ..... ix
**INDICE DE GRAFICOS** ..... xi
**1. TÍTULO** ..... 1
**2. RESUMEN** ..... 2
**ABSTRACT** ..... 3
**3. INTRODUCCIÓN** ..... 4
**4. REVISIÓN DE LA LITERATURA** ..... 6
**4.1 MARCO HISTÓRICO DEL SÍNDROME DE BURNOUT** ..... 6
**4.2. BASES TEÓRICAS** ..... 7
**4.2.1 Definición** ..... 7
**4.2.2 Dimensiones del Síndrome de Burnout** ..... 7
**4.2.3 Causas del Síndrome de Burnout** ..... 8
**4.2.4 Factores** ..... 9
4.2.4.1. Factores Desencadenantes del Sindrome de Burnout ..... 9
4.2.4.2. Factores Protectores del Síndrome de Burnout ..... 10
4.2.4.3. Factores de Riesgo del Síndrome de Burnout ..... 11
**4.2.5 Fases del Síndrome de Burnout** ..... 11
**4.2.6 Manifestaciones del Síndrome de Burnout** ..... 12
**4.2.7 Consecuencias del Sindrome de Burnout** ..... 13
**4.2.8 Diagnóstico** ..... 14
**4.2.9 Diagnóstico diferencial** ..... 14
4.2.9.1 Estrés General ..... 14
4.2.9.2 Estrés Laboral ..... 15
4.2.9.3 Fatiga Física ..... 15
4.2.9.4 Depresión ..... 15
**4.2.10 Tratamiento del Síndrome de Burnout** ..... 16
**4.2.11 Estrategias de intervención para la prevención del Síndrome de Burnout** ..... 16

4.2.11.1 Individuales ..... 16
4.2.11.2 Grupales ..... 17
**4.3 DESGASTE PROFESIONAL EN DOCENTES ..... 18**
**4.4 BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIOS ..... 19**
**4.5 EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT ..... 21**
**4.5.1 Instrumento de Medición del Burnout** ..... 21
**5.- METODOLOGÍA** ..... 23
**5.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN ..... 23**
**5.2 AREA DE ESTUDIO ..... 23**
**5.2.1 Universo y Muestra** ..... 23
**5.2.2 Criterios de inclusión** ..... 23
**5.2.3 Criterios de exclusión** ..... 23
**5.3 MATERIALES Y MÉTODOS ..... 24**
**5.4 ASPECTOS ÉTICOS ..... 25**
**6. RESULTADOS** ..... 27
**7.DISCUSIÓN…** .....
**8. CONCLUSIONES** ..... 55
**9. RECOMENDACIONES** ..... 57
**10. BIBLIOGRAFÍA** ..... 58
**11.ANEXOS** ..... 68
**ANEXO 1 ..... 68**
**ANEXO 2 ..... 69**
**ANEXO 3 ..... 71**
**ANEXO 4 ..... 73**
**ANEXO 5 ..... 75**
**ANEXO 6 ..... 80**
**ANEXO7 ..... 81**

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla Nº 1 Población de estudio por género y grupo etario en los docentes del área de la salud humana 27
Tabla Nº 2 Factores sociales en los docentes del área de la salud humana. ..... 28
Tabla Nº 3 Factores sociales en los docentes del área de la salud humana. ..... 29
Tabla Nº 4 Factores laborales en los docentes del área de la salud humana. ..... 31
Tabla Nº 5 Factores laborales en los docentes del área de ..... 32
la salud humana. ..... 32
Tabla Nº 6 Factores laborales en los docentes del área de la salud humana ..... 33
Tabla Nº7 Docentes que laboran en institución privada..... 34
Tabla Nº 8 Horas que labora en clínica privada ..... 35
Tabla Nº 9 Sindrome de Burnout en los docentes del área de la salud humana..... 36
Tabla Nº 10 Cansancio emocional en los docentes del área de la salud humana de la unl. ..... 37
Tabla Nº11 Despersonalización personal en los docentes del área de la salud humana de la unl ..... 38
Tabla Nº 12 Realización personal docentes del área de la salud humana de la unl ..... 39
Tabla Nº 13 Síndrome de Burnout y factores biológicos en los docentes del área de la salud humana ..... 40
Tabla Nº 14 Sindrome de Burnout y factores sociales en los docentes del área de la salud humana ..... 41
Tabla Nº 15 Síndrome de Burnout y factores laborales en los docentes del área de la salud humana ..... 42
Tabla Nº 16 Síndrome de Burnout y factores laborales en los docentes del área de la salud humana ..... 43
Tabla Nº 17 Síndrome de Burnout y factores laborales en los docentes del área de la salud humana ..... 44
Tabla Nº 18 Síndrome de Burnout y factores laborales en los docentes del área de la salud humana ..... 45
Tabla Nº 19 Síndrome de Burnout y factores laborales en los docentes del área de la salud humana ..... 45
Tabla Nº 20 Sindrome de Burnout * genero..... 46
Tabla Nº 21 Sindrome de Burnout * grupo etario ..... 46
Tabla Nº 22 Sindrome de Burnout * estado civil ..... 47
Tabla Nº 23 Sindrome de Burnout * hijos..... 48
Tabla Nº 24 Sindrome de Burnout * tiempo laboral ..... 48

Tabla Nº 25 Sindrome de Burnout * condicion laboral..... 49
Tabla Nº 26 Sindrome de Burnout * horas laborales ..... 50
Tabla Nº 27 Sindrome deBurnout * institución privada..... 50
Tabla Nº 28 Sindrome de Burnout * horas laborales en otra institución..... 51

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO Nº 1 Factores Biológicos en los Docentes del Area de la Salud Humana, Respecto al Género..... 31

GRÁFICO Nº 2 Factores Biológicos en los Docentes del Area de la Salud Humana, Respecto al Grupo Etario..... 32

GRÁFICO Nº 3 Factores Biológicos en los Docentes del Area de la Salud Humana, Respecto al Estado Civil ..... 33

GRÁFICO Nº 4 Factores Biológicos en los Docentes del Area de la Salud Humana, Respecto a Tenencia de Hijos ..... 34

GRÁFICO Nº 5 Factores Biológicos en los Docentes del Area de la Salud Humana, Respecto a Tiempo que Labora ..... 35

GRÁFICO Nº 6 Factores Biológicos en los Docentes del Area de la Salud Humana, Respecto a la Condición del Docente ..... 36

GRÁFICO Nº 7 Factores Biológicos en los Docentes del Area de la Salud Humana, Respecto a Horas que labora ..... 37

GRÁFICO Nº 8 Factores Biológicos en los Docentes del Area de la Salud Humana, Respecto a Labora en Instituión Privada ..... 38

GRÁFICO Nº 9 Factores Biológicos en los Docentes del Area de la Salud Humana, Respecto a horas que labora e otra clinica ..... 39

GRÁFICO Nº 10 Sindrome de Burnout en los Docentes del Área de la Salud Humana ..... 40

GRÁFICO Nº 11 Cansancio Emocional en los Docentes del Área de la Salud Humana ..... 41

GRÁFICO Nº 12 Despersonalización Personl en los Docentes del Área de la Salud Humana ..... 42

# 1. TÍTULO

**“SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA PERIODO MARZO - JULIO 2016”**

## 2. RESUMEN

El Síndrome de Burnout, significa estar o sentirse quemado, agotado, sobrecargado, exhausto. Este padecimiento presenta tres componentes esenciales: el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. Suele afectar especialmente a docentes, personal de salud, trabajadores sociales y en general en aquellas profesiones que implican un trato directo con las personas.El propósito de este estudio fue determinar la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja, según factores biológicos, sociales, laborales y la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y los Factores; teniendo en consideración los criterios y normas éticas establecidas; siendo un estudio de tipo descriptivo, transversal, prospectivo.La muestra estuvo constituida por 104 docentes del Área de la Salud Humana, de ambos géneros y con edades entre 25- 75 años. Se aplicó dos encuestas la primera donde se recopilo los datos personales concernientes a factores biológicos, sociales y laborales; la segunda encuesta correspondió al test MBI en la cual se valoró la presencia o no del Síndrome de Burnout. Luego del análisis de los resultados se evidenció que el 47,11% de los participantes presentaron el síndrome; con respecto a las dimensiones: el 58,65% de los docentes refirieron cansancio emocional y despersonalización (en un nivel medio en su mayoría); y en la dimensión de realización personal el 54,81% presentó un nivel alto. Al realizar la prueba estadística Chi-cuadrado se planteó la relación del Síndrome de Burnout con los factores biológicos, sociales y laborales encontrando un nivel de significancia estadística con un valor de $p= 0,041$ ($<p=0,05$), en la jornada laboral de los docente, indicando que existe relación directa entre las horas laborables y el Síndrome de Burnout.

**Palabras Claves:** Estrés. Cansancio Emocional, Depresión, Síndrome de Burnout.

**ABSTRACT**

The Burnout syndrome is used it to describe the consequences of severe stress and high ideals experienced by people working in “helping” professions, the sense of being tired, exhausted and useless, could be one of the symptoms. This illness has three characteristics of the emotional exhaution, alienation from job, reduced performance. It usually affects to people that are in charge or in help professions, such as Doctors, nurses, teachers, social workers or anyone who has to deal with a lot of responsibility. The purpose of this scientific research was to determine how the Syndromme affected the Human Health Area teacher staff from The National University of Loja,. The Maslach questionnaire was used taking in consideration biological factors, working factors, sociological factors and environmental factors, using a descriptive, transversal and prospective methodology of study. The subjects of study were 104 teachers, male and female, between 25 - 75 age range.The first two surveys where personal data concerning biological, social and occupational factors applied was compiled; the second survey corresponded to the MBI test in which the presence or absence of burnout syndrome was evaluated. After analyzing the results evidenced that 47.11 % of the participants presented the syndrome; with respect to dimensions: 58.65 % of teachers reported emotional exhaustion and depersonalization (at an average level mostly); and the dimension of personal accomplishment the 54.81 % had a high level. hen performing the statistical test Chi - square relationship Burnout Syndrome with biological , social and occupational factors finding a level of statistical significance with a value of p = 0.041 ( p = 0.05), the workday was raised the teacher , indicating that there is a direct relationship between working hours and the burnout syndrome .

**Important Words:** Stress, Exhaustion Emotional, Alienation, Burnout Syndrome.

# 3. INTRODUCCIÓN

Cada vez es más frecuente escuchar el concepto calidad de servicio en las instituciones públicas y privadas, y que además utilizan este concepto en la elaboración de la misión y visión institucionales; sin embargo, paradójicamente en la mayoría de los casos dan poca importancia a la salud del profesional de quien depende directamente la calidad del servicio tan necesario en las instituciones. (Olavarrieta, 2003)

El estrés al que está sometido el profesional en su ambiente laboral lo afecta física y mentalmente, siendo determinante en el desempeño y compromiso con la institución en la que labora. En el aspecto mental el estrés laboral establecido de manera crónica puede originar una enfermedad considerada por muchos autores como una epidemia y conocida como **Síndrome de Burnout.** Esta enfermedad afecta los recursos emocionales de todo profesional alterando sus actitudes y conductas, convirtiéndolos en personas: duras, irritables, apáticas, cínicas y no realizadas en su profesión (Llorens, 2008).

El presente estudio está estructurado en los siguientes contenidos acorde al tema en mención: Marco Histórico de Síndrome de Burnout; Bases teóricas: definición, dimensiones, causas, factores, manifestaciones, consecuencias, diagnóstico, tratamiento, estrategias, desgaste en profesionales e instrumentos para el Síndrome de Burnout utilizados en este estudio.

El tipo de estudio es descriptivo, transversal, prospectivo, que permitió de esta manera estudiar y analizar las variables preestablecidas, para lo cual se ha planteado los siguientes objetivos: “Identificar los factores biológicos, sociales, laborales y determinar

las subescales del Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Nacional de Loja.

Para la realización de este estudio se contó con la colaboración de ciento cuatro docentes distribuidos en las cinco carrearas del Área de la Salud Humana, se les entregó un consentimiento informado para su participación y dos encuestas la primer una ficha para la recolección de los factores biológicos, sociales y laborales; el segundo es el test MBI para determina en que nivel se encuentra el síndrome de burnout , se evaluó usando la escala de puntuación de Maslach Inventory Burnout: medio, bajo y alto. Así mismo se realizó la prueba estadística IBM - SPSS chi- cuadrado para corroborar la relación que existe entre las variables.

Los resultados mostraron que la presencia del Síndrome de Burnout se encuentra en un nivel medio en los docentes, concluyendo que la presencia del Síndrome de Burnout está repercutiendo en el ejercicio de la docencia, lo que es percibido como regular. Y La relación que existe entre el síndrome y los factores en los docentes, fue en el tiempo laboral.

# 4. REVISIÓN DE LA LITERATURA

## 4.1 MARCO HISTÓRICO DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Según estudios realizados H.B Bradley en 1969; Freudenberge y Ginberg en el año de 1974 describe al síndrome de Burnout como metáfora de un fenómeno psicosocial, utilizando el término "Staff Burnout" (personal quemado) que se desarrolla en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía. Así mismo compartían algunos síntomas comunes de falta de motivación y ayuda a sus pacientes todo se acompañaba de síntomas mentales y físicos. (Lazarus, 2010) ; (Gil, 2011).

Pando, (2006) señala que la psicóloga Cristina Maslach en 1976 define al síndrome de Burnout como un fenómeno que afectaba a trabajadores de servicios humanos. Posteriormente y conjuntamente con Jackson en 1986 utilizaron el mismo término y publican su libro MBI: Maslach Burnout Inventory, encuesta basada en 22 preguntas como instrumento de medición y además caracterizan al síndrome como tridimensional (cansancio emocional, despersonalización y reducida realización personal).

En los últimos años la cantidad de estudios sobre esta temática, se han incrementado por el aumento de la preocupación por la calidad de vida de las personas, eficiencia de los servicios prestados a nivel mundial, sino también porque las mismas organizaciones se han visto obligadas a replantearse sus formas de manejo del recurso humano por las repercusiones económicas y sobre todo de calidad de vida de la gente. (Alarcon, 2007).

## 4.2. BASES TEÓRICAS

### 4.2.1 Definición

Britton, (2009) y Pines, (2005). señalan que el síndrome de Burnout es un padecimiento que se produce como una respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales interpersonales relacionados con el trabajo, presentando una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito.

Martinez, (2010) indica que actualmente, el Burnout es una enfermedad descrita en el índice internacional Mundial para la Salud como:

"Z73.0 Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital)", dentro de la categoría más amplia Z.73 de "Problemas relacionados con dificultades para afrontar la vida, lo que llega a denotar la importancia de este padecimiento a nivel mundial".

### 4.2.2 Dimensiones del Síndrome de Burnout

En el artículo de Fonseca, (2009) nombra los rasgos definitorios del Síndrome de Burnout provenientes de los trabajadores del estudio realizado por Maslach y Jackson quienes consideraron tres componentes esenciales:

**Agotamiento emocional y físico:** Ausencia o falta de energía, sentimiento de escasez de recursos, frustración y tensión.

**Despersonalización o deshumanización:** Se caracteriza por tratar a los clientes, compañeros y la organización como objetos, demostrando insensibilidad emocional, cinismo y la crítica exacerbada de todo su ambiente.

**Disminución de la realización personal:** Tendencia del trabajador a autoevaluarse de forma negativa, se sienten infelices consigo mismas, insatisfechas y experimentan una declinación en el sentimiento de competencia y de éxito en su trabajo.

### 4.2.3 Causas del Síndrome de Burnout

Se han hipotetizado múltiples causas del desgaste profesional, entre ellas se puede destacar las mencionadas por Alcatud & Guisado (2010), quien se refiere principalmente a la maifestacion de:

1.- Aburrimiento y estrés, crisis en desarrollo de la carrera profesional y pobres condiciones ecónomicas.

2.- Sobrecarga de trabajo y falta de estimulación, pobre orientación profesional y aislamiento, bajas espectativas de esfuerzo y altas expectativas de castigo, asi como bajas expectativas para controlar los modos de conseguir refuerzos positivos en el desarrollo profesional e incluso se ha sumido el paradigma de la indefensión aprendida como explicación del fenómeno de Burnout. La expliación de por qué son las profesiones asistenciales las más afectadas por este tipo de sindromes está intrínsecamente unida con la etiología del Burnout.

Por su lado Quintana, (2005) plantea que se pueden analizar las fuentes del desgaste profesional que llevan al Burnout desde distintaas perspectivas como, el entorno laboral persibido determina si profesionales altamente motivados se desgastarán o sentirán que su trabajo es significativo y con sentido, la existencia de conflictos de roles y expectativas poco realistas sobre el profesional y la sobrecarga de trabajo son factores que inciden. Finalmente, los factores suprainstitucionales y contextuales también producen desgaste; el comportamiento de los profesionales se contrapone con las

motivaciones de contral social y es una fuente de tensión constante entre los operadores más comprometidos en su trabajo.

Otras teorías que se ofrecen para aclarecer las causas del Burnout, es la propuesta por Hallsten 1983 en Huertas, (2005) en la que menciona tres factores claves que contribuyen al desarrollo del Burnout: vulnerabilidad es tendencia de las personas a percibir pocas opciones para crear un sentido positivo de vida por lo cual la persona es dependiente de la disponibilidad de su desempeño;orientación a metas a largo plazo se alcanza con la confianza e las propoias acciones y responsabilidad; ambiente amenazante e incoherente es la falta de factores organizacionales coomo el apoyo en términos de valores y competencia personales y recursos para alcanzar objetivos.

### 4.2.4 Factores

#### 4.2.4.1. Factores Desencadenantes del Sindrome de Burnout

Cairo, (2005) plantea la exixtencia de diez factores desencadenantes del Burnout, los cuales son.

1. La falta de percepción de capacidad para desarrollar el trabajo.
2. El execeso de trabajo, la falta de energía y de recursos personales para responder a las demandas personales.
3. El conflicto de rol y la incompatibilidad entre las tareas y conductas.
4. La ambigüedad del rol, inertidumbre o falta de información sobre aspectos relacionados con el trabajo.
5. Falta de equidad o justicia organizacional.
6. La relaciones tensas y conflictivas con los usuarios / clientes de la organización.
7. Impedimentos por parte de la dirección para que pueda desarrollar su trabajo.

