



**1859**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**FACULTAD DE LA SALUD HUMANA**

**CARRERA DE MEDICINA HUMANA**

Estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes de  
la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de  
Cariamanga

**Trabajo de Titulación previo a la  
obtención del título de Médico General**

**AUTORA:**

Libia Cecibel Cueva Aguirre

**DIRECTOR:**

Md. Byron Marcelo Salazar Paredes, Esp.

**LOJA-ECUADOR**

**2022**

## ii. Certificación

**Md. Byron Marcelo Salazar Paredes, Esp.**  
**DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

### **CERTIFICA:**

Que el trabajo de titulación denominado Estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, de autoría de la señorita Libia Cecibel Cueva Aguirre, previa a la obtención de título de Médico General, ha sido dirigida, analizada y revisada detenidamente en todo su contenido y desarrollo, por lo cual me permito autorizar su presentación final de la misma.

**Loja, 29 de julio del 2021**



Firmado electrónicamente por:  
**BYRON MARCELO  
SALAZAR PAREDES**

.....  
**Md. Byron Marcelo Salazar Paredes, Esp.**  
**DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

### **iii. Autoría**

Yo, Libia Cecibel Cueva Aguirre, declaro ser autora del presente trabajo de titulación y eximo 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 trabajo de titulación en el Repositorio Institucional – Biblioteca Virtual.

**Firma:**

**Cédula de identidad:** 1105716359

**Fecha:** 10-11-2022

**Correo electrónico:** libia.cueva@unl.edu.ec

**Teléfono:** 0967073261

#### **iv. Carta de autorización**

Yo, Libia Cecibel Cueva Aguirre, declaro ser autora del trabajo de titulación denominado: Estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga; como requisito para obtener el grado de Médico General, 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 libremente pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación en el Repositorio Institucional – Biblioteca virtual, en las redes de información del país y del exterior, con los cuales tenga convenio la Universidad Nacional de Loja.

La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por plagio o copia del trabajo de titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización en la ciudad de Loja, a los diez días del mes de noviembre del dos mil veintidos, firma el autor.

**Firma:**

**Autora:** Libia Cecibel Cueva Aguirre

**Cédula de identidad:** 1105716359

**Dirección:** Av. General Moisés Oliva y Bolívar, Cariamanga, Loja, Ecuador

**Correo electrónico:** libia.cueva@unl.edu.ec

**Teléfono:** 0967073261

**Datos complementarios**

**Director de Trabajo de Titulación:** Md. Byron Marcelo Salazar Paredes, Esp.

**Tribunal de grado:**

**Presidenta:** Md. Sandra Katerine Mejía Michay, Mgs.

**Vocal:** Dr. Patricio Rafael Espinosa Jaramillo, Esp.

**Vocal:** Dra. Catalina Verónica Araujo López, Mgs.

## **v. Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación la dedico con todo mi amor y cariño a mis padres, Alfonso Cueva y Judy Aguirre, por su sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera que tanto anhelaba y que la deseaba desde la infancia, además por siempre creer en mi capacidad, a pesar de los momentos difíciles, pero siempre han estado brindándome su comprensión y apoyo.

De la misma manera a mis hermanos, Alfonso y Carlos Cueva Aguirre, por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para un mejor futuro.

Así mismo a mis compañeros de carrera, amigos y familiares, quienes sin esperar nada a cambio compartieron su conocimiento, alegrías y tristezas, además a todas las personas que han estado conmigo durante todos estos años apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad.

Gracias a todos.

Libia Cecibel Cueva Aguirre.

## **vi. Agradecimiento**

En primera instancia agradezco a mis formadores académicos, Md. Sandra Mejía y Md. Byron Salazar, quienes con su gran sabiduría y paciencia se han esforzado por ayudarme a llegar a la culminación de este proyecto, no ha sido sencillo el proceso, pero gracias a las ganas de transmitirme sus conocimientos y dedicación que los ha regido lo he logrado y principalmente poder lograr una afable titulación profesional.

Agradezco infinitamente a mi familia y amigos que son personas especiales en mi vida, no podría sentirme más feliz con la confianza puesta sobre mi persona, especialmente cuando he contado con todo su apoyo.

Muchas gracias a todo, siempre los guardo en mi alma.

Libia Cecibel Cueva Aguirre.

## vii. Índice

<b>i. Portada</b> .....	i
<b>ii. Certificación del trabajo de Titulación</b> .....	ii
<b>iii. Autoría</b> .....	iii
<b>iv. Carta de autorización</b> .....	iv
<b>v. Dedicatoria</b> .....	v
<b>vi. Agradecimiento</b> .....	vi
<b>vii. Índice de contenidos</b> .....	vii
<b>viii. Índice de tablas</b> .....	x
<b>ix. Índice de anexos</b> .....	xi
<b>1. Título</b> .....	1
<b>2. Resumen</b> .....	2
<b>2.1. Abstract</b> .....	3
<b>3. Introducción</b> .....	4
<b>4. Marco teórico</b> .....	7
<b>4.1. Estrés laboral en docentes</b> .....	7
<b>4.1.1. Historia</b> .....	7
<b>4.1.2. Definición</b> .....	8
<b>4.1.3. Fisiopatología</b> .....	8
<b>4.1.4. Síntomas</b> .....	10
<b>4.1.5. Etiología</b> .....	10
<b>4.1.6. Tipos</b> .....	11
<b>4.1.6.1. Estrés laboral positivo</b> .....	11
<b>4.1.6.2. Estrés laboral negativo</b> .....	11
<b>4.1.7. Consecuencias</b> .....	11
<b>4.1.8. Diagnóstico</b> .....	12
<b>4.2. Síndrome de Burnout</b> .....	14
<b>4.2.1. Antecedentes</b> .....	14
<b>4.2.2. Definición</b> .....	15
<b>4.2.3. Epidemiología del síndrome de burnout</b> .....	16
<b>4.2.4. Etiología</b> .....	17
<b>4.2.4.1. Variables individuales</b> .....	17
<b>4.2.4.2. Variables sociales</b> .....	17
<b>4.2.4.3. Variables organizacionales</b> .....	18