8. La falta de participación en la toma de decisiones.
9. Imposibilidad de progresar / acceder en el trabajo.
10. Las relaciones conflictivas con compañeros y colegas.

Por otro lado, también se encuentran otros autores como Vinaccia y Alvaran, (2009) quienes argumentan que dentro de los antecedentes y consecuencias del sindrome, las principales demandas del trabajo son los conflictos y la ambigüedad de rol, los eventos estresantes, la sobrecarga y presiones. La teoría también establece que ciertos resultados actitudinales y conductuales ocurren como censecuencia de la aparicón de este sindrome. La intensión de abandonar la organización ha sido considerada como uno de estos resultados.

**4.2.4.2. Factores Protectores del Síndrome de Burnout**

Serrano, (2005) propone una formación y preparación adeuada para abordar el tema específico, y plantea que un trabajo con estas características debiera ser realizado y vivido tanto desde la persona que recibe el servicio de ayuda como desde los profesionales. Además, es importante que el profesional pueda mirarse así mismo frente al impacto recibe, y pueda trabajar sus propias ansiedaades, temores, impotencis y confusiones.

Por su parte Maslach y Schaufeli, (2001) acota que la investigación ha enotrado que los factores circunstaniales y de la organización desempeñan un papel mas importante en el Burnout que los del individuo. Uno de los factores de mayor incidencia con el sindrome está relacionado con la contaminación acumulada por falta de vaciamiento, otras acciones importantes para el autocuidado tienen que ver con evitar auto-

responsabilizarse en exceso y evitar cualpar a otros, e intentar recibir información en aquellas perspectivas teóricas y modelos que entreguen destrezas instrumentales para el tipo de trabajo y el tipo de consultantes.

#### 4.2.4.3. Factores de Riesgo del Síndrome de Burnout

Buzzetti y Caramés, (2003) clasifican a los factores de riesgo del sindrome en tres grupos:

**Factores de riesgo relacionados con las características de cargo y rol a desempeñar**, se refieren a las características propias de la relación entre el trabajador y el cliente con aquellas relaciones que se espera que cumpla.

**Factores de riesgo relacionados con las características de la organización,** se refiere a que presentan un clima poco satisfactorio para las personas que la integran y la forma en que está definido el trabajo y las posibilidades de llervarlo acabo son dificultosas.

**Factores de riesgo relacionados a aspectos personales del trabajador,** es uno de los factores que ha tenido mayor polémica dentro de los investigadores y personas dedicadas a la psicología organizacional, por las implicancias que tiene en la organización el atribuir al Burnout a aspectos personales del trabajador.

### 4.2.5 Fases del Síndrome de Burnout

Naranjo Pereira, (2009) define los grados del SB de la siguiente manera:

**Leve:** Se presentan síntomas vagos e inespecíficos.

**Moderado:** Aparece insomnio, déficit de atención y concentración.

**Grave:** Se desarrolla aversión por la tarea, cinismo hacia la profesión y los pacientes.

**Extremo:** Caracterizado por crisis existenciales severas que llevan al aislamiento, depresión crónica o enfermedades psicosomáticas

Así mismo Castillo, (2009) menciona que existen tres fases, las cuales son:

Fase de estrés, desequilibrio que se produce entre la demanda laboral y la capacidad para poder satisfacer dichas demandas.

Fase de agotamiento, se observa preocupación, tensión y ansiedad

Fase de afrontamiento, cambios en la conducta y actitud de la persona, dándoles un trato sínico, frio e impersonal a las personas.

### 4.2.6 Manifestaciones del Síndrome de Burnout

Silva, (2010) clasifican las manifestaciones del Burnout en las siguientes:

**Manifestaciones Mentales:** Predominan los síntomas psicológicos de tipo disfóricos y sobre todo el agotamiento emocional, la persona se siente nerviosa, con una inquietud psicomotora, incapacidad para concentrarse, olvidos frecuentes, agotada, y con sentimientos o sensación de vacío.

**Manifestaciones Físicas:** Se presentan alteraciones del sistema nervioso, problemas respiratorios, problemas digestivos, disfunciones sexuales, trastornos del ritmo cardíaco, alteraciones del sueño.

De la misma forma Muchinsky, (2009) señala que se pueden encontrar 2 manifestaciones adicionales:

**Manifestaciones Conductuales:** Evitación de responsabilidades, conductas inadaptadas, desorganización, aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.

**Manifestaciones Socio-laborales:** Evitación de contactos, conflictos interpersonales, malhumor familiar, aislamiento, formación de grupos críticos, evitación profesional.

### 4.2.7 Consecuencias del Sindrome de Burnout

El sindrome de Burnout conlleva a la aparición de consecuencias negativas tanto para el individuo como para el correcto funcionamiento organización, entre estas es psoble mencionar: insatisfacción laboral,  problemas de sslud, inclinación absentismo, abandono de la organización, según estudios de Chacón y Grau, (2009) estas consecuencias estarían estrechamente ligasdaas a las tres dimensiones del Sindrome de Burnout, es decir, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

En este sentido Guerrreo y Rubio, (2008) distinguen tres áreas en el que el Sindrome Burnout afectraía negativamente el buen funcionamiento del individuo, a nivel de consecuencias psicológicas en el contexto laboral y ambiental:

**Consecuencias Psicológicas:** Es posible mencionar la aparicón de psicosomatizaciones, tales como dolor de espalda o  cabeza, úlceras, mareos, reacciones de ira, indignación

**Consecuencias en el contexto organizacional:** Se encuentra disminución de rendimiento, intención de abandonar el trabajo, retrazos y largas pausas durante el trabajo.

**Consecuencias del Sindrome a nivel ambiental:** Inluyen actitudes negativas hacia la vida en general como en la familia, amigos y disminución de la clidad de vida personal.

Castro, (2005) considera que las consecuencias del Burnout pueden clasificarse en: Dimensión Psiosomática, que hace referenia a la fatiga crónica, tensión muscular y agotamiento físico. Dimensión Conductual incluye problemas de ausentismo laboral y las dicciones. En cuanto a la dimensión emocional, es posible mencionar iiritabilida, descontento  e incapacidad de concentraión. Finalmente la dimensión laboral se ve

afectada por una menor capacidad y bajo rendimiento en el trabajo, acciones hostiles, onflictos y falta de motivación por el trabajo.

### 4.2.8 Diagnóstico

Para Mansilla, (2009) diagnostica el Síndrome de Burnout al igual que cualquier afección, requiere identificar si los síntomas que tiene el individuo se ajustan a un determinado perfil, y diferenciarlo de otras afecciones. El diagnóstico del Síndrome de Burnout según el manual o cuestionario MBI de Maslach y Jackson en 1981 indica que la característica fundamental del trastorno adaptativo es el desarrollo de síntomas emocionales o comportamentales en respuesta a un estresor psicosocial identificable.

Otro criterio diagnóstico es la expresión clínica de la reacción, que consiste en un acusado malestar de la actividad social, profesional; estos síntomas pueden persistir por un periodo prolongado de tiempo, superior a los seis meses es un estresor crónico, también puede ser simple o deberse a factores múltiples, recurrentes o continuos, también hay estresores dependientes de acontecimientos específicos del desarrollo, como fracasar en los objetivos profesionales. (Albanesi S, 2006).

### 4.2.9 Diagnóstico diferencial

#### 4.2.9.1 Estrés General

En el diagnóstico diferencial entre el estrés general y el Síndrome de Burnout se plantea que el primero es un proceso psicológico que conlleva efectos positivos y negativos, mientras que el Burnout sólo hace referencia a efectos negativos para el sujeto y su entorno. Así también, es evidente que el estrés general se puede experimentar en todos los ámbitos posibles del ser humano a diferencia del síndrome de

Burnout que es un síndrome exclusivo del contexto laboral como lo define. (Pines K. , 2005).

#### 4.2.9.2 Estrés Laboral

El estrés laboral es un proceso de adaptación temporal más breve que va acompañado por síntomas mentales y físicos. Por lo tanto, el Síndrome de Burnout se lo podría considerar como un estado de estrés laboral prolongado, que tiene la cualidad de inadaptación al estrés producido en el contexto de trabajo. Es importante señalar que el estrés laboral no necesariamente conduce al Burnout. (Naranjo Pereira, 2009).

#### 4.2.9.3 Fatiga Física

Stortti, (2006) acota que:

> "El Síndrome de Burnout se caracteriza por una recuperación lenta y acompañada de sentimientos profundos de fracaso, mientras que en la fatiga física crónica la recuperación es más rápida y puede estar acompañada de sentimientos positivos de realización personal y a veces de éxito".

#### 4.2.9.4 Depresión

Se ha confirmado que la depresión tiene una correlación significativa con el cansancio emocional, pero no con las otras dos dimensiones del Síndrome de Burnout (baja realización personal y despersonalización). Otra característica es que el Síndrome de Burnout se lo asocia al trabajo y situaciones específicas, con síntomas temporales. La depresión, por el contrario, puede surgir en otros contextos (personal, social y/o familiar) con síntomas profundos y generales. (Leiter, 2006).

### 4.2.10 Tratamiento del Síndrome de Burnout

Lizandro em el año 2013 El tratamiento del Síndrome de Burnout se establece, sobre todo, en función de las molestias concretas que presenta el paciente y de su intensidad. Por tanto, el tratamiento debe adaptarse individualmente al estado del paciente. El inicio temprano del tratamiento favorece el efecto sobre la evolución del trastorno. Además, cuanto antes reconozca y acepte el paciente que necesita ayuda, mejores serán las perspectivas del tratamiento.

Por otra parte, es recomendable reservar tiempo y espacio para las cosas que le hacen disfrutar a uno mismo, como las aficiones, los paseos en la naturaleza o la práctica de deportes. Renovar las relaciones con amigos y familiares que se han desatendido en el pasado también es muy positivo. Mantener los contactos sociales es muy importante, al igual que aceptar la ayuda de amigos o familiares ya que refuerza la autoestima y le muestran a uno que no está solo. Analice su propio perfeccionismo y disminúyalo si es necesario. Haga "la vista gorda" de cuando en cuando. Lo mismo se aplica a las expectativas irrealistas o exageradas respecto a su puesto de trabajo. (Ayuso, 2012).

### 4.2.11 Estrategias de intervención para la prevención del Síndrome de Burnout

#### 4.2.11.1 Individuales

Con el objetivo de afrontar el burnout con éxito los autores Balarezo, (2010) y Gonzalez, (2005) establecen un proceso constituido por cuatro fases:

**Concienciarse del problema.** Implica el reconocimiento del problema tanto como la comprensión de que es resultado de una situación estresante que impide el logro de un objetivo.

**Asumir responsabilidad de hacer algo sobre ese problema.** Asumir la responsabilidad de los cambios reduce los efectos debilitantes de la indefensión.

**Lograr la claridad cognitiva implica desarrollar la habilidad para discriminar lo que puede o no ser cambiado en el ambiente laboral.** Esa comprensión permite canalizar esfuerzos en la dirección en que hay mayor posibilidad de progreso significativo.

**Desarrollar nuevas herramientas**. Para el afrontamiento y mejorar el rango y calidad de las que se posee.

#### 4.2.11.2 Grupales

Habitualmente las personas están integradas en numerosos grupos sociales y dada la importancia de esa red, con sus beneficios y exigencias; no sorprende que demandas conflictivas de grupos diferentes o la inhabilidad para responder a las demandas de un grupo, sean causa principal de burnout. Si una de las recompensas de los grupos es el apoyo social, su uso creativo también podría servir como amortiguador contra el burnout, lo cual facilitaría una reducción del estrés laboral y protege del síndrome. (EUROPEAS, 2006).

También es importante al hablar de prevención distinguir entre apoyo social y contactos sociales en el trabajo. Como ya hemos señalado, los contactos sociales influyen de forma diferente sobre el sujeto según el carácter que tengan. Así, mientras

que los contactos informales pueden aliviar los sentimientos de Burnout. (Álvarez, 2010).

### 4.3 DESGASTE PROFESIONAL EN DOCENTES

El síndrome de Burnout suele manifestarse en aquellas profesiones donde se presentan relaciones de ayuda, por lo que es muy frecuente su aparición en médicos, enfermeras y docentes, entre otros profesionales. En el caso particular del profesorado, numerosos autores a lo largo de los últimos años han analizado y defendido la necesidad de investigar el fenómeno del Burnout en esta profesión, y todos han podido constatar que el síndrome no es cuestionable en el caso de la docencia, ya que en estos profesionales se desarrollan problemas somáticos y psicológicos que dañan significativamente su labor académica y afectan las relaciones con los alumnos y la calidad de enseñanza. (Moriana & Herruzo, 2009).

Uno de los primeros detonantes que dio a conocer la importancia del desgate en esta profesión fueron los datos que las diferentes administraciones de educación tenían sobre las bajas labores de los profesores y su evolución en el tiempo. Estos resultados señalaban un aumento anual de las bajas de tipo psiquiátrico que no se encontraban presentes en las otras profesiones y que tenían como consecuencia un incremento en el ausentismo laboral, un enorme gasto en sustituciones y un bajo rendimiento en el trabajo. (Ponce, 2010).

A raíz de lo anterior, es muy complejo llegar al punto, en el que se da la interacción adecuada entre las exigencias del puesto de trabajo y las condiciones psicológicas y de equilibrio orgánico. Se carece de métodos que permitan el diagnostico de alteraciones orgánicas incipientes y, además, no es posible conocer en qué grado la sobre carga de

trabajo supera el nivel de tolerancia del docente, ya que si éste presenta problemas de salud no los adjunta directamente a su trabajo. (Miño, 2009).

Por su lado Salanova, Llorens y García, (2008), plantean que la principal herramienta con la que cuenta el profesorado es la autoeficiencia, la cual es definida como la creencia en la propia capacidad para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para manejar situaciones futuras. La autoeficiencia afecta a la población humana en la forma de actuar, pensar y sentir de las personas, se tiende a evitar aquellas actividades que creemos que exceden nuestras capacidades y realizamos aquellas actividades que somos capaces de dominar es así que determinan el esfuerzo para realizar las tareas y la persistencia; cantidad de intentos y tiempo que se invertirá ante los obstáculos.

La autoeficiencia positiva se asocia con la persistencia, la dedicación y la satisfacción en las acciones que realizamos, así como la autoeficiencia negativa se asocia con el malestar, el Burnout y la insatisfacción. Finalmente, se debe destacar que, pese a la existencia de estas estrategias y herramientas, no existen medidas paliativas ni terapéuticas efectivas para hacer frente al estrés y Burnout en el ámbito de la docencia, por lo que sería de gran importancia el diseño e implementación de programas de prevención e intervención sobre el estrés docente. (Castro R. , 2005)

## 4.4 BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIOS

Se puede entender la docencia universitaria como una actividad de relaciones interpersonales, que pueden ser tanto fuentes de desarrollo y de realización como, por el contrario, implicar fuertes tensiones para los docentes, que van desde el pesimismo y

desaliento, hasta el desequilibrio crónico; en este sentido, aparece más afectado el profesorado más comprometido e implicado. La salida y mecanismos implicados en esta situación ambivalente pueden derivarse hacia la despersonalización. (Cabrera, 2008).

Hoy en día, existen mecanismos en el entorno que conllevan a la sobrecarga de los docentes e investigadores universitarios, desdibujando su rol profesional y, por ende, a empeorar sus condiciones laborales, su calidad de vida laboral y todo; por el mismo o menor salario lo cual repercute en su reconocimiento social. Esta situación tiene consecuencias en la salud física y psíquica del personal universitario, que no conlleva a la mejora de la calidad del sistema. (Garavagia & Monge, 2009)

En el caso que se desarrolle el burnout, se am señalado que son varias las causas que abren el camino sim retorno hasta este síndrome; al respecto los doctores Maslach y Leiter (2001) destacan que la prematura y falta de tiempo para determinar el trabajo relacionado con las clases, falta de disciplina de los estudiantes, mala organización, excesiva reglamentación y rigidez a la que están sometidos los docentes por la administración son las causas del mismo.

La presencia de Burnout, se encuentra relacionada con la producción de rendimiento de calidad de la institución universitaria, pues el Burnout afecta a toda la organización a través de la extensión de pautas comportamentales que se hacen habituales, tales como: las actitudes negativas, sarcásticas y poco colaboradoras, que dificultan la dinámica social en que normalmente interactúan las personas. Se debe considerar que el trabajo de docencia en la universidad, se ha convertido en un trabajo sometido, cada vez más a

condiciones de libertad laboral más retentivas siendo esta una libertad de cátedra quimera. (Iglesias, 2009)

Por otro lado, los resultados arrojados por las investigaciones llevadas a cabo durante los últimos años, cuestionan algunos hechos relevantes y asociados con la labor docente, tales como salario, relaciones interpersonales, individualismo, primacía de la investigación y su incentivación. Por lo que es de importancia invitar a la comunidad universitaria a participar en la reflexión sobre los posibles cambios que beneficien a la institución, la eficiencia de todos aquellos que la conforman, así como quienes promueven calidad y salud laboral. (Mejía, 2012)

## 4.5 EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Para la evaluación del SB se han tomado en cuenta dos escalas, que de acuerdo a los autores consultados son las más utilizadas, así tenemos:

### 4.5.1 Instrumento de Medición del Burnout

**Staff Burnout Scale**

Tonon, (2003) señala que el Staff Burnout Scale (SBS) de Jones (1980) sugiere una escala compuesta por 30 ítems a partir de los estudios que Maslach y Jackson. La escala busca medir los aspectos cognitivos, afectivos, conductuales y psicológicos que están en el origen del Burnout. La escala propone una puntuación general de Burnout que permite una graduación según la frecuencia que el sujeto señala en sus respuestas a los ítems. El instrumento presenta una estructura factorial de cuatro componentes: Insatisfacción con el trabajo, Tensión Psicológica e Interpersonal, Enfermedad Física y Estrés, y Relaciones Profesionales Negativas con los Pacientes.

**Inventario de Maslach (MBI)**

El Inventario de Maslach (MBI), en su versión de Entrevista de Servicios Humanos, ha sido el instrumento más ampliamente utilizado para medir el síndrome de Burnout en profesiones en todo el mundo. Indicando las tres sub- escalas del MBI:

**1.- Subescala de agotamiento emocional:** Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuaciones de 27 o superiores serán indicativas de Burnout, el intervalo 19-26 correspondería a puntuaciones intermedias, y fueron las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de Burnout bajo o muy bajo.

**2.- Subescala de Personalización:** Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuaciones superiores a 10 serían de nivel alto, 6-9 intermedios, y menos de 6 bajo nivel de despersonalización.

**3.- Subescala de realización personal:** Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Puntuación de 0-33 indica baja realización personal, 34-39 intermedia, y más de 40, alta sensación de logro. (Marraus, 2006).

# 5.- METODOLOGÍA

## 5.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio fue de tipo descriptivo, transversal, porque se procedió a determinar la presencia del síndrome de Burnout a través del Test Maslach Burnout Inventory se identificaron factores de biológicos, laborales y sociales mediante una encuesta a los docentes del Área de la Salud Humana.

## 5.2 AREA DE ESTUDIO

La investigación se realizó en la ciudad de Loja, en los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

### 5.2.1 Universo y Muestra

El universo estuvo constituido por 570 docentes de la Universidad Nacional de Loja, de los cuales ciento cuarenta pertenece al Área de la Salud Humana; para la muestra se consideraron 104 docentes que accedieron a la aplicación del test.

### 5.2.2 Criterios de inclusión

Fueron considerados para el presente estudio, todos los docentes que aceptaron ser partícipes para la aplicación del test previo al consentimiento informado.

### 5.2.3 Criterios de exclusión

Se excluyeron a los docentes que no cumplieron los criterios de inclusión.

## 5.3 MATERIALES Y MÉTODOS

### Procedimiento

**Fase de Recolección de Datos**

Una vez obtenida la autorización de participación a través de la firma del consentimiento informado (Anexo 1) a cada uno de los docentes del Área de la Salud Humana, se procedió a la entrevista con cada uno de ellos para la encuesta y el test del Síndrome de Burnout; en cada entrevista se le explicaba al docente el objetivo del estudio contestando sus inquietudes. Para la encuesta fue una ficha para registrar los factores Biológicos, sociales y laborales (Anexo 2); y el test es el de **Maslach Burnout Inventory** instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo (Anexo 3). Así mismo realizaron fotografías a los docentes al llenar los cuestionarios (Anexo 4).

**Fase de Tabulación de Datos**

Una vez terminada las encuestas a los docentes se procedió a trasladar los datos de las fichas a una base de datos que es el programa de Excel 2010, así mismo se utilizó un programa estadístico IBM SPSS- Chi – Cuadrado para relacionar las variables; esto permitió analizar las tablas y gráficos para tener resultados de nuestros objetivos de investigación y así darle mejor formato y presentación.

Para determinar el síndrome de burnout se consideró lo siguiente: El cuestionario Maslach Burnout Inventory, es un inventario auto administrado constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en el trabajo. El sujeto valora un rango de seis adjetivos que van de **nunca** a **diariamente**, con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems. La

factorización de los 22 ítems arroja tres factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo:

**Subescala de Agotamiento Emocional.** Consta de 9 preguntas, valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por el trabajo, su puntuación es de 27 o superior serían indicativas de un alto nivel de burnout, intervalo de 19 a 26 indica nivel medio, puntuaciones por debajo de 19 indican un nivel bajo de burnout.

**Subescala de Despersonalización** está formada por 5 preguntas, valora en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento, su puntuación es de 10 seria indicativo de nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 nivel bajo. **Subescala de Realización** está formada por 8 preguntas, evalúa los sentimientos de auto eficiencia en el trabajo, funciona en sentido contrario que las dos anteriores; y así de 0 a 33 puntos indica baja realización, 34 a 39 intermedia y superior a 40 sensación de logro.

Para la determinación del síndrome de burnout, se consideran tres dimensiones altamente afectadas o al menos dos dimensiones con Alto nivel y una con nivel medio. Las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta 67 y 99.

## 5.4 ASPECTOS ÉTICOS

Se procedió a solicitar autorización para la realización del estudio a cada coordinadora de cada carrera para que permita la participación de los docentes. Posteriormente se fue socializando con los docentes acerca de la investigación, de que se trataba, cuál era su objetivo, despejando cualquier duda y si aceptaban participar en la

misma se les entregó un consentimiento informado (Anexo 3) en el que se explicaba todo lo concerniente a la investigación y su libre participación.

## 6. RESULTADOS

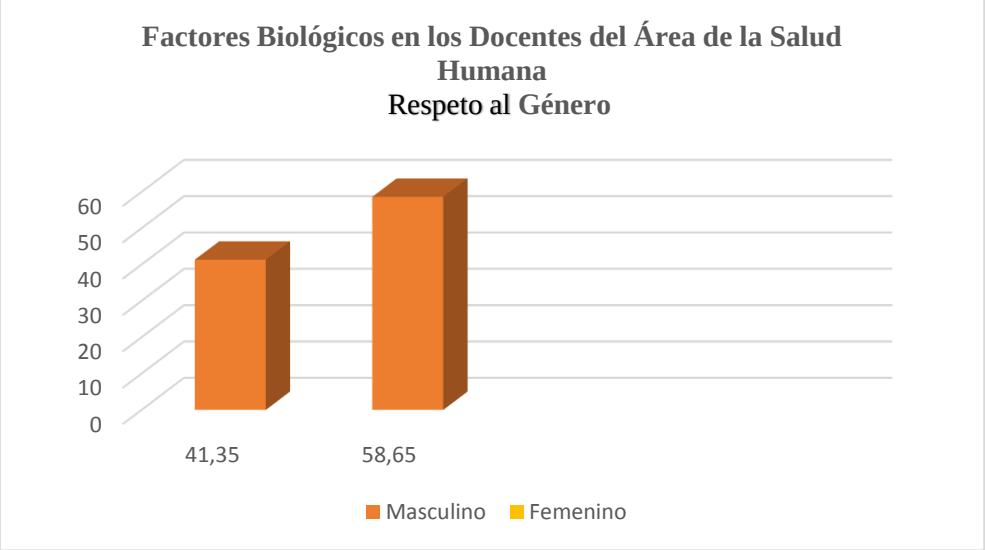
### Tabla Nº 1

### POBLACIÓN DE ESTUDIO POR GÉNERO Y GRUPO ETARIO EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE LA SALUD HUMANA

| Factores Biológicos | | Frecuencia | % |
|---|---|---|---|
| **Género** | Masculino | 43 | 41,35 |
| | Femenino | 61 | 58,65 |
| **TOTAL** | | **104** | **100** |
| **Grupo Etario** | 25- 42 años | 56 | 53,84 |
| | 43- 59 años | 40 | 38,46 |
| | 60- 75 años | 8 | 7,69 |
| **TOTAL** | | **104** | **100** |

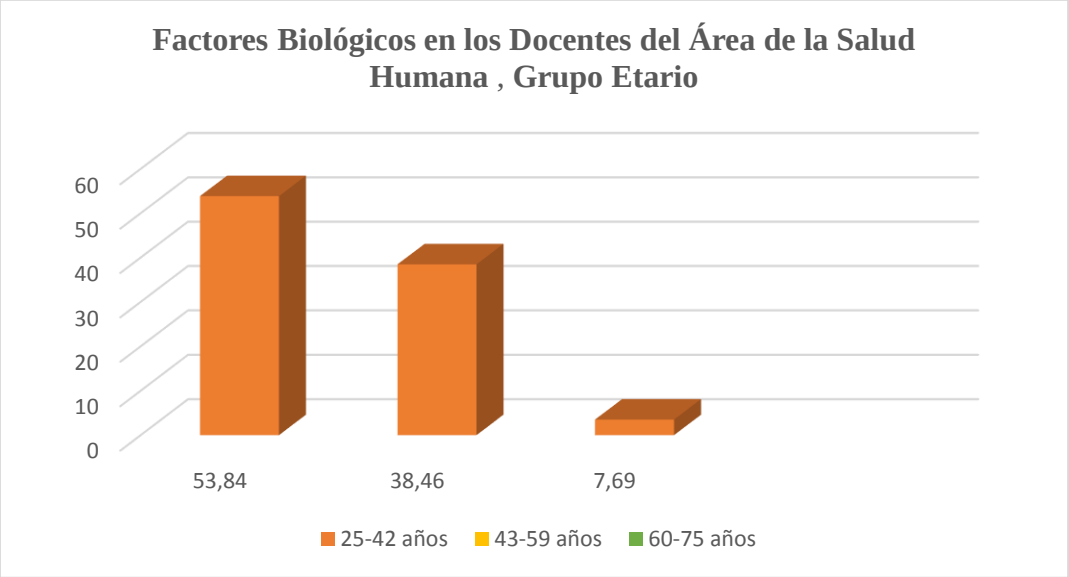
**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

### GRÁFICO Nº 1




**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**GRÁFICO Nº 2.**




**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**INTERPRETACION:** De los 104 docentes que participaron en el estudio, en los factores biológicos en los docentes del Área de la Salud humana, se evidenció que el 58,65% corresponde al género femenino y el 41,35% al género masculino; Respecto al grupo etario el grupo etario predominó el intervalo de 25-42 años con el 53,84%.

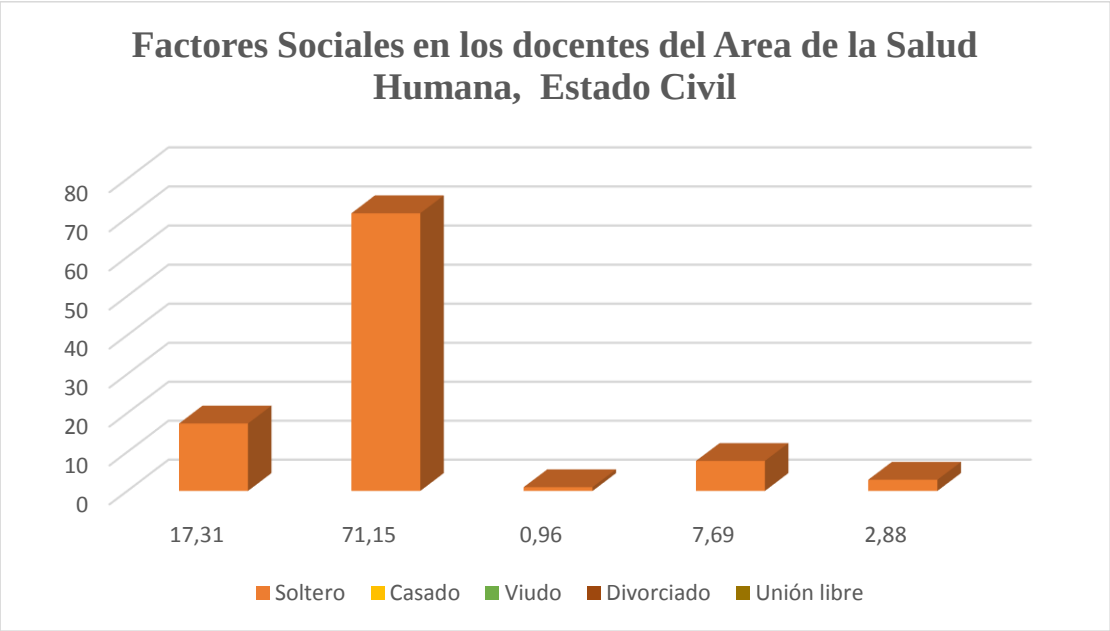
**Tabla Nº 2**

**FACTORES SOCIALES EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE LA SALUD HUMANA.**

| Factores Sociales | | Frecuencia | % |
|---|---|---|---|
| **Estado Civil** | Soltero | 18 | 17,31 |
| | Casado | 74 | 71,15 |
| | Viudo | 1 | 0,96 |
| | Divorciado | 8 | 7,69 |
| | Unión Libre | 3 | 2,88 |
| | **TOTAL** | **104** | **100** |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**GRÁFICO Nº 3.**




**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**INTERPRETACION:** De los 104 docentes que participaron en el estudio, en los factores sociales de los docentes del Área de la Salud Humana, se observó que la mayor frecuencia presento estado civil casado (71,15 %).

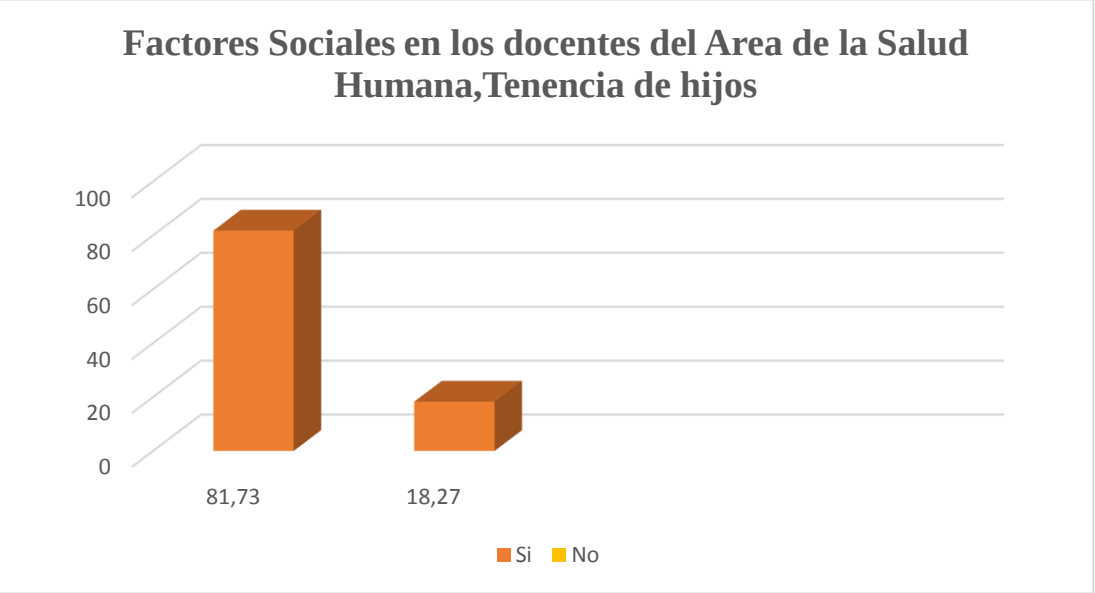
**Tabla Nº 3**

**FACTORES SOCIALES EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE LA SALUD HUMANA.**

| Factores Sociales | | Frecuencia | % |
|---|---|---|---|
| Tenencia de hijos | Si | 85 | 81,73 |
| | No | 19 | 18,27 |
| | **TOTAL** | **104** | **100** |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**GRÁFICO Nº 4**




**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**INTERPRETACION:** De los 104 docentes que participaron en el estudio, en los factores sociales con respecto a tenencia de hijos predominó los intervalos de SI con un porcentaje de 81,73 %, mientras que el intervalo de NO con un 18,27 %.

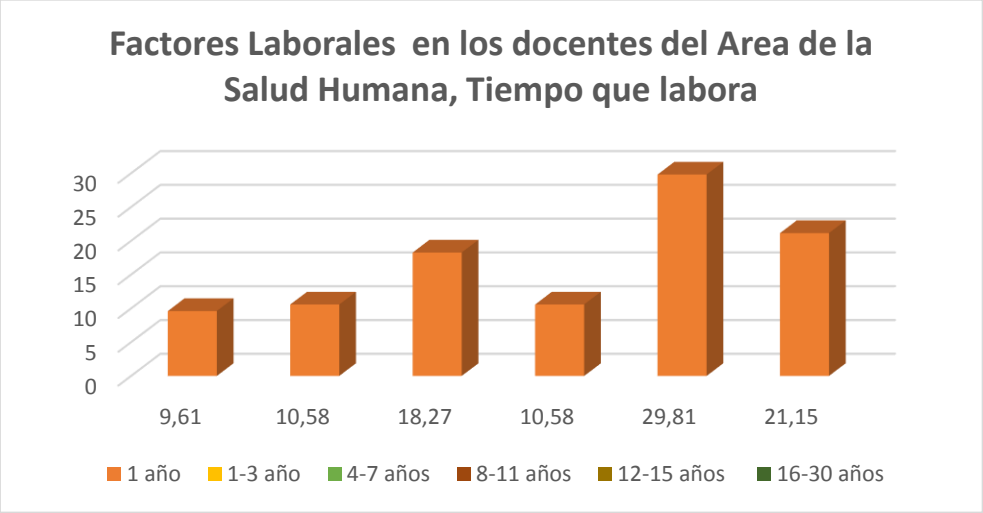
**Tabla Nº 4**

**FACTORES LABORALES EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE LA SALUD HUMANA.**

| Factores Laborales | | Frecuencia | % |
|---|---|---|---|
| **Tiempo que labora en el área de la Salud Humana** | Menos de 1 año | 10 | 9,61 |
| | 1-3 años | 11 | 10,58 |
| | 4-7 años | 19 | 18,27 |
| | 8-11 años | 11 | 10,58 |
| | 12-15 años | 31 | 29,81 |
| | 16-30 años | 22 | 21,15 |
| | **TOTAL** | **104** | **100** |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torre

**GRÁFICO Nº 5.**




**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**INTERPRETACION:** De los 104 docentes que participaron en el estudio, en los factores laborales se observa que el tiempo laboral de mayor frecuencia está comprendido en el intervalo de 12-15 años con un 29,81 %, el intervalo de 16-30 años

con un 21,15 %, de 4 – 7 años se presentó un 18,27 %, de 1-3 años y de 8- 11 años con el 10, 58 %, finalmente los docentes que laboran memos de 1 año con un 9,61%.