4.2.5. Consecuencias.....	18
4.2.6. Diagnóstico.....	19
4.2.7. Tratamiento.....	20
4.2.7.1. I eje.....	20
4.2.7.2. II eje.....	20
4.2.7.3. III eje.....	20
4.2.7.4. IV eje.....	20
4.2.8. Prevención.....	20
5. Metodología.....	22
5.1. Enfoque.....	22
5.2. Tipo de Diseño.....	22
5.3. Unidad de Estudio.....	22
5.4. Universo.....	22
5.5. Muestra.....	22
5.6. Criterios de Inclusión.....	22
5.7. Criterios de Exclusión.....	22
5.8. Método, Instrumentos y Procedimiento.....	22
5.8.1. Método.....	22
5.8.2. Instrumentos.....	22
5.8.2.1. <i>Consentimiento informado</i> .....	22
5.8.2.2. <i>Escala de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P.)</i> .....	23
5.8.2.3. <i>Cuestionario de burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed)</i> .....	24
5.8.3. Procedimiento.....	25
5.9. Equipos y Materiales.....	25
5.10. Análisis Estadístico.....	26
6. Resultados.....	27
6.1. Resultados de Distribución de Acuerdo a Sexo y Grupo Etario de los Docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro” de la Ciudad de Cariamanga.....	27
6.2. Resultados del Primer Objetivo.....	28
6.3. Resultados del Segundo Objetivo.....	29
6.4. Resultados del Tercer Objetivo.....	30
7. Discusión.....	32
8. Conclusiones.....	35
9. Recomendaciones.....	36



<b>10. Bibliografía.....</b>	<b>37</b>
<b>11. Anexos.....</b>	<b>42</b>

### viii. Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Distribución de acuerdo a sexo y grupo etario en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga.....	27
<b>Tabla 2.</b> Niveles de estrés laboral según sus fuentes por sexo y grupo etario en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga .....	28
<b>Tabla 3.</b> Síndrome de burnout según sexo y grupo etario en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga .....	29
<b>Tabla 4.</b> Relación entre estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga .....	30
<b>Tabla 5.</b> Chi2 entre el nivel de estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga en el periodo octubre 2020 - agosto 2021.....	30
<b>Tabla 6.</b> Chi 2 calculado, chi 2 tabla, grado de libertad y valor de p entre el nivel de estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga en el periodo octubre 2020 - agosto 2021.....	30

## **ix. Índice de Anexos**

<b>Anexo 1.</b> Aprobación de Tema e Informe de Pertinencia del Proyecto de Titulación.....	42
<b>Anexo 2.</b> Designación de Director de Trabajo de Titulación.....	43
<b>Anexo 3.</b> Autorización para Recolección de Datos.....	44
<b>Anexo 4.</b> Certificado de Inglés.....	45
<b>Anexo 5.</b> Instrumentos de Recolección de Datos.....	46
<b>Anexo 6.</b> Base de Datos.....	56
<b>Anexo 7.</b> Certificación del Tribunal de Grado.....	60
<b>Anexo 8.</b> Tablas Complementarias.....	61
<b>Anexo 9.</b> Proyecto de Trabajo de Titulación.....	65

**1. Título.**

Estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga

## 2. Resumen

El estrés docente es la experiencia de emociones negativas y desagradables que resultan de su trabajo y ocasionan cambios fisiológicos y bioquímicos, llegando a desencadenar síndrome de burnout. La presente investigación tuvo como finalidad identificar los niveles de estrés laboral según sus fuentes, conocer los niveles de síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, según sexo y grupo etario; y, establecer la relación entre ambas variables. Se aplicó un enfoque cuantitativo, prospectivo, de cohorte transversal, con una muestra de 49 participantes, conformado por 55.1% de sexo masculino y 44.9% femenino, que cumplieron criterios de inclusión y exclusión, a quienes se empleó la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP) y el Cuestionario de Burnout de Maslach en docentes (MBI-Ed). Se obtuvo alta prevalencia de nivel preocupante de estrés laboral 42.8% (n=21) y predominio de síndrome de burnout medio 71.4% (n=35) en adultos de 41 a 65 años de sexo masculino. Se evidenció mayor relación entre el nivel no preocupante y medio de síndrome de burnout en docentes con 32.7% (n=16), demostrando asociación estadísticamente significativa entre ambas variables con  $p < 0.05$ . Los varones experimentan niveles preocupantes de estrés laboral y nivel medio de síndrome de burnout en relación a las mujeres, sobre todo en adultos maduros. Por tanto, se debe tener en cuenta que aunque se encuentren en nivel medio, puede indicar que estamos ante una muestra de docentes no exentos de problemática y tensiones.

**Palabras clave:** *masculino, adulto, profesional, emociones.*

## 2.1. Abstract

Teacher stress is the experience of negative and unpleasant emotions that result of their work and cause physiological and biochemical changes, even triggering Burnout syndrome. The purpose of this research was to identify the levels of work stress according to its sources, to know the levels of burnout syndrome in teachers of the Educational Institution Eloy Alfaro in Cariamanga city, according to sex and group age; and establish the relationship between both variables. A quantitative approach was applied, prospective, cross-sectional cohort, with a sample of 49 participants, made up of 55.1% male and 44.9% female, who met the inclusion criteria and exclusion, who were used the Scale of Stress Sources in Teachers (EFEP) and the Maslach Burnout Questionnaire in teachers (MBI-Ed). A high prevalence of worrying level of work stress 42.8% (n=21) and predominance of burnout syndrome mean 71.4% (n=35) in male adults aged 41 to 65 years. It was shown more relationship between the non-worrying and medium level of burnout syndrome in teachers with 32.7% (n=16), showing a statistically significant association between both variables with  $p < 0.05$ . Men experience worrying levels of job stress and average level of burnout syndrome in relation to women, especially in adults mature. Therefore, it should be considered that although they are at a medium level, may indicate that we are facing a sample of teachers do not exempt from problems and tensions.

**Keywords:** adult, emotions, male, professional.

### **3. Introducción.**

El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional, puede provenir de cualquier situación o pensamiento que ocasione frustración o nerviosismo. En algunos episodios el estrés puede ser positivo, como cuando le ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite, pero cuando dura mucho tiempo, puede llegar a un estado de agotamiento, con posibles alteraciones en sus funciones y cambios orgánicos (A.D.A.M, 2020).