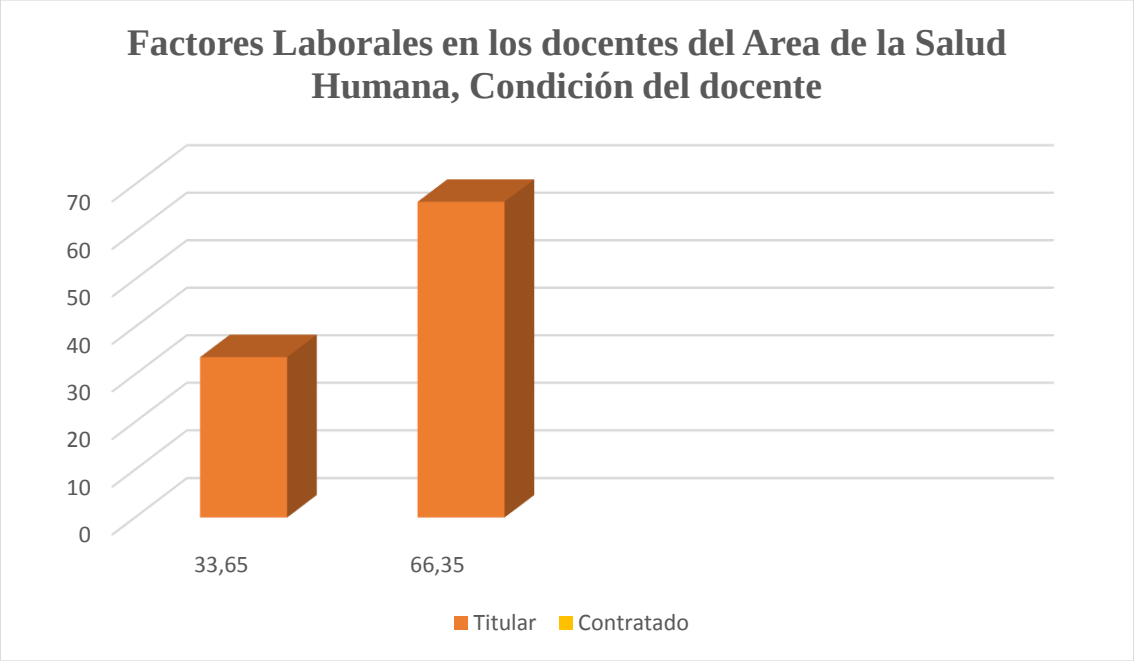
**Tabla Nº 5**

**FACTORES LABORALES EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE LA SALUD HUMANA.**

| **Factores Laborales** | | **Frecuencia** | **%** |
|---|---|---|---|
| Condición del Docente en el Área de la Salud Humana | Titular | 35 | 33,65 |
| | Contratado | 69 | 66,35 |
| | **TOTAL** | **104** | **100** |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**GRÁFICO Nº 6.**




**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**INTERPRETACION:** De los 104 docentes que participaron en el estudio, en factores laborales el régimen laboral predominante es el de docentes Contratados en un 66,35%, mientras que los docentes Titulares se presenta con un 33,65 %.

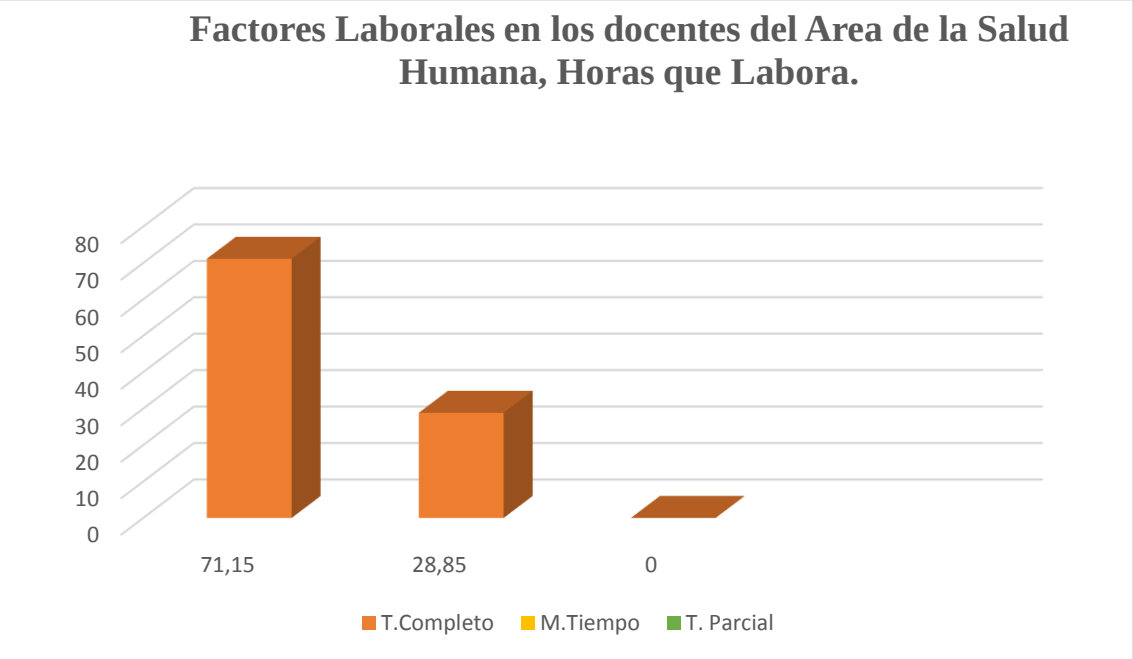
**Tabla Nº 6**

**FACTORES LABORALES EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE LA SALUD HUMANA**

| Factores Laborales | | Frecuencia | % |
|---|---|---|---|
| Horas que labora el Docente en el área de la Salud Humana | Tiempo Completo | 74 | 71,15 |
| | Medio Tiempo | 30 | 28,85 |
| | Tiempo Parcial | 0 | 0 |
| | **TOTAL** | **104** | **100** |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**GRÁFICO Nº 7**




**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)

**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**INTERPRETACION:** De los 104 docentes que participaron en el estudio, la Jornada laboral total de los docentes se presentó que el mayor porcentaje se encuentra en el intervalo de Tiempo Completo que son 40 horas con un 71,15 %, con respecto a los que laboran Medio Tiempo que son 20 horas con el 28,85 %.

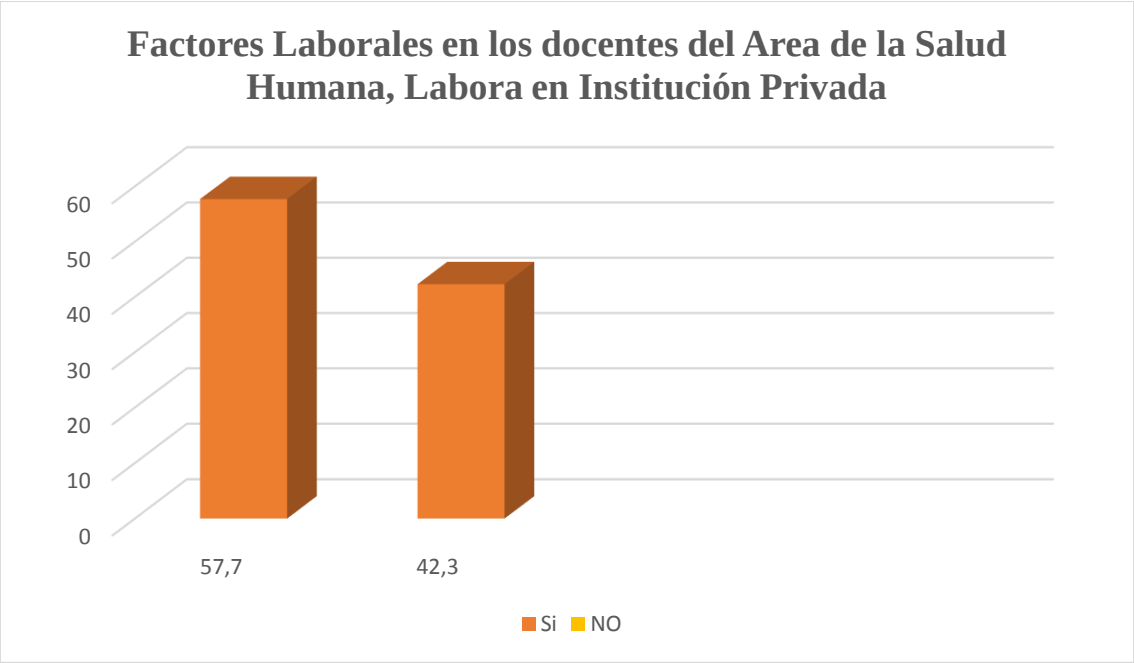
**Tabla Nº7**

**DOCENTES QUE LABORAN EN INSTITUCIÓN PRIVADA**

| Presencia | | Frecuencia | % |
|---|---|---|---|
| **Docentes que Laboran en Institución Privada** | Si | 60 | 57,70 |
| | No | 44 | 28,85 |
| | **TOTAL** | **104** | **100** |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**GRÁFICO Nº 8**




**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**INTERPRETACIÓN:** De los 104 docentes que participaron en el estudio, con respecto a los docentes que prestan sus servicios en institución privada se observa que el porcentaje es de 57,70 % y docentes que solo laboran en el Área de la Salud Humana se presenta con un 42,3 %.

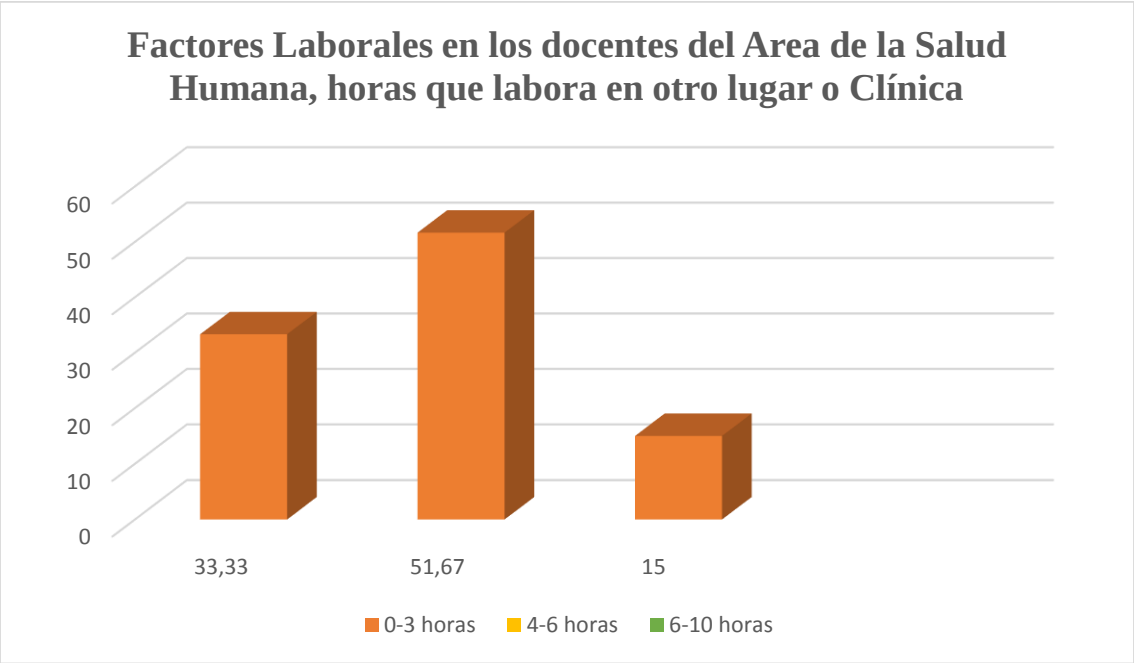
**Tabla Nº 8**

**HORAS QUE LABORA EN CLÍNICA PRIVADA**

| Presencia | | Frecuencia | % |
|---|---|---|---|
| Horas que Labora en otro Lugar o Clínica (Docentes que dijeron Si) | 0-3 horas | 20 | 33.33 |
| | 4-6 horas | 31 | 51,67 |
| | 6-10 horas | 9 | 15 |
| | **TOTAL** | **60** | **100** |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**GRÁFICO Nº 9**




**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**INTERPRETACION:** De los 104 docentes que participaron en el estudio, respecto a los docentes que laboran en institución privada se presenta que las horas que laboran predominó en el intervalo de 4-6 horas con un porcentaje de 51,67 %; de 0 – 3 horas se presenta un 33,33%; y finalmente de 6 – 10 horas con un 15%.

**Tabla Nº 9**

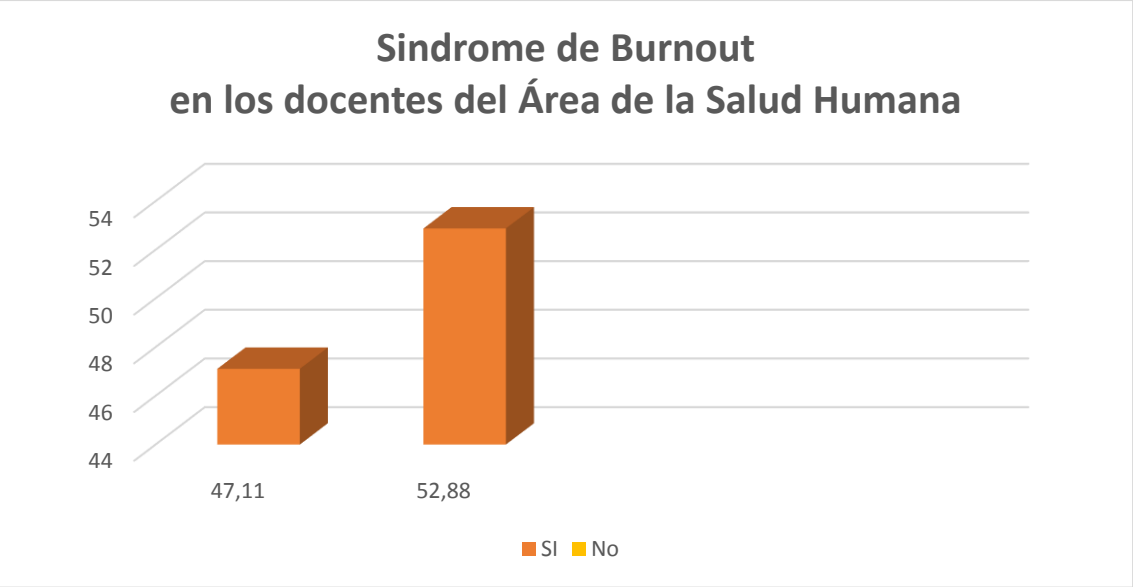
**SINDROME DE BURNOUT**

**EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE LA SALUD HUMANA**

| **Síndrome de Burnout** | | |
|---|---|---|
| Presencia | **Frecuencia** | **%** |
| SI | 51 | 47,11 |
| NO | 53 | 52,88 |
| TOTAL | **104** | **100** |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**GRÁFICO Nº 10**




**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**INTERPRETACION:** La presencia del Síndrome de Burnout en los docentes del Área de la Salud Humana, se presenta un porcentaje de 47,11%; mientras que con un 52,88% indica que este Síndrome no está presente en los docentes.

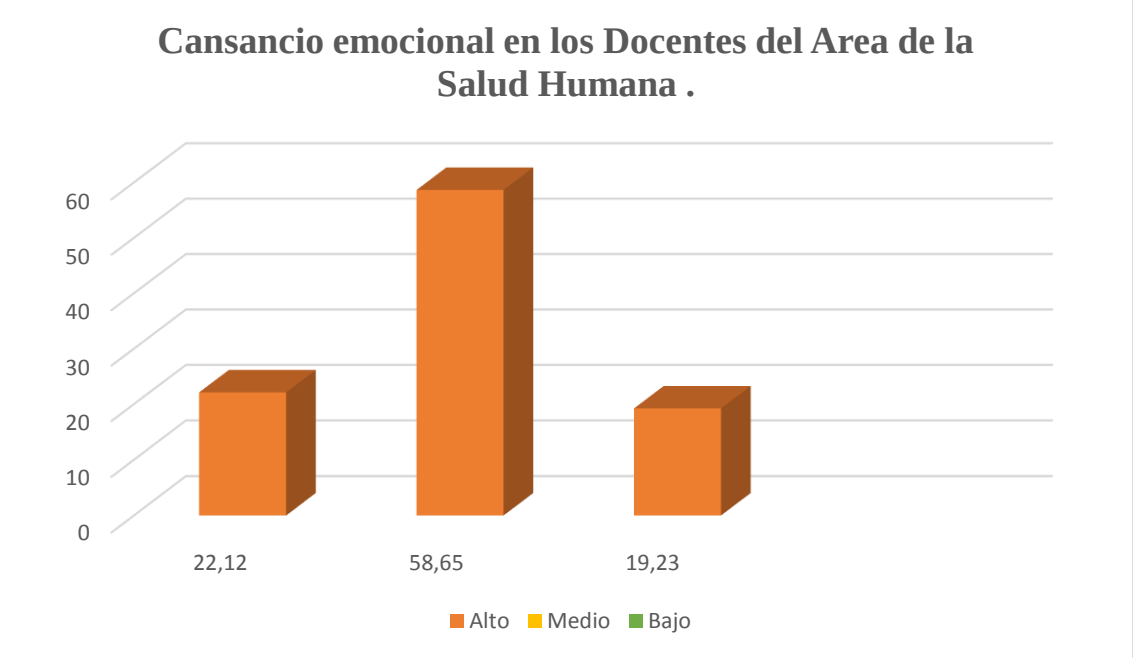
**Tabla Nº 10**

**CANSANCIO EMOCIONAL EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE LA SALUD HUMANA DE LA UNL.**

| **Dimensiones del Síndrome de Burnout** | | | |
|---|---|---|---|
| **Dimensión** | Nivel | Frecuencia | **%** |
| **Cansancio emocional** | Alto<br>Medio<br>Bajo | 23<br>61<br>20 | 22,12<br>58,65<br>19,23 |
| | **TOTAL** | **104** | **100** |

**Fuente:** Test MBI
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**GRÁFICO Nº 11**




**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**INTERPRETACION:** La dimensión Cansancio Emocional del Síndrome de Burnout en los docentes se presenta en un nivel medio con un 58,65%, en un nivel alto con el 22,12% y nivel bajo con un 19,23% de los docentes.

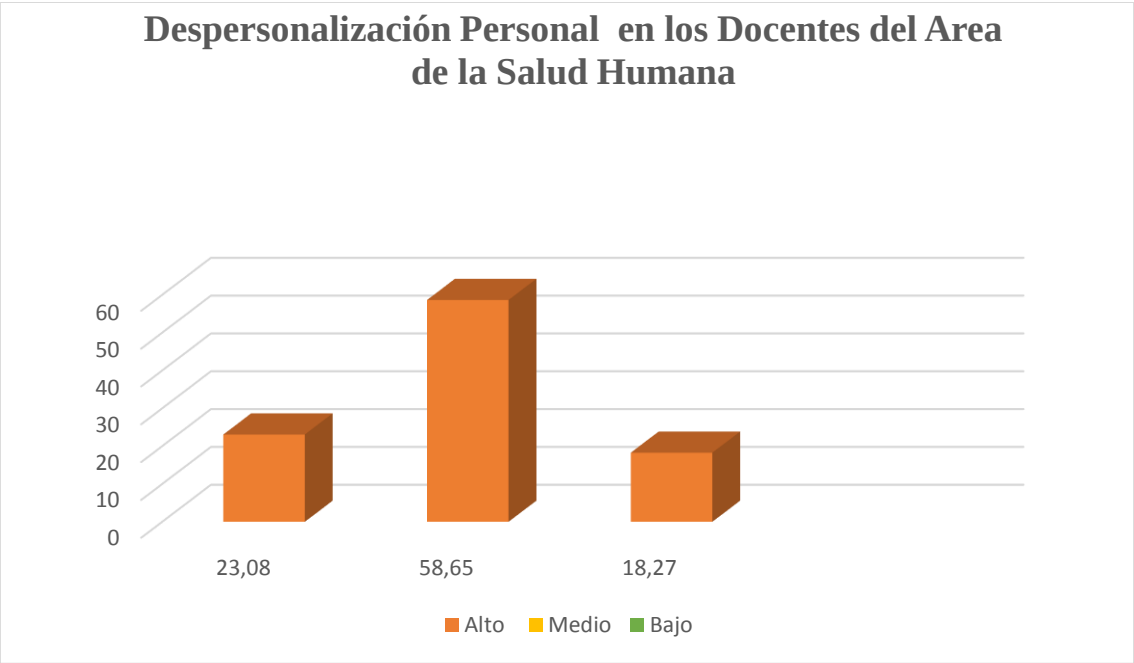
**Tabla Nº 2**

**DESPERSONALIZACIÓN PERSONAL EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE LA SALUD HUMANA DE LA UNL**

| Dimensiones del Síndrome de Burnout | | | |
|---|---|---|---|
| **Dimensión** | **Nivel** | **Frecuencia** | **%** |
| Despersonalización Personal | Alto<br>Medio<br>Bajo | 24<br>61<br>19 | 23,08<br>58,65<br>18,27 |
| | **TOTAL** | **104** | **100** |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**GRÁFICO Nº 12**




**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**INTERPRETACION:** La dimensión de Despersonalización Personal del Síndrome de Burnout en los docentes se presenta en un nivel medio con un 58,65%, en nivel alto con un 23,08% y finalmente un nivel bajo con un 18,27%

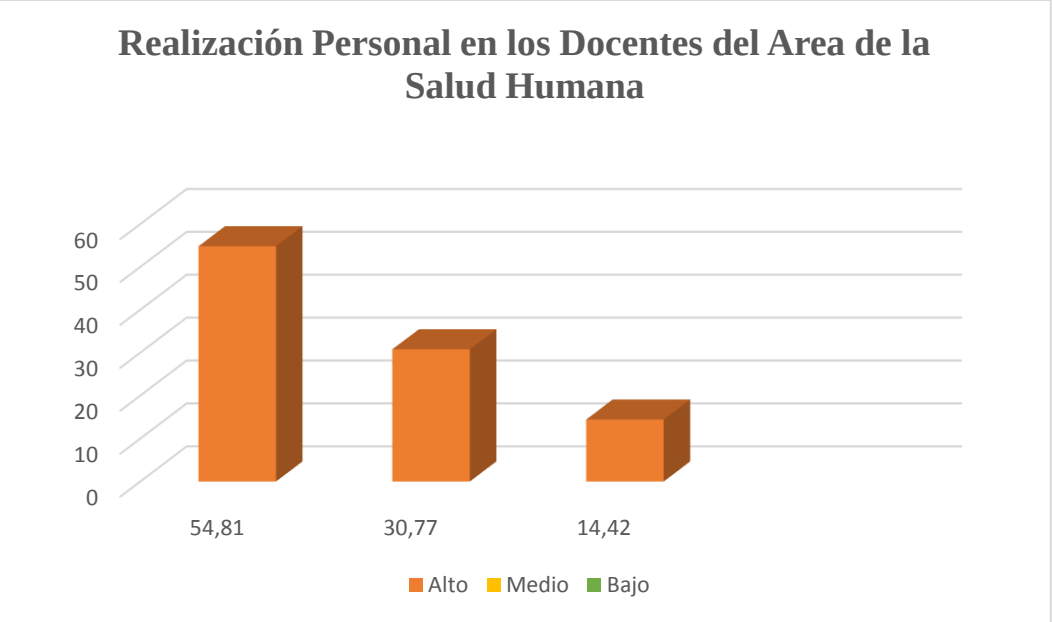
**Tabla Nº 3**

**REALIZACIÓN PERSONAL DOCENTES DEL ÁREA DE LA SALUD HUMANA DE LA UNL**

| Dimensiones del Síndrome de Burnout | | | |
|---|---|---|---|
| **Dimensión** | **Nivel** | **Frecuencia** | **%** |
| Realización personal | Alto<br>Medio<br>Bajo | 57<br>32<br>15 | 54,81<br>30,77<br>14,42 |
| | **TOTAL** | **104** | **100** |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**GRÁFICO Nº 13**




**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**INTERPRETACION:** La dimensión de Realización Personal del Síndrome de Burnout

En los docentes se presenta con un nivel alto con un 54,81%, con un nivel medio de 30,77% y nivel bajo con el 14,42%.

**Tabla Nº 13**

**SÍNDROME DE BURNOUT Y FACTORES BIOLÓGICOS EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE LA SALUD HUMANA**

| | | SINDROME DE BURNOUT | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **FACTORES BIOLÓGICOS** | | **SI** | | **NO** | |
| | | **Frecuencia** | **%** | **Frecuencia** | **%** |
| GÉNERO | Masculino | 19 | 38,77 | 24 | 43,63 |
| | Femenino | 30 | 61,22 | 31 | 56,36 |
| **TOTAL = 104** | | | | | |
| GRUPO ETARIO | 25- 42 años | 28 | 57,14 | 26 | 47,27 |
| | 43- 59 años | 18 | 36,73 | 24 | 43,63 |
| | 60- 75 años | 3 | 6,12 | 5 | 9,09 |
| **TOTAL = 104** | | | | | |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**INTERPRETACION:** En la relación del Síndrome de Burnout con los factores biológicos se presentó de la siguiente manera: según el género se observó que el mayor porcentaje pertenece al género femenino lo que corresponde al 61,22 % de los casos presentados. Mientras que en el género masculino los docentes que presentan el Síndrome de Burnout es un 38,77%.

En cuanto al grupo etario los correspondientes a los niveles de 25- 42 años con un porcentaje de 57,14 % presenta el Síndrome de Burnout, en intervalos de 43-59 años se presenta un 36,73%; y en los intervalos de 60-75 años con un 6,12% de los docentes presentan el Síndrome de Burnout.

**Tabla Nº 4**

**SINDROME DE BURNOUT Y FACTORES SOCIALES EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE LA SALUD HUMANA**

| | | SINDROME DE BURNOUT | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **FACTORES SOCIALES** | | **SI** | | **NO** | |
| | | **Frecuencia** | **%** | **Frecuencia** | **%** |
| ESTADO CIVIL | Soltero | 8 | 15,68 | 10 | 18,86 |
| | Casado | 36 | 70,58 | 38 | 71,69 |
| | Viudo | 0 | 0 | 1 | 1,88 |
| | Divorciado | 5 | 9,80 | 3 | 5,66 |
| | Unión Libre | 2 | 3,92 | 1 | 1,88 |
| **TOTAL = 104** | | | | | |
| TENENCIA DE HIJOS | Si | 42 | 82,35 | 43 | 81,13 |
| | No | 9 | 17,64 | 10 | 18,86 |
| **TOTAL = 104** | | | | | |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**INTERPRETACION:** En relación al Síndrome de Burnout con los factores sociales se puede observar que el 70,58 % de los docentes que presentan el síndrome pertenecen al estado civil casado, los docentes solteros que presentan el síndrome están en un

porcentaje de 15,68%, docentes divorciados con un porcentaje de 9,80% y los docentes en unión li8bre con un 3,92% que presentan el síndrome de Burnout.

En cuanto a los docentes que tienen hijos y que presentan el síndrome se presenta un 82,35% y los docentes que no tienen hijos y que presentan el Síndrome de Burnout se observa un porcentaje de 17,64%.

**Tabla Nº 5**

**SÍNDROME DE BURNOUT Y FACTORES LABORALES EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE LA SALUD HUMANA**

| | | SINDROME DE BURNOUT | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | SI | | NO | |
| FACTORES LABORALES | | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Tiempo que labora en el área de la Salud Humana | Menos de 1 año | 5 | 9,80 | 5 | 9,43 |
| | 1-3 años | 5 | 9,80 | 6 | 11,32 |
| | 4-7 años | 13 | 18,64 | 18 | 33,97 |
| | 8-11 años | 6 | 12,76 | 5 | 9,43 |
| | 12-15 años | 9 | 24,50 | 10 | 18,86 |
| | 16-30 años | 13 | 24,50 | 09 | 16,98 |
| **TOTAL = 104** | | **51** | **100** | **53** | **100** |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**INTERPRETACION:** En la relación del Síndrome de Burnout con los factores laborales en los docentes que presentan el Síndrome de Burnout con el mayor porcentaje de 24.50% es el de 12-15 años y el de 16-30 años que laboran en el Área de la Salud Humana, así mismo los docentes que laboran de 4-7 años con un 18,64%, de 8-

11 años con el 18,64%, y finalmente los que laboran de menos de 1 año y 1 -3 años son los que presentan el Síndrome de Burnout.

**Tabla Nº 16**

**SÍNDROME DE BURNOUT Y FACTORES LABORALES EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE LA SALUD HUMANA**

| SINDROME DE BURNOUT | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **FACTORES LABORALES** | | **SI** | | **NO** | |
| | | **Frecuencia** | **%** | **Frecuencia** | **%** |
| **Condición del Docente en el Área de la Salud Humana** | Titular | 17 | 33,33 | 18 | 33,96 |
| | Contratado | 34 | 66,66 | 35 | 66,03 |
| **TOTAL = 104** | | **51** | **100** | **53** | **100** |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**INTERPRETACION:** En la relación del Síndrome de Burnout con los factores laborales con la condición docente en el Área de la Salud Humana, se observa un porcentaje mayor en los docentes contratados que presentan el Síndrome en un 66,66%, y los docentes titulares que presentan el Síndrome con un 33,33%.

**Tabla Nº 17**

**SÍNDROME DE BURNOUT Y FACTORES LABORALES EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE LA SALUD HUMANA**

| | | SINDOREME DE BURNOUT | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **FATORES LABORLES** | | **Frecuencia** | **%** | **Frecuencia** | **%** |
| **Horas que labora el Docente en el área de la Salud Humana** | Tiempo Completo | 41 | 80,39 | 33 | 62,26 |
| | Medio Tiempo | 10 | 19,60 | 20 | 37,73 |
| | Tiempo Parcial | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **TOTAL = 104** | | **51** | **100** | **53** | **100** |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**INTERPRETACION:** En la relación del Síndrome de Burnout con los factores laborales con respecto a las Horas que labora el docente en el Área de la Salud Humana, los docentes que presentan el Síndrome de Burnout y que laboran Tiempo Completo es de 80,39%, y los docentes que laboran Medio Tiempo y que presentan el síndrome de Burnout se presenta en un 19,60%.

**Tabla Nº 18**

**SÍNDROME DE BURNOUT Y FACTORES LABORALES EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE LA SALUD HUMANA**

| | | SINDOREME DE BURNOUT | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **FATORES LABORLES** | | **Frecuencia** | **%** | **Frecuencia** | **%** |
| **Labora en institución privada** | SI | 28 | 54,90 | 33 | 62,26 |
| | NO | 23 | 45,09 | 20 | 37,73 |
| **TOTAL = 104** | | **51** | **100** | **53** | **100** |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**INTERPRETACION:** En la relación del Síndrome de Burnout con los factores laborales re4specto si los docentes del Área de la Salud Humana laboran en institución privada y que presentan el síndrome de burnout se observa un porcentaje de 54,90%, mientras que los docentes que no laboran en institución privada y que presentan síndrome de Burnout es de 45,09%.

**Tabla Nº 6**

**SÍNDROME DE BURNOUT Y FACTORES LABORALES EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE LA SALUD HUMANA**

| **FACTORES LABORALES** | | SINDROME DE BU7RNOUT | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | **Frecuencia** | **%** | **Frecuencia** | **%** |
| **Horas que Labora en otro Lugar o Clínica (Docentes que dijeron Si)** | 0-3 horas | 8 | 34,78 | 12 | 32,43 |
| | 4-6 horas | 12 | 52,17 | 19 | 51,35 |
| | 7-10 horas | 3 | 13,04 | 6 | 16,21 |
| **TOTAL = 104** | | | | | |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres

**INTERPRETACION:** En la relación del Síndrome de Burnout con los factores laborales con los docentes que laboran en otra institución privada y que presentan el Síndrome de Burnout se observa que el 52,17% laboran de 4-6 horas, los que laboran de 0-3 horas con un porcentaje de 34,78 y finalmente los que laboran de 7-10 horas con un 16,21%.

**PRUEBA ESTADÍSTICA CHI – CUADRADO**

**Tabla Nº 20**

**SINDROME DE BURNOUT * GENERO**

| RECUENTO | | GENERO | | Total |
|---|---|---|---|---|
| | | MASCULINO | FEMENINO | |
| SINDROME DE BURNOUT | SI | 19 | 30 | 49 |
| | NO | 24 | 31 | 55 |
| Total | | 43 | 61 | 104 |

| Pruebas de chi-cuadrado | | |
|---|---|---|
| | Valor | Sig. exacta (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | ,252[a] | ,615 |
| N de casos válidos | 104 | |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Estadístico

**INTERPRETACION:** La prueba estadística Chi-Cuadrado indica valor p = 0,692 (<p=0,05) en donde no existe relación entre el género y Síndrome de Burnout de los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

**Tabla Nº 21**

**SINDROME DE BURNOUT * GRUPO ETARIO**

| RECUENTO | GRUPO ETARIO | | | Total |
|---|---|---|---|---|
| | 25-42 | 43-59 | 60-75 | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| SINDROME DE BURNOUT | SI | 28 | 18 | 3 | 49 |
| | NO | 26 | 24 | 5 | 55 |
| Total | | 54 | 42 | 8 | 104 |

**Pruebas de chi-cuadrado**

| | Valor | Sig. exacta (bilateral) |
|---|---|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 1,089[a] | ,580 |
| N de casos válidos | 104 | |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Estadístico

**INTERPRETACION:** La prueba estadística Chi-Cuadrado indica valor p = 0,580 (<p=0,05) en donde no existe relación entre el Grupo Etario y Síndrome de Burnout de los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

**Tabla Nº 22**

**SINDROME DE BURNOUT * ESTADO CIVIL**

| RECUENTO | | ESTADO CIVIL | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | SOLTERO | CASADO | DIVORCIADO | VIUDO |
| SINDROME DE BURNOUT | SI | 8 | 36 | 5 | 0 |
| | NO | 10 | 38 | 3 | 1 |
| Total | | 18 | 74 | 8 | 1 |

| | | ESTADO CIVIL | Total |
|---|---|---|---|
| | | UNION LIBRE | |
| SINDROME DE BURNOUT | SI | 2 | 51 |
| | NO | 1 | 53 |
| Total | | 3 | 104 |

**Pruebas de chi-cuadrado**

| | Valor | Sig. exacta (bilateral) |
|---|---|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 2,072[a] | ,723 |
| N de casos válidos | 104 | |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Estadístico

**INTERPRETACION:** La prueba estadística Chi-Cuadrado indica valor p = 0,723 (<p=0,05) en donde no existe relación entre el Estado Civil y Síndrome de Burnout de los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

**Tabla Nº 23**

**SINDROME DE BURNOUT * HIJOS**

| RECUENTO | | HIJOS | | Total |
|---|---|---|---|---|
| | | SI | NO | |
| SINDROME DE BURNOUT | SI | 42 | 9 | 51 |
| | NO | 43 | 10 | 53 |
| Total | | 85 | 19 | 104 |
| **Pruebas de chi-cuadrado** | | | | |
| | Valor | Sig. exacta (bilateral) | | |
| Chi-cuadrado de Pearson | ,026[a] | ,872 | | |
| N de casos válidos | 104 | | | |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Estadístico

**INTERPRETACION:** La prueba estadística Chi-Cuadrado indica valor p = 0,872 (<p=0,05) en donde no existe relación entre Tenencia de Hijos y Síndrome de Burnout de los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

**Tabla Nº 24**

**SINDROME DE BURNOUT * TIEMPO LABORAL**

| RECUENTO | | TIEMPO LABORAL | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | MENOS DE 1 AÑO | 1-3 AÑOS | 4-7 AÑOS | 8-11 AÑOS | 12-15 AÑOS |
| SINDROME DE BURNOUT | SI | 5 | 5 | 13 | 6 | 9 |
| | NO | 5 | 6 | 18 | 5 | 10 |
| Total | | 10 | 11 | 31 | 11 | 19 |

| | | TIEMPO LABORAL | Total |
|---|---|---|---|
| | | 16-30AÑOS | |
| SINDROME DE BURNOUT | SI | 13 | 51 |
| | NO | 9 | 53 |

| | | |
|---|---|---|
| Total | 22 | 104 |

| Pruebas de chi-cuadrado | | |
|---|---|---|
| | **Valor** | **Sig. exacta (bilateral)** |
| Chi-cuadrado de Pearson | 1,730[a] | ,885 |
| N de casos válidos | 104 | |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Estadístico

**INTERPRETACION:** La prueba estadística Chi-Cuadrado indica valor p = 0,885 (<p=0,05) en donde no existe relación entre Tiempo Laboral y Síndrome de Burnout de los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

**Tabla Nº 25**

**SINDROME DE BURNOUT * CONDICION LABORAL**

| RECUENTO | | CONDICION LABORAL | | Total |
|---|---|---|---|---|
| | | TITULAR | CONTRATADO | |
| **SINDROME DE BURNOUT** | SI | 17 | 34 | 51 |
| | NO | 18 | 35 | 53 |
| **Total** | | 35 | 69 | 104 |
| | | | | |

| Pruebas de chi-cuadrado | | |
|---|---|---|
| | **Valor** | **Sig. exacta (bilateral)** |
| Chi-cuadrado de Pearson | ,005[a] | ,946 |
| N de casos válidos | 104 | |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Estadístico