El estrés laboral es un tipo de estrés que se da en el ámbito profesional ya sea por presiones en este o por encontrarse en condiciones no óptimas, las cuales pueden provocar saturación y/o colapso físico y mental en el trabajador que lo padece, ocasionando afecciones en los ámbitos de su vida (Sanz, 2018).

Actualmente, por la pandemia del COVID-19, algunos estudios se han realizado para indicar que debido al confinamiento mundial los niveles de estrés han aumentado, así en Latinoamérica más del 90% de los docentes experimentan altos niveles de estrés en las actividades educativas, principalmente por la cantidad de tareas que deben calificar (38.4%) y el atender responsabilidades propias del hogar donde residen (37.8%) (Diaz S. , 2020).

En nuestro país, en la ciudad de Quito se encontró niveles de estrés laboral en escala media o preocupante con 41.8%; alto o grave 15.4%; mientras que el síndrome de burnout se evidenció a nivel medio 20.9% y alto 5.5%. Se constata además que la mayoría de docentes están en una fase preocupante de estrés y tiene prevalencia en el sexo femenino, el servicio institucional entre 16 a 20 años y en edades entre 51 años o más (Meza, 2017).

Referente a la ciudad de Cariamanga gracias al estudio de (Torres, 2015) concluyó que el 55% de los docentes de la Unidad Educativa Monseñor Santiago Fernández García, padecen estrés laboral, y el sexo femenino es el que prevalece con un 61%.

En efecto, existen estudios donde más del 75% de los diversos males de las personas como enfermedades leves, moderadas, y graves son originadas por la falta de manejo del estrés laboral, el cual surge cuando las demandas del entorno sobrepasan la capacidad de la persona para enfrentarlas, originando un estrés crónico o llamado síndrome de burnout o también de estar quemado, que incluso puede llegar a ocasionar enfermedades mentales. (Hinojosa, 2018).

El síndrome de Burnout es la fase avanzada del estrés laboral, es definido inicialmente por (Maslach y Jackson, 1981) como un síndrome psicológico que ocurre en individuos que trabajan con otras personas y se caracteriza por: agotamiento emocional; despersonalización (respuesta negativa, insensible y excesivamente fría, objetivizada frente al otro que usualmente es el beneficiario) y reducción en la realización personal (evaluación negativa de los logros

personales en el trabajo y con las personas, lo que genera que estas se sientan descontentas consigo mismas e insatisfechas con sus logros en el trabajo).

Por lo mencionado anteriormente y debido a la importancia de este padecimiento y al no contar con datos actualizados en esta ciudad, es necesario realizar la investigación sobre estrés laboral, síndrome de burnout en el personal docente, con el fin de valorar estas variables y dar las respectivas recomendaciones para mejorar su salud mental; por tanto, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las fuentes de estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, período octubre 2020 – agosto 2021?

Es importante señalar que hay personas que por su personalidad presentan una mayor vulnerabilidad al estrés, pero existen múltiples situaciones exclusivamente laborales que pueden propiciarlo, como el exceso de carga horaria, planificación extenuante, desinterés por parte de estudiantes y la indiferencia de madres y padres de familia respecto a sus hijos, el ambiente con el personal administrativo de la institución, entre otras situaciones.

Considerando esto, el estrés es preocupación a escala mundial; y su cronicidad como es el síndrome de burnout, así, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha enfatizado en la importancia de estudios de salud intelectual del trabajador y su relación con las condiciones laborales, de este modo se ha demostrado en varias investigaciones que los empleados en el sector de la educación y la salud son los que tienen niveles más altos de estrés en el ámbito laboral (Martínez, Rodríguez, y Cobeña, 2019).

Se realizó este estudio fundamentado en las prioridades de investigación en salud, propuestas por el Ministerio de Salud Pública del Ecuador (MSP) y que se enmarca en la línea 3 de investigación “salud enfermedad del adulto y adulto mayor en la Región Sur del Ecuador o Zona Siete” de la Carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, cuya finalidad es aportar un mayor conocimiento sobre estrés laboral exclusivamente en los docentes y de su manifestación crónica, el síndrome de burnout, para así tratar de evitar estas patologías y no minorizarlas, ya que puede afectar a todo el personal educativo de una institución la cuál acarreará problemas en su desempeño profesional.

La investigación tuvo como objetivo general: analizar las fuentes de estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, período octubre 2020 – agosto 2021, y como objetivos específicos: identificar los niveles de estrés laboral según sus fuentes en los docentes según sexo y edad, conocer los niveles de síndrome de burnout según sexo y grupo etario, y finalmente establecer la relación



entre las fuentes de estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga.

## 4. Marco teórico.

### 4.1. Estrés Laboral en Docentes

**4.1.1. Historia.** Stress, en inglés, es un término que fue aceptado por la Real Academia de la Lengua en la década de 1970 del siglo pasado y traducido como ‘estrés’, que corresponde a un sustantivo masculino que, en el campo de la medicina, es concebido como ‘reacción’, que denota la ‘situación de un individuo vivo, o de alguno de sus órganos o aparatos, que por exigir de ellos un rendimiento muy superior al normal, los pone en riesgo próximo de enfermar’ (Piña, Ybarra, y Fierros, 2012).

En la década de 1930, Hans Selye –hijo del cirujano austriaco Hugo Selye–, observó que todos los enfermos a quien estudiaba, independientemente de la enfermedad que padecieran, presentaban síntomas comunes: fatiga, pérdida del apetito, bajada de peso y astenia, entre otras posibles sintomatologías. Por ello, Selye llamó a este conjunto de síntomas el síndrome de estar enfermo (SoluDistress, 2016).

Una característica inicial que se desprende de la primera acepción es que el estrés no es –en sentido estricto– un término psicológico; en efecto, su origen se sitúa en la física (como strain, que hacía referencia a un objeto o un cuerpo inactivo que era deformado por fuerzas ambientales), de donde fue tomado prestado por la biología y, posteriormente, por la medicina, para ser luego adecuado por la psicología (Piña, Ybarra, y Fierros, 2012).