**INTERPRETACION:** La prueba estadística Chi-Cuadrado indica valor p = 0,946 (<p=0,05) en donde no existe relación entre Condición Laboral y Síndrome de Burnout de los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

**Tabla Nº 26**

**SINDROME DE BURNOUT * HORAS LABORALES**

| RECUENTO | | HORAS LABORALES | | Total |
|---|---|---|---|---|
| | | TIEMPO COMPLETO | MEDIO TIEMPO | |
| **SINDROME DE BURNOUT** | SI | 41 | 10 | 51 |
| | NO | 33 | 20 | 53 |
| Total | | 74 | 30 | 104 |
| **Pruebas de chi-cuadrado** | | | | |
| | **Valor** | **Sig. exacta (bilateral)** | | |
| Chi-cuadrado de Pearson | 4,161[a] | ,041 | | |
| N de casos válidos | 104 | | | |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Estadístico

**INTERPRETACION:** La prueba estadística Chi-Cuadrado indica valor p = 0,041 (<p=0,05) en donde existe relación entre Horas Laborales y Síndrome de Burnout de los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja

**Tabla Nº 27**

**SINDROME DE BURNOUT * INSTITUCIÓN PRIVADA**

| RECUENTO | | INSTITUCIÓN PRIVADA | | Total |
|---|---|---|---|---|
| | | SI | NO | |
| **SINDROME DE BURNOUT** | SI | 28 | 23 | 51 |
| | NO | 33 | 20 | 53 |
| Total | | 61 | 43 | 104 |
| **Pruebas de chi-cuadrado** | | | | |
| | | **Valor** | **Sig. exacta (bilateral)** | |
| Chi-cuadrado de Pearson | | ,581[a] | ,446 | |
| N de casos válidos | | 61 | | |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Estadístico

**INTERPRETACION:** La prueba estadística Chi-Cuadrado indica valor p = 0,446 (<p=0,05) en donde no existe relación entre Condición Laboral y Síndrome de Burnout de los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

**Tabla Nº 28**

**SINDROME DE BURNOUT * HORAS LABORALES EN OTRA INSTITUCIÓN**

| RECUENTO | | HORAS LABORALES EN OTRA INSTITUCIÓN | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 0-3 | 4-6 | 7-10 | |
| **SINDROME DE BURNOUT** | SI | 13 | 12 | 3 | 28 |
| | NO | 7 | 20 | 6 | 33 |
| Total | | 20 | 32 | 9 | 61 |

| Pruebas de chi-cuadrado | | |
|---|---|---|
| | **Valor** | **Sig. exacta (bilateral)** |
| Chi-cuadrado de Pearson | 4,420[a] | ,110 |
| N de casos válidos | 61 | |

**Fuente:** Test MBI (ENCUESTA)
**Elaborado por:** Estadístico

**INTERPRETACION:** La prueba estadística Chi-Cuadrado indica valor p = 0,110 (<p=0,05) en donde no existe relación entre Condición Laboral y Síndrome de Burnout de los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

# 7. DISCUSIÓN

Muy a menudo, el excesivo trabajo por el docente provoca un cansancio emocional, al tiempo que la vocación del docente se ve frustrada, hasta el punto de sentirse totalmente desmotivado. El profesorado no recibe ninguna formación ni ninguna preparación psicológica para enfrentarse a la desmotivación del alumnado y a la falta de recursos para solucionar los problemas de grupo. De ahí que la impotencia para solucionar los conflictos cotidianos cause problemas psicológicos y tensión laboral. Además, las malas condiciones educativas y la falta de reconocimiento social de la tarea del docente afectan de manera determinante en el bienestar de los docentes.

Por tal motivo como resultado de esta investigación, se determinó que existió Síndrome de Burnout en los docentes en un nivel medio con un 47,11%. En la investigación realizada por Zamanda, (2012) estudio similar donde se obtuvo que el 50,04% de los docentes universitarios presentaron el Síndrome de Burnout; Así mismo el estudio efectuado por Mena, (2010) en médicos residemtes en un Hospital Nacional la prevalencia del Síndrome de Burnout fue de 54,80%. Estudio efectuado por Neyra y Fatima, (2010) señalan que se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach para profesores y se encontró que el 93,7% de los profesores tiene un nivel moderado de burnout y el 6,3% tienen un nivel severo, mientras que el 91,5% de las docentes tiene un nivel moderado y el 7,5% tiene un nivel severo de síndrome de burnout.

Considerando a las tres Subescales, los resultados indican niveles medios de Agotamiento Emocional con un 58,65%, Despersonalización 58,65%. Mientras que se encontró un nivel alto de Realización Personal con un 54,81%. Según el estudio de Lizandro, (2013) docentes se encontraron con niveles medios en cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Sin embargo, en el estudio de Neyra y

Fatima, (2010) señalan mayor porcentaje de varones que de mujeres obtiene puntuaciones más elevadas en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

En cuanto a la relación del Síndrome de Burnout con los factores biológicos los resultados fueron que el síndrome de burnout está presente en el género femenino con el 61,22 % Mientras que en el género masculino los docentes que presentan el Síndrome de Burnout es el 38,77%. y en edades de 25- 42 años en un 57,14 %; Respecto a los factores sociales el síndrome de burnout está presente en el estado civil casado con el 70,58 % y esta va de la mano con esta característica los docentes con hijos con un 82,35%; En cuanto a los factores laborales el Síndrome de Burnout está presente en los docentes que se encuentran laborando en el Área de la Salud Humana de 12-15 años y 16-30 años con un 24,50%, en la condición del docente contratado con un 66,66%; presentan el Síndrome de Burnout los que laboran Tiempo Completo con un 80,39%, y los docentes que laboran Medio Tiempo con un 19,60%. Docentes que laboran en institución privada se observó un porcentaje de 54,90% y las horas que laboran es de 4-6 horas con un 52,17% los docentes q1ue presentan el Síndrome de Burnout.

Diversos estudios, la información es todavía contradictoria, ya que el perfil epidemiológico de mayor riesgo, según Latorre, (2005) el síndrome está relacionado con mujeres de 43 años, solteras, sin hijos y con una antigüedad de 19 años en el trabajo. Según Cordeiro y Gala, (2003) el perfil de riesgo incide prioritariamente en varones divorciados con poca iniciativa, que declaran no haber tenido una buena formación, que trabajan más de 10 años en el mismo centro educativo y en colegios ubicados en zonas marginales, cuya edad oscila entre 31 y 50 años.

Finalmente, en cuanto a la aplicación de la prueba de Chi-Cuadrado de Pearson IBM SPSS se observó que la significancia estadística se encontraba en los docentes que laboran tiempo completo y medio tiempo en el Área de la Salud Humana independientemente que horas labore el docente sea de 40 horas o 20 horas.

Como comentario final, podemos decir que, a pesar de la creencia generalizada de que la docencia es un trabajo sencillo y cómodo, esto no es así Noyola y Padilla, (2006), ya que los docentes están expuestos a diversas fuentes de riesgo psicosocial como el estrés laboral, producto del contacto prolongado con los estudiantes, dentro de un contexto económico, social y organizacional, que les es muchas veces adverso. Para revertir los diversos riesgos psicosociales, hace falta investigar en mayor medida otras variables como los estilos de afrontamiento, la sobrecarga laboral ; pero también se deben implementar medidas organizacionales para capacitar a los docentes y fomentar formas de trabajo y relaciones laborales más saludables.

## 8. CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos se pueden concluir los siguientes enunciados:

1.-Con respecto a la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja, los resultados arrojaron un nivel medio con un 47,11%.

2.- Al identificar los factores biológicos, sociales y laborales en los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja, los resultados mostraron que de los 104 docentes:

- Factores Biológicos: El género femenino es el que presentó mayor porcentaje con el 58,65 %; mientras que el género masculino presentó menor porcentaje con el 41,35 %; con respecto a los intervalos de edad se evidencio que el de 25-42 años presento mayor porcentaje con el 53,84%, de 43-59 años con un 38,46% y de 60-70 años con un 7,69%.
- Factores Sociales: El 71,15 % de los encuestados son casados, el 17,31% son solteros, un 7,69% divorciados, el 2,88% corresponde a unión libre y el 0,96% a viudos. El 81,73 % tienen hijos y el 18,27 % no tienen hijos.
- Factores Laborales: En cuanto a la antigüedad laboral el 9,61% trabajan menos de 1 año; el 10,58% de 1-3 años; un 18,27% de 4-7 años; el 29,81% de 12-15 años; y un 21,15% de 16-30 años. Con respecto a la condición del docente se evidencio que el 66,35% son titulares y el 33,6% son contratados. En la jornada laboral el 71,15% trabajan a tiempo completo y el 28.85% trabajan medio tiempo. El 57,70% presan sus servicios en una institución privada y el 28,85% no; con un 33,33% trabajan de 0-3 horas; el 51,67% de 4-6horas y el 15% de 6-10 horas.

3.- Con respecto a las dimensiones del Síndrome de Burnout, se evidenció que el 58,65% de los docentes presentaron cansancio emocional y despersonalización indicando un nivel medio en su mayoría y en la realización personal el 54,81% presentó un nivel alto.

4.- Considerando los factores biológicos, sociales y laborales los docentes que presentan el Síndrome de Burnout son:

- Predominio del género femenino con el 61,22%, mientras que el masculino obtuvo el 38,77%. En lo que respecta a los intervalos de edad, el de 25- 42 años fue el de mayor presencia del Síndrome con un 57,14%.
- Docentes casados con el 70,58% y docentes con hijos con el 82,35 %.
- Los docentes que laboran de 12-15 años y 16-30 años de servicio con un 24,50%, docentes contratados con un 66,66%. Docentes que laboran tiempo completo con un 80,39% y los que laboran medio tiempo con un 19,60%; Los que trabajan institución privada con un 54,90% y con respecto al intervalo de horas los que trabajan de 4-6 horas con un porcentaje de 52,17%.

## 9. RECOMENDACIONES

- Se espera que los resultados obtenidos sean tomados en cuenta por los directivos del Área de la Salud Humana, y a través de las autoridades competentes implementes programas de promoción de la salud ocupacional y prevención de este síndrome en los docentes que laboran en esta entidad.

- A las autoridades pertinentes que apliquen periódicamente el instrumento Maslach Burnout Inventory para la detección del Síndrome de Burnout en los docentes que laboran en el Área de la Salud Humana y posteriormente laborar un registro con la finalidad detonar medida adecuadas que beneficien a la institución.

- A la institución recomiendo promover al máximo la reducción de situaciones de tensión laboral con acciones específicas tales como: mejorar la comunicación interpersonal, distribución equitativa de trabajo, mejoramiento de las condiciones ambientales de las áreas de trabajo con activa participación de todos los docentes.

## 10. BIBLIOGRAFÍA


Alarcon, J. (05 de 12 de 2007). *Analisis del Sindrome de Burnout: psicopatologia, estilos de afrontamiento y clima social.* Recuperado de Psiquitria . com : http://www.psiquiatria.com/sin-categoria/analisis-del-sindrome-de-burnout-psicopatologia-estilos-de-afrontamiento-y-clima-social-2/#

Albanesi S, T. S. (2006). Estrés en odontología. *Acta Odontológica Venezolana, 44*(3), 310-315.

Alcatud, F., & Guisado, J. (2010). Psicologis, Estilos de Afrontamiento Y clima Social. *Revista de Psiquiatria de la Facultad de Medicina de Barna.*, 8-17.

Aldrete, R., María, G., & Pando, M. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica. *Investigación en Salud, 18,* 60-65. Obtenido de http://ucsp.edu.pe/imf/wp-content/uploads/2015/10/S%C3%ADndrome-de-burnout-en-profesores-PUCP.pdf

Álvarez, L. (2010). Quemados: El Sindrome del Burnout: Que és y Como Superarlo? *Revista de la Asociacion Neuropsiquiatra*.

Armand Grau, D. F. (2009). El Síndrome Burnout en profesionales de la salud hispanoamericanos. *Intra- Med*, 2-8.

Ayuso, J. A. (2012). Sindorme de Agotamiento Profesional. *Revista de Posgrado de la VIa Cátedra de Medicina - N° 141*, 27-30.

Balarezo, L. (2010). PSICOTERAPIA INTEGRATIVA FOCALIZADA EN LA MPERSONALIDAD. En L. Balarezo, *PSICOTERAPIA INTEGRATIVA FOCALIZADA EN LA MPERSONALIDAD* (págs. 10- 16). Ecuador .

Lizandro A. M. (2001). Burnout (síndrome): Tratamiento. *Onmeda.es*, 2-9. Recuperado de Scielo: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2012000300009

Britton, B. (2009). Burnout and professional depression. *Oraganitation Studies*, pp 3- 9.

Buzzetti, M., & Caramés, R. (2003). Precarización y Burnout del puesto de trabajo del personal docente de la Universidad de Cali. *Revista Praxis* , 12- 20.

Cabrera, V. (2008). Incidencias de las variables Sociodemográficas y profesionales en el estrés laboral e docentes universitarios. *Tesis para optar el grado de Magister*. Obtenido de http://hera.ugr.es/tesisugr/18732434.pdf

Cairo, H. (2005). Apoyo Social y Sindrome de Quemarse en el trabajo. *Psicologí y Salud*, *16*(2), 79-87.

Castro, R. (2005). Sindrome de Burnout o Desgaste profesional. *Revista de Psicología*, *28*(3), 40- 50.

Castro, R. (2005). Sindrome de Burnout. Referencia a sus manifestaciones en profesores universitarios. *Scielo*, *28*(3), 125-130.

Catillo Ramirez, S. (abril de 2009). *El sindrome de Burnout o sindrome de ahotamiento profesional.*RecuperadodeScielo: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-001400100010004&Ing=es&nrm=iso. ISSN1409-0015

Catillo, S. (2009). El sindrome de Burnout o sindrome de agotamiento profesional. *Scielo* , 3-8.

Chacón, M., & Grau, J. (2009). Burnout en enfermos que brindan atención a pacientes oncólogos en Cuba. *Revista Cubana de Oncología* , 118 - 125.

Cordeiro, J. :., & Francisco, G. (2003). Educación primaria y Sindrome de Burnout en Docentes de Cádiz. . *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones,*, 145-158.

DJ., C. (2003). Burnout and stress among employees at a state. *American Journal of mental*, 300-304. .

EUROPEAS, C. D. (2006). *Blog On line Store*. Obtenido de Blog On line Store: http://coletanea2008.no.comunidades.net/sindrome-de-burnout

Fonseca, G. (15 de Enero de 2010). *Scielo*.Recuperado de www.slideshare.net/.../sindrome- de- agotamiento- profesional.

Fonseca, J. (2009). Dimensiones Sidrome de Burnout. *Scielo*, 2-6.

Garavagia, C., & Monge, A. (2009). El malestar docente en la escuela media. *Scielo*, 40-46.

García, S. e. (2008). pH en la saliva total en pacientes con enfermedad periodontal del servicio de periodoncia de la Facultad e Odontología de la UNMSM. *Odontología Sanmarquina*, 19-21.

Garrosa, E. (2001). Desgaste profesional (burnout) . *Ps. Biológica y de la Salud* , 59-80.

Gil, M. (2011). *El sindrome de quemarse, una enfermdead laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: ediciones piramide. 1era Edicion.

Gil, M. P. (02 de 12 de 2011). "El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)". *Scielo*, 5-8. Recuperado de "El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)": http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16721217

Gómez, M. E. (2009). *Histología, embriología e ingenieria tisular bucodental* (3° Edición ed.). Madrid: Editorial Médica Panamericana.

Gonzalez, M. (2005). Sindorme de Agotamiento Profesional. *Revista de Posgrado de la VIa Cátedra de Medicina - N° 141*, 27-30.

Graciela, T. (2003). Calidad de vida y Desgaste Profesional . *Vivat Academia* , 41.

Grupo de científicos de la OMS. (1972). *Etiología y Prevención de la Caries Dental.* Ginebra.

Guerrreo, E., & Rubio, J. (2008). Estrategias de prevensión e intervención de Burnout en el ámbito educativo . *Salud Mental* , 27- 33.

Hermosa, A. M. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de «burnout» en Docentes Universotarios . *Revista Colombiana de Psicología* , 81-89.

Huertas, F. (2005). Aproimación a la dinámica de riesgos - autocuidado en equipo de operadores sociales. *Psykhe Psicoloía*, 133 - 147.

Iglesias, C. (2009). Burnout y Apoyo social en paramédicos del servicio de emergencia en hospital de la región Metropolitana. *Tesis para optar al titulo de Psicóloga*, 45-49.

Jes, F. (2005). *TEORIAS DE LA PERSONALIDAD. ESTRES LABORAL.* MADRID: 1era Edicion.

Larrucea, C. &. (12 de 2013). *Efecto Inmediato de Infusiones de Consumo Habitual en las Propiedades Salivales.*Recuperado de Scielo: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-381X2013000300002&lng=es&tlng=es. 10.4067/S0718-381X2013000300002.

Latorre, I. (2005). Burnout en la enseñanza. Estudio comparativo de un grupo de profesores de la enseñanza pública y privada de la Región de Murcia . *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones,*, 55-70.

Lazarus, R. (16 de Junio de 2011). *Estrés y Emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Receperado de http://www.academia.edu/564641/Lazarus_R._2000_Estr%C3%A9s_y_Emoci%C3%B3n._Manejo_e_implicaciones_en_nuestra_salud._Bilbao_Espa%C3%B1a_Descl%C3%A9e_De_Brouwer._El_t%C3%A9rmino_Estr%C3%A9s_ha_sido_empleado_con_

Leiter, M. (2006). Consistency of the Burnout construct across. *Schaufeli WB*, 229-243.

Lifchitz, A. (2006). *Plantas Medicinales.* Buenos Aires: Editorial Kier S.A.

Linimed, J. (02 de 2006). "Aplicaciones de terapias alternativas y manejo de estrés en una medicina integral". *Revista Cubana*, 2-10. Obtenido de Monografias.

Lizandro, W. (Marzo de 2013). Sindorme del Quemado. *Scielo*, *22*(42), 53-58.Recuperado de http://ucsp.edu.pe/imf/wp-content/uploads/2015/10/S%C3%ADndrome-de-burnout-en-profesores-PUCP.pdf

Llena, C. (20 de 05 de 2006). *Medicina Oral.* Obtenido de La saliva en el mantenimiento de la salud oral y como ayuda en el diagnóstico de algunas patologías: http://www.medicinaoral.com/medoralfree01/v11i5/medoralv11i5p449e.pdf

Llorens, A. (2009). ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES. *Monografias*, 13-15. Obtenido de http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf

López, M. (2008). Análisis de la prevalencia del Síndrome de Burnout en Odontologos. *Scielo*.