(Piña, Ybarra, y Fierros, 2012) (como se citó en Seyle (1975, 1976) propuso lo que se conoce como “Síndrome General de Adaptación” (que incluía el tránsito por tres fases: alarma, resistencia y cansancio), aportando evidencia empírica en la que se puso de manifiesto cómo es que el cuerpo de un mamífero, expuesto a una situación de “tensión”, movilizaba reacciones de defensa en las que se encontraban implicadas las glándulas pituitaria y suprarrenal. Con esto se realizaron investigaciones conducidas con el objeto de probar si la exposición de organismos no humanos y humanos a situaciones potencialmente estresantes (tareas matemáticas, juego de roles, controlabilidad y predictibilidad de eventos de estímulo, etc.) propiciarían cambios en la funcionalidad biológica, por tanto se afectaría el sistema endócrino, cardiovascular y el inmune exclusivamente. Además de lo biológico también hay afectación psicológica y este se encuentra relacionado con el entorno. De esta manera se define a los estresores psicosociales y biológicos:

- Psicosociales: son las situaciones que no causan directamente la respuesta del estrés, sino que se transforman a estresores debido a la interpretación cognitiva o al significado que le asigne la persona (Carrillo y Ponce, 2019).

- **Biológicos:** son los estímulos que se convierten en estresores porque producen cambios bioquímicos en el organismo que incitan por sí mismo al estrés como respuesta (Carrillo y Ponce, 2019).

El mismo Selye nombró estrés a la respuesta subjetiva del organismo que le permite sobreponerse a cualquier situación negativa o de peligro, ya sea mental o física. Aunque hay muchos factores que pueden inducir al estrés, uno de los más destacados, en la sociedad actual, es el laboral.

La mayoría de casos de estrés en el trabajo proviene de una situación negativa de relación entre el personal que trabaja, el empleo en sí mismo y la propia empresa. Esto hace que el individuo deba reaccionar para adaptarse a las presiones que recibe de un entorno esencialmente hostil. Esta adaptación pasa por ofrecer una respuesta específica a nivel mental, de organismo e, incluso, de comportamiento (Kaleido Consultoría, 2016).

**4.1.2. Definición.** Es una serie de reacciones físicas y psicológicas que ocurren cuando los trabajadores deben hacer frente a exigencias ocupacionales, que no se corresponden con sus conocimientos, destrezas o habilidades. Las reacciones del trabajador frente al estrés pueden incluir respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales:

- **Reacciones fisiológicas:** aumento del ritmo cardíaco, de la presión sanguínea y de la tensión muscular, sudoración, incremento de la producción y secreción de adrenalina, y respiración superficial con mayor frecuencia (Izquierdo, s.f.).

- **Reacciones emocionales:** miedo, irritabilidad, humor depresivo, ansiedad, enojo y motivación disminuida (Izquierdo, s.f.).

- **Reacciones cognitivas:** atención disminuida, reducción de campo de percepción, olvidos, pensamientos menos efectivos, reducción de la capacidad de solucionar problemas y de aprendizaje (Izquierdo, s.f.).

- **Reacciones conductuales:** disminución de la productividad, mayor consumo de cigarrillos, drogas y alcohol, cometer errores (Izquierdo, s.f.).

**4.1.3. Fisiopatología.** El estrés es la manifestación del cuerpo a situaciones externas que perturban la moderación efervescente del individuo. La consecuencia fisiológica de este procedimiento es una aspiración de evadirse del escenario que lo ocasiona o confronta arrebatadamente. En esta resistencia participan las sensaciones del individuo y aproximadamente todos los órganos y funciones del organismo, incluidos cerebro, nervios, corazón, flujo de sangre, nivel hormonal, asimilación y la función muscular. El organismo en ese momento se encarga de adaptarse a las circunstancias que se ve impuesto cotidianamente,

produciendo una activación denominándose síndrome frecuente de acomodo. En un primer instante se intenta adecuar y adaptar al estresor intentando poseer una manifestación asertiva a separar de la primera señal de sobresalto.

Según Melgosa (1995, p. 20) "El estrés no sobreviene de modo repentino, desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto pasa por tres etapas":

- Fase de alarma. Advierte la aparición de un generador estresante. "Las reacciones fisiológicas son las primeras que aparecen para advertirnos que nuestras fuerzas no son suficientes para crecer y que debemos tener cuidado con el estrés y estar alerta". Es ahí, cuando el individuo se percata que sus fuerzas han disminuido, prestando atención al estrés actual, situándose en el período de sobresalto (Díaz, 2017).

Los sucesos que producen este sobresalto pueden ser: De ambiente único: un solo origen de estrés; De ambiente polimorfa: varias situaciones entremezcladas que producen estrés. En este período, el cuerpo fisiológicamente, se acomoda al evento, activándose las estrategias de afrontamiento del individuo y ocurre un incremento de la periodicidad cardíaca, la tensión circulatoria por vasoconstricción, la lipólisis y la glucogenólisis, la secreción de ACTH, la adrenalina de desarrollo, la función tiroidea y de esteroides adrenocorticales, disminuyendo la segregación de insulina (Díaz, 2017).

- Fase de resistencia. El estrés se mantiene durante el período de sobresalto. Se da cuenta de que está perdiendo demasiada energía y su rendimiento es mínimo. Durante este período, la activación fisiológica reduce levemente, manteniéndose por arriba de lo normal, la capacidad de afrontamiento disminuye, los individuos se vuelven más sensibles apareciendo agotamiento efervescente y posibles somatizaciones como gastritis, úlcera gastroduodenal, asma y alterándose su sistema inmunológico. Psicológicamente, el individuo se torna violento, presenta insomnio (en la conciliación del sueño o su sostenimiento), disfunciones sexuales, equiparando con la relación de burnout, sería un período en el que el agotamiento emocional y la despersonalización aparecen de manera simultánea (Díaz, 2017).

- Fase de agotamiento. Fase última del estrés. Se caracteriza por el agotamiento, la angustia y la depresión que pueden presentarse por independiente o simultáneamente. Así se aclara que el agotamiento o fatiga es el cansancio que no se restaura con el sueño nocturno, está acompañado de nerviosismo, irritabilidad, tensión e ira. La angustia o ansiedad es el estado de intranquilidad o inquietud muy intensas causado especialmente por algo desagradable y la depresión es cuando se carece de motivación para encontrar sus actividades, se caracteriza por insomnio, pensamientos pesimistas y sentimientos propios cada vez más negativos (Díaz, 2017).

- **Síntomas.** La sintomatología que caracteriza al estrés laboral son: pulsación vertiginosa, latidos, presión alta, sudores fríos, dilatación pupilar, queratosis pilaris, sudoración mayor de lo habitual, micción frecuente o urgente, percepción de angustia y preocupación, agotamiento físico, nerviosismo, trastornos digestivos, pesadumbre y tracción muscular, desvelo, tics involuntarios, necesidad de alcohol, drogas y calmantes, cambios de peso, sentimiento de malestar, miedo, dudas, vacilaciones, pérdidas de memoria, trastornos respiratorios, escalofríos, vértigos, desmayos, temblores, remordimiento e inmovilización de manos y pies, cambios bruscos en nutrición y sexualidad, errores y despistes frecuentes, inseguridad emocional, irritabilidad, accesos de ira frecuentes, pánico a arrebatarse decisiones, desperfecto de las relaciones sociales, decaimiento y depresión frecuente, agotamiento e indolencia sexual, entusiasmo exagerado y desilusión continuo, percepción de frustración y falta de confianza (Díaz, 2017).

**4.1.4. Etiología.** Los estudios de investigación sobre el estrés laboral han tratado de identificar aquellas fuentes de estrés que suelen tener efectos negativos en las personas. Aunque estos estudios se han centrado en diferentes profesiones, se va a exponer sólo aquellas relacionadas con el entorno educativo y con los profesores, por tanto, se trata de identificar cuáles son los estresores más relevantes que afectan a la profesión docente.

Los principales estresores del ambiente laboral que se relacionan a continuación, están basados en diversos estudios empíricos realizados para identificar las fuentes de estrés más características en el ámbito de la enseñanza:

- **Estresores relacionados con el ambiente físico:** Hacen referencia a los ruidos, iluminación, condiciones climatológicas, la disponibilidad de espacio físico para el trabajo, etc. (Zorrilla, 2017).

- **Relacionados con las demandas laborales:** Se trata de sobrecarga de trabajo, tanto por su carácter cuantitativo (exceso de actividades a realizar en un tiempo limitado, como por su carácter cualitativo (exceso de demandas en relación con las competencias y conocimientos del individuo, exigencias en la aplicación de las nuevas tecnologías, etc.). Se incluyen también en este grupo la variedad de tareas que el sujeto debe realizar, cuando existen niveles excesivamente altos de variedad en las tareas (Zorrilla, 2017).

- **Rol en la organización.** El papel que un profesional desempeña en su organización está vinculado a las funciones que asume en el puesto de trabajo y a la conducta que otros esperan de él (por ej. cargo de director, jefatura de departamento, coordinador de ciclo, tutor, etc.). En este caso cuando el rol de la persona dentro de la organización está bien definido y comprendido

y lo que se espera de él está claro y no entra en conflicto con lo esperado por él mismo, los niveles de estrés que se pueden experimentar serían bajos, pero cuando existe conflicto de rol, o ambigüedad de rol al no tener claro el individuo sus objetivos, o su campo de actuación y responsabilidades, se experimentarían niveles elevados de estrés (Zorrilla, 2017).

- Relaciones interpersonales y grupales. Las relaciones que se establecen en el lugar de trabajo pueden convertirse también en fuente de estrés laboral. No siempre las relaciones en el trabajo son positivas, en ocasiones pueden convertirse en uno de los estresores más severos e importantes, donde las relaciones con el equipo directivo suelen ser muy problemáticas. La falta de cohesión, o un clima de grupo adverso pueden resultar estresantes para las personas (Zorrilla, 2017).

- Desarrollo de la carrera laboral. Dentro de esta categoría estarían incluidos los estresores laborales relacionados con la estabilidad del puesto de trabajo. Los cambios no deseados, o la posibilidad de no ser contratado de nuevo pueden generar tensión y estrés. También ocurre cuando se produce un choque entre las expectativas iniciales de la carrera y la realidad laboral que encuentran en los centros educativos. En este grupo se incluye el estrés que experimentan algunos docentes en la fase final de su carrera, previa a la jubilación (Zorrilla, 2017).

- Estructura organizacional y clima de la organización. Las estructuras existentes en la organización como jerarquías establecidas, control y supervisión, participación en la toma de decisiones, etc., son también factores desencadenantes de estrés laboral (Zorrilla, 2017).

**4.1.5. Tipos.** Podemos encontrar dos variedades derivadas de este ámbito, el estrés laboral positivo y el estrés laboral negativo:

**4.1.5.1. Estrés laboral positivo.** Se genera a modo de respuesta adaptativa, que no perjudica la salud integral del sujeto y su duración se acopla dependiendo a la duración del estímulo causante, además conlleva que el empleado se encuentra alerta para atender a los nuevos estímulos (AMUNE (Asociación Murciana de Neurociencia), 2020).

**4.1.5.2. Estrés laboral negativo.** Se alarga en el tiempo y comienzan a presentarse los síntomas del estrés como insomnio, taquicardia, ansiedad, depresión (AMUNE (Asociación Murciana de Neurociencia), 2020).

**4.1.6. Consecuencias.** El estar expuestos a estresores de diverso tipo puede producir alteraciones fisiológicas en el organismo, debido a su persistencia e intensidad. Las consecuencias perjudiciales que puede tener el estrés sobre la salud se pueden agrupar en tres niveles:

- Enfermedades: El grupo principal es el de las enfermedades cardiovasculares como hipertensión o cardiopatías, dolores de cabeza, alteraciones gastrointestinales, como úlceras y colitis.

- Alteraciones psicológicas: Afectan al bienestar y a la salud mental, como ansiedad, depresión, irritabilidad, pérdida de autoestima, etc.

- Deterioro de la conducta y del rendimiento en el trabajo: Se refleja en una disminución del rendimiento, absentismo, vulnerabilidad a los accidentes, abuso de drogas y burnout.

Las consecuencias negativas del estrés están influidas por variables que modulan su intensidad y su patrón, como son: las características de los estresores, los recursos psicosociales individuales y los factores constitucionales. Las características de los estresores más importantes son su intensidad y duración en el tiempo, el control de la persona sobre el estresor y la complejidad. Los recursos psicosociales incluyen las características individuales de la persona, la experiencia temprana de estrés, los estilos y las estrategias de afrontamiento y la disponibilidad de vías de escape alternativas. Los factores constitucionales hacen referencia a la genética, la dieta y el ejercicio físico (Zorrilla, 2017).