Luis M. Estela Villa, C. R.-R. (2010). Burnout, Percepcion de Manifestacion en Profesionales. *Revista Cubana Odontologia*, 5-7.

M., M. P. (2009). Psicologia Aplicada al Trabajo. En M. P. M., *Psicologia Aplicada al Trabajo* (págs. 55-58). México: International Thomson Editores .

Mansilla, (. (05 de 2009). *Psicologia On Line.MAslachBurnoutInventory*. Recuperado de Psicologia On Line. MAslachBurnoutInventory: http:/www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/anexo13.shtml

Mansilla, F. (05 de 2009). *Scielo*. Recuperado de Psicologia On Line.MAslachBurnoutInventory: http:/www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/anexo13.shtml

Mansilla, F. (05 de 2009). *Psicologia On Line.MAslachBurnoutInventory*. Obtenido de http:/www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/anexo13.shtml

Marraus, C. (12 de 12 de 2006). *Psicologia On line* . Recuperado de Psicologia On line : http://www.psicologia-Online.com/ebooks/riesgos/anexos13.shtml

Martinez Pérez, A. (2010). El sindrome de Burnout . *Vivat Academia*, 3-10 .

Martinez, A. (2010). El sindrome de Burnout. *Vivat Academia*, 3-10.

Martinez, B. (2015). *Universidad Mayor*. Recuperado de UMayor: http://patoral.umayor.cl/patoral/?p=1647

Maslach, C., & Schaufeli, W. (2001). Sindrome de Burnout . *Annual Review of Psychicology* , 397- 447.

Mayerling, R., & Ronald, R. (Julio de 2012). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública venezolana. *Scielo, 10*(1), 2-4. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-32932012000100002

Mejía, J. (15 de Octubre de 2012). La investigación cuantitativa en la Sicología Peruana. *Facultad Ciencias Sociales, 12*(9).

Mena, L. (Enero de 2010). Desgaste Profesional. *Foxis PDF*, 107-109. Recuperado de http://hera.ugr.es/tesisugr/18732434.pdf

Miño, A. (2009). Clima organizacional y estrés laboral asistencial en profesores de enseñanza media. *Tesis para la obtar el grado de Magister*.

Moreno. (2002). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado. *Revista de Psicologia del Trabajo y Organizaciones*, 151-162.

Moriana, J., & Herruzo, J. (2009). Estres y Sindrome de Burnout en profesores. *International Journaul of clinical and health psycology*, 597-622.

MOSQUED, M. (2008). *Quemados: El Sindrome del Burnout: Que és y Como Superarlo?* Paidós Ibérica.

MSP. (Mayo de 2014). *Modelo de Atención Integral de Salud.* Recuperado de Ministerio de Salud Pública del Ecuador: http://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/Modelo-de-Atencio%CC%81n-Integral-de-Saludu-MAIS.pdf

Muchinsky, P. (2009). Psicologia Aplicada al Trabajo. En P. Muchinsky. México: International Thomson Editores.

Naranjo Pereira, L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés. *Revista Educación, 33*(2), 171-190.

Negroni, M. (2009). Microbiología estomatológica. En M. Negroni, *Microbiología estomatológica* (pág. 231). Buenos Aires: Editorial Médica Panamericana.

Neyra. (2007.). Relación del Sindrome de Burnout con los factores laborales y sociodemograficos en docentes. *blog. Revista Salud*, 2-12.

Neyra, E., & Fatima, D. (12 de Julio de 2010). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de Cali. *Javeriana*, 217-221.Recuperado de http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/649/1531

Olavarrieta, J. (2003). Síndrome de "Burnout" o desgaste profesional. *Fraternidad Muprespa*, 2-4. Obtenido de http://www.prl-sectoreducativo.es/documentos/documentacion/bibliiografia/SQT%20en%20el%20profesorado.pdf

Pando, M. C. (03 de 11 de 2006). *Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac.* Obtenido de Salud En Tabaco: http://www.redalyc.org/pdf/487/48712304.pdf

Peña, C. (2009). *Sistema de Bibliotecas.* Recuperado de DSpace: http://dspace.utalca.cl/bitstream/1950/9273/2/pena_garrido.pdf

Pines AM, K. D. (2001). Coping with Burnout. *American Psychology Association*, 10-18.

Pines, K. (2005). *Tratado de medicina del trabajo.* España: Elsevier. 1ra Edicion.

Ponce, C. (2010). El sindrome de Burnout por estres laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de investigación en Psicología*, 87-110.

Quintana, C. (2005). El Sindrome de Burnout en operadores y equipos de trabajo . *Psykhe Psicología* , 55-68.

Revilla, C. P. (2010). SÍNDROME DE BURN-OUT EN PROFESIONALES . *Revista Médico-Científica Luz y Vida*, 2-10.

Ruezga, C. (19 de 02 de 2013). *SlideShare*. Recuperado de http://es.slideshare.net/claudiaruezga/la-saliva-16626481

Salanova, M., Llorens, S., & García, R. (2003). Por qué se están quemando los docentes. *Revista del Insigh*, 16-20.

Salgado, A. V. ( 2012). Síndrome de Burnout en la Facultad de Odontología. *Int. J. Odontostomat*, 129-231.

Santana, M. (03 de 2015). *Universidad Central del Ecuador*. Obtenido de Depositorio de la Universidad Central del Ecuador: http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3767/1/T-UCE-0015-133.pdf

SENPLADES. (2013). *Plan Nacional del Buen Vvir 2013-2017*. Quito: El Telégrafo. Recuperado de https://www.biess.fin.ec/files/ley-transaparencia/plan-nacional-del-buen-vivir/Resumen%20PNBV%202013-2017.pdf

Serrano, M. (2005). El clima en las organizaciones: Teoría, método e intervención. *Scielo*, 18 - 21.

Silva, G. (2010). Burnout, Percepcion de Manifestacion en Profesionales. *Revista Cubana Odontologia*, 5-7.

Stortti, M. (2006). ETIOLOGIA Y PREVENCION DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA SALUD. *Revista de Posgrado de la VIa Cátedra de Medicina*, 18-2

Tonon, G. (2003). Calidad de vida y Desgaste Profesional. *Vivat Academia*, 41.

Uribe, V. (2010). *Valoracion de la edad Esqueletica y el crecimiento. Odontologia y Endocrinologia Pediatrica.* Tercera .

Velayos, J. L. (2007). *Anatomía de la cabeza para odontólogos* (Cuarta Edición ed.). Buenos Aires: Editorial Médica Panamericana.

Vinaccia, S., & Alvaran, L. (2009). Sindrome de Burnout en una muestra de auxiliares de Enfermeria. *Universits Psychologicas, 35*(4), 35 - 40.

Zamanda, C. (13 de Julio de 2012). El Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios. *Articulos Originales*, 19-22. Recuperado de http://www.siicsalud.com/pdf/eys_1_2_128890_51613.pdf

# 11.ANEXOS

## ANEXO 1

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**ÁREA DE LA SALUD HUMANA**

**CARRERA DE ODONTOLOGÍA**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado Dr./ Dra.: Se le invita a participar en un estudio sobre el síndrome de Burnout (síndrome de desgaste profesional), de gran importancia por su prevalencia entre profesionales de la Salud. Con este trabajo pretendo valorar el posible perfil de riesgo, de mayor susceptibilidad y los principales factores determinantes para la aparición del mencionado cuadro. Dado que es un estudio de tipo descriptivo l, no se va a realizar ninguna intervención sobre la práctica profesional habitual. Simplemente, se trata de contestar, de forma totalmente voluntaria y sincera a un cuestionario anónimo y confidencial. Los análisis de los resultados se realizarán de forma global y no a nivel individual. Agradecemos de antemano su consentimiento para la recolección de información y nos ponemos a su disposición para cualquier duda que pueda albergar. Gracias por su participación.

Estudiante de Odontología Dr /Dra. Del Área de la Salud Humana

**ANEXO 2**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**ÁREA DE LA SALUD HUMANA**

**CARRERA DE ODONTOLOGÍA**

**RECOLECCIÓN DE DATOS**

POR FAVOR RESPONDER CUIDADOSAMENTE LAS PREGUNTAS RELLENÁNDOLAS O MARCANDO LAS ALTERNATIVAS SEGÚN CORRESPONDA.

1.- Edad: _____

2.- Sexo:

- ☐ Masculino (1)
- ☐ Femenino (2)

3.- Estado civil:

- ☐ Soltero (1)
- ☐ Casado (2)
- ☐ Viudo (3)
- ☐ Divorciado (4)
- ☐ Unión Libre (5)

4.- ¿Tiene hijos?

- ☐ SI
- ☐ NO

5.- Tiempo que labora en el ASH

- ☐ Menos de 1 año.
- ☐ 1 – 3 Años.
- ☐ 4- 7 Años.
- ☐ 8-11 Años.
- ☐ 11- 15 Años.
- ☐ 16 – 30 Años.

6.-Condición docente en el ASH

- ☐ Titular (1)

Contratado (2)

9.- ¿Cuántas horas labora por semana en el ASH?:

Tiempo Completo

Medio Tiempo

Tiempo Parcial

10.- Labora en alguna otra institución o clínica privada?

SI (1)

NO (2)

11.- Cuantas horas labora por semana en otros lugares?

(0 -3) (1)

(4 -6) (2)

(6 - 10) (3)

## ANEXO 3

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**ÁREA DE LA SALUD HUMANA**

**CARRERA DE ODONTOLOGÍA**

**MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)**

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado.

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

| **AFIRMACIONES** | **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 ir a trabajar | | | | | | | |
| 4. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes | | | | | | | |
| 5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales | | | | | | | |
| 6. Trabajar todo el día con mucha gente es un | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| esfuerzo | | | | | | | |
| 7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes | | | | | | | |
| 8. Me siento "desgastado" por mi trabajo | | | | | | | |
| 9. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas | | | | | | | |
| 10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión | | | | | | | |
| 11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente | | | | | | | |
| 12. Me siento muy activo | | | | | | | |
| 13. Me siento frustrado en mi trabajo | | | | | | | |
| 14. Creo que estoy trabajando demasiado | | | | | | | |
| 15. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes | | | | | | | |
| 16. Trabajar directamente con personas me produce estrés | | | | | | | |
| 17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes | | | | | | | |
| 18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes | | | | | | | |
| 19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión | | | | | | | |
| 20. Me siento acabado | | | | | | | |
| 21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma | | | | | | | |
| 22. Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas | | | | | | | |

## ANEXO 4

### FOTOGRAFÍAS

Resolución de la encuesta y MBI por parte de los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

Resolución de la encuesta y MBI por parte de los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

Resolución de la encuesta y MBI por parte de los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

Resolución de la encuesta y MBI por parte de los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

# ANEXO 5

## AUTORIZACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

1859
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
AREA DE LA SALUD HUMANA
COORDINACIÓN DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA

Of. Nº 471- CCE-ASH-UNL.
Loja, 02 de junio de 2016

Odt. Susana González Eras
**COORDINADORA DE LA CARRERA DE ODONTOLOGIA ASH-UNL**

Ciudad

De mi consideración

Por medio de la presente me permito hacerle llegar un cordial saludo deseándole muchos éxitos en las funciones a usted encomendadas, atendiendo lo solicitado mediante Of. Nº 387-CCO-ASH-UNL, me permito comunicarle que se **autoriza para que la Srta. Yessenia Bermeo Torres,** aplique las encuestas de su trabajo de investigación titulado **SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA PERIODO MARZO-JULIO 2016"** a los docentes de la Carrera de Enfermería.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Dra. Gloria A. Carrión
**COORDINADORA DE LA CARRERA DE ENFERMERIA (E)**

GCF/Dra. Elsa Pineda
C.c. Archivo

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA DE LA SALUD HUMANA
COORDINACIÓN CARRERA DE MEDICINA

**MEMORÁNDUM Nro.01132CCM-ASH-UNL**

**PARA:** Odt. Esp. Susana González Eras
**COORDINADORA CARRERA DE ODONTOLOGÌA DEL ASH.**

**DE:** Dra. Elvia Raquel Ruiz B.,Mg.Sc.
**COORDINADORA DE LA CARRERA DE MEDICINA**

**FECHA:** 03 de Junio de 2016

**ASUNTO:** **Solicitar permiso para realizar encuestas a los docentes de la Carrea de Medicina Humana**

Por medio del presente, me dirijo a usted con la finalidad de expresarle un cordial y respetuoso saludo, deseándole éxito en el desarrollo de sus delicadas funciones.

Dando contestación a su atento oficio Nº 386-CCO-ASH-UNL, de fecha 31 de mayo de 2016, en la que solicita se de apertura aplicar las herramientas adecuadas acordes al tema de Investigación: **"SINDROME DE BURNOT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIOAL DE LOJA PERIODO MARZO-JULIO 2016**, de autoría de la **Srta. Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres,** me permito comunicar que esta Coordinación está dispuesta a colaborar con lo sugerido por usted.

Con aprecio y consideración

Atentamente,

Dra. Elvia Raquel Ruiz B.,Mg.Sc.
**COORDINADORA DE LA CARRERA DE MEDICINA**
**DEL AREA DE LA SALUD HUMANA – UNL**

Universidad Nacional de Loja
Coordinación Carrera de Medicina

**C.c.-** Archivo
Sip

**DIRECCION: AV. MANUEL IGNACIO MONTEROS**
**TELEFONO: 2571379 EXT. 17 TELEFAX: 2573480**

Oficio No. 401.- CPSCL- ASH-UNL
Loja, 3 de junio de 2016

Señores
**DOCENTES DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA CLINICA**
Ciudad

De mi consideración:

Por medio del presente, me permito dar a conocer que esta Coordinación a aprobado el pedido realizado por la Odont. Esp. Susana González Eras, Coordinadora de la Carrera de Odontología, mediante Of. N° 385-CCO-ASH-UNL, de 31 de mayo, el mismo en que en su parte pertinente dice: "... se autorice el desarrollo del tema de tesis titulado: **"SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA. PERIODO MARZO-JULIO 2016"**; para la cual se requerirá aplicar las herramientas adecuadas acordes al mencionado tema de investigación. Dicho proyecto será elaborado por la Srta. YESSENIA DE LOS ANGELES BERMEO TORRES, estudiante del X Módulo de la Carrera de Odontología". Por lo que solicito a todos ustedes se dignen brindar la información correspondiente.

Particular que hago de su conocimiento, para los fines consiguientes.

Muy atentamente,

Dra. Ana Catalina Puertas Azanza., Mg. Sc.
**COORDINADORA DE LA CARRERA**
***DE PSICOLOGÍA CLÍNICA***

ÁREA DE SALUD HUMANA COORDINACION U.N.L. CARRERA DE PSICOLOGIA CLINICA

c.c.: Coordinadora de la Carrera de Odontología, Srta. Yessenia de los Angeles Bermeo Torres y Archivo

| | |
|---|---|
| Elaborado por: | Mariuska Terán P. |
| Revisado por: | Dra. Ana Catalina Puertas Azanza |

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
AREA DE LA SALUD HUMANA
CARRERA DE LABORATORIO CLÍNICO

Of. Nro. 0286 –CLC-ASH-UNL
Loja, 04 de junio de 2016

Odt.Esp.
Susana González Eras
COORDINADORA DE LA CARRERA DE ODONTOLOGÍA
Ciudad.-

De mi consideración:

Con un cordial saludo me dirijo a usted, con la finalidad de comunicarle que se autoriza realizar encuestas a los Docentes de la Carrera de Laboratorio Clínico, para el desarrollo del tema de tesis titulado. "SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA PERIODO MARZO – JULIO 2016", DE AUTORÍA DE LA Srta. Yessenia de los Ángeles Bermeo Torres, estudiante de la Carrera de odontología.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle le testimonio de mi especial consideración y estima.

Atentamente

**Dra. Paola Benítez C.,**
**COORDINADORA DE LA CARRERA DE LABORATORIO CLÍNICO**

c.c./ Srta. Yessenia Bermeo
Archivo

CUG/ala.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
DEPARTAMENTO DE ARCHIVO
AREA DE LA SALUD HUMANA
CARRERA DE ODONTOLOGIA
RECIBIDO
FECHA 6-Junio-2016
HORA 11:22
POR

Of. No. 444 -CCO-ASH-UNL
Loja, 20 de junio de 2016

Señorita
Yessenia Bermeo Torres
**ESTUDIANTE DE X MODULO DE LA CARRERA DE ODONTOLOGÍA**
**DEL ÁREA DE LA SALUD HUMANA**
Ciudad.-

De mi consideración.

Por medio del presente, hago conocer que se le concede la autorización para aplicar las encuestas a los docentes de la Carrera de Odontología, con la finalidad de desarrollar su tema de tesis titulado "SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA PERIODO MARZO-JULIO 2016".

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

EN LOS TESOROS DE LA SABIDURÍA
ESTA LA GLORIFICACIÓN DE LA VIDA

Od. Esp. Susana González Eras
COORDINADORA CARRERA DE ODONTOLOGIA

cc. Archivo
SPGE/mleh

**ANEXO 6**
**CERTIFICADO DE TRADUCCIÓN RESUMEN EN INGLÉS**

THE CANADIAN HOUSE CENTER

# THE CANADIAN HOUSE CENTER

El que suscribe, en representación de **THE CANADIAN HOUSE CENTER CIA. LTDA**, el cual está aprobado por el **Ministerio de Educación del Ecuador** según resolución Ministerial **Nº 320 - 15.**

**CERTIFICA.-**

Que el resumen de Tesis titulada **"SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA PERIODO MARZO – JULIO 2016"** realizada por la **Srta. BERMEO TORRES YESSENIA DE LOS ANGELES** con cédula de ciudadanía **Nº 1105822751** estudiante de la carrera de **ODOLONTOLOGIA** de la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA** ha sido debidamente traducido por el **Lic. Ross Sampayo Docente - Coordinador** de nuestra prestigiosa entidad especializada en la buena enseñanza del idioma ingles.

Se expide el presente documento, de acuerdo a la Ley, para los fines necesarios.