El estrés, además de sus consecuencias en el ámbito personal, tiene también efectos en el ámbito organizacional. Los principales indicadores en este ámbito son: disminución de la producción (calidad, cantidad, o ambas), falta de cooperación con los compañeros, aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo, necesidad de una mayor supervisión del personal, aumento de quejas, empeoramiento de las relaciones humanas, aumento de ausencias en el puesto de trabajo, aumento de accidentes laborales y un elevado número de visitas a los centros médicos (Zorrilla, 2017).

**4.1.7. Diagnóstico.** Basado en modelos teóricos o métodos de estrés laboral, el diagnóstico incluye la identificación y descripción del estrés laboral, teniendo en cuenta sus principales características. La evaluación en sí es el proceso de medir el estrés laboral en una organización mediante la obtención de muestras y el uso de métodos, incluido el uso de una o más herramientas de medición, para evaluar el nivel de estrés entre los trabajadores. En ambos casos, el estrés laboral se mide de tal manera que a partir de los resultados se pueden desarrollar intervenciones (individuales, grupales u organizaciones) que ayuden a prevenir y/o enfrentar los efectos del estrés. La medición es la asignación de números a objetos o eventos, es decir, características o variables de la unidad de análisis, de acuerdo con ciertas reglas. Medir el estrés laboral requiere un método y una perspectiva para estudiar el estrés laboral y una forma de medirlo (Patlán, J. 2019).

El estrés laboral es de naturaleza interdisciplinaria y se puede identificar desde cuatro perspectivas: médica, clínica, psicología organizacional y psicología en la ingeniería. Así, desde una perspectiva médica, el estrés laboral se centra en los efectos del estrés sobre la salud y la enfermedad de los empleados; desde el punto de vista clínico, el estrés laboral enfatiza el impacto del estrés laboral en la salud mental de los empleados; desde la perspectiva de la psicología organizacional, el estrés laboral se centra en los procesos cognitivos y los procesos por los cuales los empleados perciben el entorno laboral y deciden si existe estrés (nuevamente, en este enfoque, la fuente del estrés proviene de la interacción con otros factores, especialmente de naturaleza social); finalmente, una perspectiva de la psicología en la ingeniería. El estrés ocupacional se centra en los factores estresantes que surgen del entorno físico de trabajo (Patlán, J. 2019).

Según Steyler y Rosnet, para evaluar el estrés laboral se debe tener en cuenta una perspectiva de enfoque, sin dejar de lado dos aspectos principales: a) el estrés es individual y depende principalmente de cómo los empleados se adaptan y afrontan las situaciones laborales; y b) el estrés es un proceso continuo y puede cambiar con el tiempo, por lo que una sola medición no es suficiente. Estos autores sugieren que medir el estrés laboral requiere adoptar un modelo teórico y una perspectiva de manejo del estrés; sin embargo, el instrumento de medida elegido tendrá las limitaciones del modelo teórico de referencia, por lo que los profesionales de la salud laboral deben analizar cuidadosamente las perspectivas del manejo del estrés laboral (Patlán, J. 2019).

Hay tres formas de medir el estrés laboral: individual, compuesto, global o integral.

- Enfoques personalizados. Estos se refieren al uso de escalas de medición del estrés ocupacional para ocupaciones específicas y/o el uso de escalas desarrolladas desde una perspectiva que puede dar cuenta del estrés ocupacional en ocupaciones específicas que requieren una medición precisa del estrés ocupacional. En otras palabras, se trata de elegir o crear los instrumentos de medición que mejor se adapten al contexto, la población de estudio, los objetivos y los recursos disponibles. La principal limitación de este enfoque es que requiere una fase de preparación importante, que requiere mucho tiempo.

- Enfoques compuestos. Este método está diseñado para medir al menos tres dimensiones relacionadas con el estrés laboral: (a) factores estresantes; (b) efectos psicológicos o fisiológicos personales y efectos organizacionales; Características de la relación individual. La ventaja de este método es que el valor de medición está diseñado para el componente principal de la presión de trabajo y puede integrarse en el instrumento de medición. Esta es una manera de proporcionar comentarios completos y consistentes. Usando este enfoque, los individuos o



grupos dentro de una organización pueden ser rastreados longitudinalmente y proporcionar los resultados de las estrategias o intervenciones implementadas dentro de la organización. Una posible limitación es el uso de instrumentos de medición probados, confiables y estandarizados para medir los componentes de voltaje mencionados. Otra limitación es que la aplicación del instrumento toma más tiempo, ya que involucra el uso de varias escalas de medición, lo que puede causar errores de respuesta o el efecto de fatiga y aburrimiento en los encuestados.

- **Enfoques globales o integradores.** Este es un enfoque que tiene como objetivo superar las limitaciones de los dos métodos anteriores. Se refiere a un proceso interdisciplinario que involucra a profesionales de la psicología, la medicina y las ciencias organizacionales. Medir la carga de trabajo con este método requiere el uso de varios métodos, incluidas entrevistas, escalas de medición y observaciones. La diferencia con el método compuesto es que se realizan entrevistas y observaciones para obtener una perspectiva y una comprensión holística del fenómeno del estrés laboral. Una de las principales limitaciones de este enfoque es su complejidad y la disponibilidad de recursos para su implementación. Las instituciones de investigación tienen la oportunidad de utilizar este enfoque más ampliamente.

## **4.2. Síndrome de Burnout**

**4.2.1. Antecedentes.** La palabra burnout, se origina en la industria aeroespacial y se interpreta como el agotamiento del carburante de un cohete debido al calentamiento excesivo del mismo. Por mediados de los años setenta Freudenberger (1974) dio originalmente el nombre de síndrome de burnout a un cuadro sintomático particular de graduación variable en profesionales que ofrecían asistencia a personas como respuesta al estrés ocupacional crónico que padecían, muchos artículos, referencias y estudios científicos describen el concepto de síndrome de burnout, como una respuesta a un estrés emocional crónico caracterizado por la aparición de un agotamiento físico y psicológico, una actitud fría y despersonalizada hacia las personas y unos sentimientos de baja autoestima y fracaso. Esteras, Chorot y Sandín (como se citó en Freudenberger, 1974, 1977; Freudenberger y Richelson 1980; Maslach, 1982; Maslach y Jackson, 1981a,1981b).

Posteriormente, Cristina Maslach desarrolló un trabajo más intenso en investigación en profesiones de ayuda a personas y decidió mantener el nombre que había sugerido Freudenberger porque gozaba de una aceptación muy positiva por parte de las personas que lo padecían, probablemente porque el término describía con bastante coherencia su estado y porque a su vez era un nombre no estigmatizador, es decir, describía un síndrome que apuntaba a una causa externa y no a una predisposición psicopatológica personal. Y así Maslach también manifestó una definición para este síndrome, y a su vez elaboraron el cuestionario Maslach

burnout Inventory (MBI) (Maslach y Jackson, 1981a) para evaluar el síndrome en diferentes colectivos profesionales que requieran el contacto con personas. Podríamos considerar este instrumento como el segundo punto de inflexión clave del fenómeno después de la aportación inicial de Freudenberg, al crear una herramienta capaz de medir, y poder operar y manipular el constructo con un consenso unánime e iniciar un efecto de globalización y su experimentación en la comunidad científica internacional. Este primer inventario de Maslach estaba concebido para profesiones asistenciales, pero el síndrome se hacía presente también en otras profesiones no asistenciales, manifestándose también en respuesta a un estrés crónico en el ámbito laboral en general.

**4.2.2. Definición.** El síndrome fue definido por primera vez por Herbert Freudenberg (1974), psiquiatra neoyorquino que en su trabajo de voluntario en una clínica de desintoxicación percibió que al cabo de un año aproximadamente de trabajo en la clínica los trabajadores empezaban a presentar una pérdida de energía que les llevaba a un agotamiento y a una falta de motivación en su labor profesional que les hacía ser menos sensibles y más irritables con los pacientes. Utilizó la palabra burnout para denominar este síndrome, porque desde la década de los años sesenta este término se utilizaba en el argot de los profesionales de la psiquiatría para referirse a las consecuencias psicológicas derivadas del consumo crónico de drogas. Lo consideraba como un síndrome de carácter clínico y lo describía como un proceso de deterioro en la atención profesional y en los servicios que se prestaban principalmente en los ámbitos educativos, sociales y sanitarios. Y lo definió como una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía o recursos personales del trabajador. Es a partir de las aportaciones de Freudenberg cuando se produce el primer punto de inflexión en el conocimiento y estudio del burnout, no solo por su observación certera y un análisis sagaz de la realidad cotidiana, sino sobre todo por lo acertado que estuvo en reconocer y acotar el fenómeno observado, diferenciándolo de otros fenómenos parecidos y sobre todo poniéndole un nombre al hecho observado, identificándolo y distinguiéndolo (Esteras, Chorot, y Sandín, 2018, p. 17).

(Esteras, Chorot, y Sandín, 2018) Maslach como se citó en (Maslach, 1982; Maslach y Leiter 1999) define el burnout como una respuesta de estrés crónico formada por un síndrome de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas.

Así entre las definiciones más importantes se recalcan algunas que se asocian a profesiones asistenciales y otras a profesiones no asistenciales, en este caso se redactará de las asistenciales:

Freudenberger (1974) lo define como un «estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado refuerzo». El autor describe que las expectativas de ayuda excesivas y poco realistas que este personal se exige a sí mismo y la desmesurada demanda externa producen esta fatiga o frustración. Las personas más dedicadas y comprometidas con el trabajo son las más propensas a padecer el síndrome; por su naturaleza suelen ser las profesiones de ayuda a otras personas (educación, servicios sociales y sanitarios).

Edelwich y Brodsky (1980) definen el síndrome como una pérdida progresiva del idealismo, de la energía y los motivos vividos por las personas en profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones de trabajo.

Grebert (1992) hace una exposición del síndrome basada en un mecanismo defensivo del profesional de ayuda. Entiende el burnout como una construcción cultural que proporciona al profesional de la relación de ayuda un mecanismo de expresión de sentimientos de angustia, malestar o dificultad.

Farber (1991a) hace la siguiente definición: «es un síndrome relacionado con el trabajo que surge de la percepción de una discrepancia significativa entre el esfuerzo y la recompensa, estando influida esta percepción por variables personales, laborales y sociales. Se da en aquellos que trabajan cara a cara con clientes problemáticos o necesitados y se caracteriza típicamente por el abandono y cinismo hacia los clientes, agotamiento físico y emocional y diversos síntomas psicológicos, como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima».

Por último encontramos cómo las definiciones se justifican en estudios realizados desde una perspectiva clínica o psicosocial (Gil-Monte y Peiró, 1997). La perspectiva clínica entiende el burnout como un estado causado por el estrés laboral donde un componente del burnout no es necesariamente consecuencia de otro, mientras que la perspectiva psicosocial lo describe como un proceso que se desarrolla en varias etapas originado por la acción que se ejerce recíprocamente entre variables personales y laborales. Nos encontramos con una sinergia de variables afectivas-físicas (cansancio emocional y despersonalización) y variables cognitivas-aptitudinales (realización personal) que se relacionan entre sí a lo largo de un proceso, configurando diversas etapas claramente diferenciadas.

Después de esta diversidad de enfoques a la hora de definir el burnout, queda demostrado que todavía no existe una definición única y definitiva que tenga el asentimiento de toda la comunidad científica (Esteras, Chorot, y Sandín, 2018).

**4.2.3. Epidemiología del síndrome de burnout.** (Gallardo-López, López-Noguero, y Gallardo-Vázquez, 2019) destacan los principales hallazgos que encontraron en docentes de

infantil, primaria y secundaria de la provincia de Sevilla (España), así un 11,6 % de docentes que se encuestaron presenta un nivel alto de burnout general y de manera específica en las subescalas se encontraron en el nivel medio. En el estudio realizado en nuestro país en los docentes de la Universidad de Fuerzas Armadas-ESPE, se obtuvo una población mínima con un nivel alto de síndrome de burnout (5.5%), y en el nivel medio un 20,9%, pero la mayoría de los docentes tienen un nivel bajo. Y respecto a sus subescalas demuestra que en los investigados existe un bajo porcentaje tanto en la escala de agotamiento emocional (7.69%) como en la despersonalización (5,49%) que poseen un nivel alto, mientras que la realización personal el (10.98%) de los docentes se encuentran afectados. Por tanto en esta universidad se demuestra que el 38.9% de la población puede considerarse con síndrome de burnout (Meza, 2017, p.71-72).