Loja, 17 de Agosto de 2016

Lic. Ross Sampayo
**DIRECTOR ACADÉMICO**
**THE CANADIAN HOUSE CENTER**

## ANEXO7

## PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

### a. TEMA

# "SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA PERIODO MARZO-JULIO 2016"

### b. PROBLEMÁTICA

El término "Burnout" se originó en el lenguaje de los deportistas anglosajones, cuya traducción al castellano significa "estar quemado". Fuera de este ámbito, se utilizó este término en la década de los 70 para referirse a los problemas de fatiga y cansancio profesional de los servicios socio-sanitarios. Sin embargo, se ha constatado que todos los profesionales, sea cual sea su ocupación, son susceptibles de desanimarse y perder su entusiasmo por su trabajo. (López, 2008)

EL Síndrome de Burnout (SB) es descrito por las psicólogas sociales Maslach y Jackson "Es el cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar a sentimientos de inadecuación y fracaso", desde que fue publicado el primer caso por el Dr. Graham Greens en 1961 hasta el día de hoy el número de afectados por el Síndrome de Burnout ha aumentado considerablemente, lo cual es un problema ya que el ambiente en el que nos desarrollamos todos los profesionales es cada vez más competitivo y por lo cual requiere nuestro esfuerzo al máximo (Moreno, 2002).

Se realizó un estudio con una muestra de 146 empleados docentes y no docentes de la Universidad de Colombia, encontraron que los sujetos con puntuaciones más altas en personalidad resistente eran los menos afectados por el burnout (Garrosa, 2001).

Estudio publicado en la Universidad Nacional de Córdova de Argentina, consistió en identificar y analizar el grado de estrés en los profesionales docentes de la Facultad de Odontología; con el propósito de prevenir o controlar el estrés antes que se vuelva crónico. Se utilizó el modelo clásico de Maslach (BMI) para realizar la encuesta a 100 docentes seleccionados aleatoriamente. Los resultados expresados en porcentaje revelaron niveles significativos y se concluye que los docentes odontólogos se encuentran afectados en mayor y mediano grado con el síndrome de Burnout (Revilla, 2010)

El Síndrome de Burnout (SBO) es un problema creciente, comprende alteraciones físicas, somáticas y psicológicas; así como ausentismo laboral, y cuantiosas pérdidas económicas. Desafortunadamente presenta alta prevalencia en los profesionales de la salud y en los estudiantes, principalmente los del área odontológica. El objetivo de este trabajo fue conocer las diferencias por afectación del SBO, en tres grupos (docentes, trabajadores administrativos y estudiantes) que conforman el personal de la Facultad de Odontología, de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM). Se aplicó el Maslach Burnout Inventory y un cuestionario sobre las características sociodemográficas, laborales y académicas, a 108 personas de la Facultad de Odontología, de la UAEM: 36 docentes, 36 trabajadores administrativos y 36 estudiantes. Al comparar las medias de afectación por el SBO entre los grupos, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la subescala AE entre docentes y estudiantes (p=0,00), entre docentes y trabajadores administrativos (p=0,01), y entre trabajadores administrativos y estudiantes (p=0,00). En la subescala DP sólo se encontraron diferencias entre los trabajadores administrativos y los estudiantes (p=0,01). En la subescala RP se encontraron diferencias entre los docentes y los estudiantes (p=0,00), entre los docentes y los trabajadores administrativos (p=0,01), y

entre los trabajadores administrativos y los estudiantes (p=0,05). No hay estudios sobre el SBO, que incluyan todos los grupos que conforman el personal de una Facultad de Odontología. Sin embargo, es importante conocer las diferencias en la afectación por este síndrome en cada uno de los grupos, lo que permitirá la elaboración de estrategias específicas para cada uno, y evitar en lo posible sus consecuencias físicas, psicológicas y sociales. (Salgado, 2012)

La prevalencia de burnout en los profesionales residentes en **España** fue de **14,9%**, del **14,4% en Argentina**, y del **7,9% en Uruguay**. Los profesionales de **México, Ecuador, Perú, Colombia, Guatemala y El Salvador** presentaron prevalencias entre **2,5% y 5,9%**. Por profesiones, Medicina tuvo una prevalencia del 12,1%, Enfermería del 7,2%, y Odontología, Psicología y Nutrición tuvieron cifras inferiores al 6%. Entre los médicos el burnout predominaba en los que trabajaban en urgencias (17%) e internistas (15,5%), mientras que anestesistas y dermatólogos tuvieron las prevalencias más bajas (5% y 5,3% respectivamente). Fueron variables protectoras la mayor edad (OR=0,96), tener hijos (OR=0,93), la percepción de sentirse valorado (OR=0,53), el optimismo (OR=0,80), la satisfacción profesional (OR=0,80) y la valoración económica (OR=0,91). (Armand Grau, 2009)

Considerando el contexto señalado, se plantea la siguiente interrogante ¿Existe Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Nacional de Loja?

**FORMATO PICO**

| **ACRÓNIMO** | **EJEMPLO** |
|---|---|
| **P: Población** | Docentes UNL |
| **I: Intervención** | Encuesta |
| **C: Comparación** | Síndrome de Burnout |
| **O: Resultados** | Síndrome de Burnout en Docentes UNL |

## c. JUSTIFICACIÓN

El estrés es un tema de actualidad, convivimos en una sociedad cada vez más competitiva y en donde hay altos niveles de exigencia. Esta continua exigencia no permite escapar de signos y síntomas que pueden pasar por desapercibidos para algunos, los mismos que pueden desencadenar un cuadro de estrés o de Síndrome de Burnout.

Por lo cual la Universidad Nacional de Loja en un compromiso con la comunidad tiene la obligación de formar profesionales con firmes conocimientos teóricos – prácticos y a su vez vincularnos con la comunidad para así aportar con alternativas para mejorar la salud bucodental e integral de la comunidad, teniendo en cuenta los principios fundamentales como la ética, respeto, solidaridad y prudencia; a su vez garantizar a la sociedad un alto nivel académico y humanista.

Es por ello que el tema de investigación titula: ¨ **SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA PERIODO MARZO-JULIO 2016¨.** Lo considero de relevancia **ya** que el ejercicio de la docencia en salud es un trabajo arduo, tenso e implica deterioro físico y mental por lo que se considera de compromiso y responsabilidad para formación de profesionales de la salud, los cuales se desenvuelven directamente en la comunidad del área de influencia del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

Para desenvolverse adecuadamente los docentes tienen que tener un equilibrio social, laboral y emocional, ya que estos pueden influir en su desempeño.

Se debe considerar que el ejercicio de la docencia conlleva actividades propias como: preparar clase y material didáctico, revisar trabajos, calificar exámenes etc. Así como actividades adicionales en las cuales los docentes no tengan la preparación adecuada o las destrezas para realizarlas como: Participación de Comisiones Extracurriculares tales como: Rediseño Curricular, SISEG, Plan de Fortalecimiento de las Carreras de interés público entre otros; actividades para cuales los docentes no están preparados, logrando que su desenvolvimiento de las actividades propias de la docencia influyan en el pobre desempeño y además de incrementar su ansiedad y estrés .

Este estudio es de importancia para determinar el estado de estrés laboral en los docentes del Área de la Salud Humana; estado que podría influir en su desempeño en las actividades académicas como profesión particular.

Con los resultados de esta investigación se logrará caracterizar el estado de salud emocional de los docentes del Área de la Salud Humana para lograr acciones que mejoren la situación laboral del personal docente y su salud integral. Siendo los directamente beneficiarios de este proceso los docentes mismo que conocerán el estado de salud en el que se encuentran, así como: la comunidad estudiantil, institución y la sociedad en general

## d. OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

a) Determinar el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Nacional de Loja periodo Marzo – Julio 2016.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

b) Identificar los principales Factores Biológicos, Sociales y Laborales en los docentes de la Universidad Nacional de Loja.

c) Determinar las tres Subescales del síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en los docentes de la Universidad Nacional de Loja.

d) Relacionar el síndrome de burnout con los factores biológicos, sociales y laborales en los docentes de la Universidad Nacional de Loja.

## e. HIPÓTESIS

Existe relación entre el síndrome de burnout y los factores biológicos, sociales y laborales en los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

## f. ESQUEMA DE MARCO TEÓRICO

1. HISTORIA

1.1 Marco histórico del Síndrome de Burnout (SB)

2. BASES TEÓRICAS

2.1 Definición

2.2 Dimensiones del Síndrome de Burnout

2.3 Causas del Síndrome Burnout

2.4 Factores

2.4.1 Factores desencadenantes del Síndrome Burnout

2.4.2 Factores Protectores del Síndrome de Burnout

2.4.3 Factores de Riesgo del Síndrome de Burnout

2.5 Fases del Síndrome de Burnout

2.6 Manifestaciones del Síndrome de Burnout

2.7 Consecuencias del Síndrome de Burnout

2.8 Diagnostico

2.9 Diagnóstico diferencial

2.9.1 Estrés General

2. 9.2 Estrés Laboral

2. 9.3 Fatiga Física

2. 9.4 Depresión

2. 10 Tratamiento del Síndrome de Burnout

2.11 Estrategias de intervención para la prevención del Síndrome de Burnout

2.11.1 Individuales

2.11.2 Grupales

4.3 DESGASTE PROFESIONAL EN DOCENTES

4.4 BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIOS

4.5 INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DEL BURNOUT

4. 5. 1 Staff Burnout Scale

4.5. 2 Inventario de Maslach (MBI)

## g. METODOLOGIA

**Tipo de Estudio:** El presente estudio es de tipo descriptivo, transversal, prospectivo por que se va a determinar la presencia del síndrome de Burnout a través del Test Maslach Burnout Inventory se identificarán factores de biológicos, laborales y sociales mediante una encuesta a los docentes del Área de la Salud Humana.

### Área de Estudio

La investigación se realizará en la ciudad de Loja, en los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja

### Universo

El universo consta de 570 docentes de la Universidad Nacional de Loja

### Muestra

La muestra es de 140 docentes distribuidos en las cinco carreras: Odontología, Medicina, Laboratorio Clínico, Enfermería y Psicología Clínica

### Criterios de inclusión:

Se considerarán para el presente estudio, todos los docentes que acepten ser partícipes para la aplicación del test previo al consentimiento informado.

### Criterios de exclusión:

Se excluirán los docentes que no cumplan los criterios de inclusión.

## Protocolo "Síndrome de Burnout"

### Materiales

- Esfero gráficos
- Encuestas
- Tableros
- Cámara Fotográfica

### Procedimiento

- Solicitud dirigida a cada Coordinadora de las Carreras del Área de la Salud Humana para la respectiva autorización con el fin de llevar a cabo la investigación.
- Se realizará una socialización del proyecto con los docentes del ASH.
- Se entregará el consentimiento informado (Anexo 2). a los docentes del ASH y los dos cuestionarios: El primer cuestionario fue una ficha para registrar los factores Biológicos, sociales y laborales (Anexo 3).; y el segundo cuestionario fue el de **Maslach Burnout Inventory** instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo (Anexo 4).
- Fotografías a los docentes al llenar los cuestionarios, dichas fotografías servirán como evidencia para el proyecto (Anexo 5).

### Técnica e Instrumentos

- Para la recolección de datos se utilizará 2 cuestionarios, el primero es una ficha donde se registrará: Factores Biológicos (Genero y Edad), Factores Sociales (Estado Civil y Tenencia de Hijos), Factores Laborales (Tiempo de Antigüedad,

Régimen Laboral, Jornada semanal). El segundo cuestionario es el Maslach Burnout Inventory, ambos cuestionarios serán entregados y otra para firmar el consentimiento informado.

- El cuestionario Maslach Burnout Inventory, es un inventario auto administrado constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en el trabajo. El sujeto valora un rango de seis adjetivos que van de **nunca** a **diariamente**, con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems. La factorización de los 22 ítems arroja tres factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo:

**Subescala de Agotamiento Emocional.** Consta de 9 preguntas, valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por el trabajo, su puntuación es de 27 o superior serían indicativas de un alto nivel de burnout, intervalo de 19 a 26 indica nivel medio, puntuaciones por debajo de 19 indican un nivel bajo de burnout.

**Subescala de Despersonalización** está formada por 5 preguntas, valora en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento, su puntuación es de 10 seria indicativo de nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 nivel bajo.

**Subescala de Realización** está formada por 8 preguntas, evalúa los sentimientos de auto eficiencia en el trabajo, funciona en sentido contrario que las dos anteriores; y así de 0 a 33 puntos indica baja realización, 34 a 39 intermedia y superior a 40 sensación de logro.

Para la determinación del síndrome de burnout, se consideran tres dimensiones altamente afectadas o al menos dos dimensiones con Alto nivel y una con nivel medio. Las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta 67 y 99.

**Instrumento de Recolección de Datos**

- Consentimiento Informado (Anexo 2).
- Recolección de Datos (Anexo 3).
- Inventario de Burnout Maslach (Anexo 4).
- Fotografías (Anexo 5).

**Fuente de Información**

**Directa:** Docentes del Área de la Salud Humana.

**Plan de Análisis**

El proceso y análisis estadístico se realizará en una computadora personal donde la recolección de datos de las fichas será trasladada a una base de datos en un programa de análisis; así mismo para relacionar las variables se utilizará una prueba estadística IBM SPSS – Chicuadrado donde se analizarán las tablas de contingencia, para tener resultados de nuestros objetivos de investigación. Para mejorar la presentación de las tablas y gráficos se usará el programa de Excel 2010 para darle mejor formato y presentación.

**Uso de los resultados**

El resultado del estudio se utilizará para conocer el síndrome de Burnout en los docentes del Área de la Salud Humana.

**Riesgos del Estudio**

Los docentes que no colaboren en el proyecto

**Consideraciones Éticas**

Se dispondrá de un consentimiento informado para el docente, en éste se da a conocer el procedimiento que se seguirá en todo el estudio.

## h. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

**PROYECTO: ¨ SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**PERIODO MARZO-JULIO 2016¨**

| ACTIVIDAD | Abril 2016 | | | | Mayo 2016 | | | | Junio 2016 | | | | Julio 2016 | | | | Agosto 2016 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Planteamiento y aprobación del proyecto.** | | | | **X** | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Designación del director** | | | | | **X** | **X** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Construcción del marco teórico** | | | | | | | **X** | **X** | | | | | | | | | | | | |
| **Recolección de la información** | | | | | | | | | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | | | | | | | |
| **Tabulación y análisis de los datos** | | | | | | | | | | | | | | **X** | **X** | **X** | | | | |
| **Construcción del informe final** | | | | | | | | | | | | | | | | | **X** | **X** | | |
| **Presentación y socialización del proyecto** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | **X** | **X** |

**Fuente:** Elaborado por: Yessenia Bermeo Torres. 2016

## i. PRESUPUESTO

| CANTIDAD | RECURSO | COSTO UNITARIO | COSTO TOTAL |
|---|---|---|---|
| 600 | Copias | 0.10 | 60.00 |
| 1 | Impresora | 90.00 | 90.00 |
| 1 | Computadora | 1000 | 1000 |
| 4 | Empastados | 10.00 | 40.00 |
| 3 | Caja de esferos | 4.00 | 12.00 |
| 1 | Caja Portaminas | 5.00 | 5.00 |
| 1 | Transporte | 20.00 | 20.00 |
| 1 | Calculadora | 15.00 | 15.00 |
| 1 | Cámara Fotográfica | 400 | 400 |
| 5 | Tableros | 2.00 | 10.00 |
| 5 | Archivadores | 3.00 | 15.00 |
| | | Valor Total | 1.667 |

**j. ANEXOS**

## ANEXO 1
## OPERACIÖN DE VARIABLES

**PROYECTO: ¨ SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA PERIODO MARZO-JULIO 2016¨**

| VARIABLE | DEFINICION | DIMENSIONES | INDICADOR | ESCALA | CATEGORIA |
|---|---|---|---|---|---|
| Síndrome de Burnout (Dependiente) | El "síndrome del quemado" se define como agotamiento físico, emocional y mental motivado por acumulamiento de estrés crónico | Cansancio Emocional (CE) | Respuestas a los ítems: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 del Maslach Burnout Inventory | Ordinal | Alto ( ≥ 27 )<br>Medio ( 19 - 26 )<br>Bajo ( ≤ 18 ) |
| | | Despersonalización (DP) | Respuestas a los ítems: 5, 10, 11, 15, 22 del Maslach Burnout Inventory | Ordinal | Alto ( ≥10 )<br>Medio (6 - 9)<br>Bajo ( ≤ 5 ) |
| | | Realización Personal (RP) | Respuestas a los ítems: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 del Maslach Burnout Inventory | Ordinal | Alto ( ≥40 )<br>Medio ( 34 – 39 )<br>Bajo ( ≤ 33 ) |

| | DEFINICION | VARIABLE | DIMENSIONES | | INDICADOR | ESCALA | VALORES |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| FACTORES ASOCIADOS (Independiente) | Elementos o condiciones que aumentan la probabilidad de padecer una enfermedad | Biológicos | Género | | Características morfológicas y funcionales que distinguen hombres de mujeres | Nominal | Masculino ( 1 ) Femenino ( 2 ) |
| | | | Edad | | N° de años | Razón cociente | (25 - 42) (1)<br>(43 - 59) (2)<br>(60 - 75) (3) |
| | | Sociales | Estado Civil | | | Nominal | Soltero (1)<br>Casado (2)<br>Viudo (3) Divorciado (4)<br>Unión Libre (5) |
| | | | Tenencia de Hijos | | Número de hijos | Razón cociente | (0 - 2) (1) (≥3) (2) |
| | | Laborales | Tiempo de antigüedad en la ASH | | Cantidad de años trabajando en la facultad | Razón cociente | (Menos de 1 año) =1<br>(1- 3) =2<br>(4 - 7) =3<br>(8-11) =4<br>(12-15)=5<br>(16-30)=6 |
| | | | Régimen laboral | | Situación laboral en el ASH | Nominal | Titular (1) Contratado (2) |
| | | | Jornada semanal | En la UNL | Número de horas laboradas por semana en el ASH | Razón cociente | T. Completo (1) Medio Tiempo (2) T. Parcial (3) |
| | | | | Dedicación Laboral Adicional | Número de horas laboradas en total | Razón cociente | (0 -3) (1)<br>(4 -6) (2)<br>(6 - 10) (3) |