Por tanto el síndrome de burnout tiene variación en cada sitio estudiado y es indispensable saber su existencia.

**4.2.4. Etiología.** Existen diferentes causas o factores de riesgo que podrían llevar a un trabajador a padecer síndrome de burnout, las cuales se podrían agrupar en variables individuales (la edad, el sexo, el estado civil e incluso rasgos de personalidad), sociales (entorno familiar, hijos, amigos, entre otros) y organizacionales (el tipo de trabajo, sus horarios, remuneración, entorno laboral). (Botero, 2018).

**4.2.4.1. Variables individuales.** Depende de las características propias del individuo y de su perspectiva y aspiraciones laborales lo que se ve truncado al encontrarse con una baja remuneración económica, no sentirse apoyado por parte de sus superiores o de la empresa e incluso tener muchas expectativas frente a lo que realmente ofrece su actividad laboral, incluso se ha observado que las personas jóvenes son más propensos al síndrome de Burnout debido no solo a lo anteriormente mencionado sino a su poca experiencia en el campo laboral.

En relación al sexo se ha evidenciado que las mujeres son más vulnerables al estrés laboral que los hombres. Lo anterior, explicado por el tipo de contratación, cargos a desempeñar, salarios e incluso las demandas familiares, situaciones que en algunos casos responden a las desigualdades que se dan por género.

**4.2.4.2. Variables sociales.** Otro punto de gran importancia son las relaciones sociales tanto en el trabajo con fuera de él, pues estos sirven, no solo como factor protector si es un entorno favorable o, por el contrario, un factor de riesgo, si su entorno tiende a ser conflictivo o problemático. Dentro de las redes de apoyo cabe mencionar la familia, los amigos, compañeros de trabajo, entre otros.

Es de destacar que la estructura familiar juega un papel muy importante en el trabajador, pues quienes tienen hijos al parecer son más resistentes al Burnout, probablemente por la tendencia generalmente encontrada en los padres, a ser personas más maduras y estables, y la implicación con la familia y los hijos hace que tengan mayor capacidad para afrontar problemas personales y conflictos emocionales; y ser más realistas con la ayuda del núcleo familiar. Sin embargo, en algunos casos el tener una mayor cantidad de hijos podría llevar en algunos casos a presentar más riesgos de estrés laboral.

**4.2.4.3. Variables organizacionales.** En el aspecto laboral hay un gran número de situaciones que llevan al empleado a ser más vulnerable, entre las que se encuentran el rendimiento laboral, demandado por parte de sus empleadores. El tipo de área de desempeño, siendo en el caso del área de la salud los servicios de urgencias (puestos de trabajo en contacto directo con la atención de público) los más desencadenantes de burnout, acompañado a su vez del entorno físico (sitios ruidosos, fríos, congestionados), demandantes de gran esfuerzo físico (largas jornadas laborales, horarios nocturnos) y mental. Además, encontramos la inestabilidad laboral que algunas instituciones ofrecen (plantas temporales o prestaciones de servicios).

En el año 2000 el síndrome de burnout fue declarado por la OMS como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida. Incluso en el CIE-10 (Clasificación Internacional de las Enfermedades 10) encontramos una clasificación relacionada con las variables organizacionales.

- Z561 Problemas relacionados con el cambio de empleo
- Z562 Problemas relacionados con amenaza de pérdida del empleo
- Z563 Problemas relacionados con horario estresante de trabajo
- Z564 Problemas relacionados con desavenencias con el jefe y los compañeros de trabajo
- Z565 Problemas relacionados con el trabajo incompatible
- Z567 Otros problemas y los no especificados relacionados con el empleo
- Z596 Problemas relacionados con bajos ingresos
- Z597 Problemas relacionados con seguridad social y sostenimiento insuficientes para el bienestar

**4.2.5. Consecuencias.** Son múltiples, afectando no solo al trabajador sino también a la organización en la que desempeña su actividad. Así tenemos, consecuencias:

- Físicas: manifestaciones generales (cansancio, pérdida de apetito, malestar general), problemas osteomusculares (dolor de espalda, dolores cervicales, contracturas musculares) alteraciones inmunológicas (aumento de infecciones y alergias, problemas dermatológicos),

problemas sexuales (impotencia parcial o total, frigidez, ausencia de eyaculación), problemas cardíacos (taquicardia, dolor precordial, hipertensión arterial), problemas respiratorios (catarros frecuentes, taquipnea, crisis de asma), problemas digestivos (gastritis, úlcera duodenal, náuseas, diarrea), alteraciones del sistema nervioso (jaquecas, trastorno del sueño con predominio del sueño ligero e insomnio, sensación de vértigo con inestabilidad locomotriz y sensación de vacío), alteraciones hormonales ( trastornos menstruales) (Molina, 2020).

- Emocionales: agotamiento, sentimiento de fracaso y vacío, baja tolerancia a la frustración, impotencia ante el problema, nerviosismo, inquietud, dificultad de concentración, olvidos frecuentes, falta de atención y mala memoria, tristeza con tendencia a la depresión, falta de compromiso laboral, escasa o nula realización personal, baja autoestima, despersonalización (Molina, 2020).

- Conductuales: conductas adictivas con abuso de sustancias tóxicas (tabaco, alcohol, otras) irritabilidad, cambios de humor bruscos, hostilidad, aislamiento, agresividad, falta de eficacia, disminución de la capacidad para tomar decisiones, menor rendimiento laboral, absentismo laboral (Molina, 2020).

- Familiares y sociales: problemas de pareja, deterioro del núcleo familiar en general, aislamiento social (Molina, 2020).

- En la organización: conflictos con otros profesionales, conflictos con pacientes y familiares (en el caso de profesionales médicos), ineficacia en la actividad diaria, disminución de la calidad asistencial, cambios repetidos de los puestos de trabajo, absentismo laboral, accidentes laborales (Molina, 2020).

**4.2.6. Diagnóstico.** Uno de los principales y más empleados métodos para el diagnóstico de síndrome Burnout es el cuestionario Maslach Burnout Inventory creado en 1986 y empleado desde entonces en todo el mundo, con una fiabilidad cercana al 90%. Su contenido consta de 22 enunciados donde se indaga sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su entorno laboral y hacia sus pacientes, además de medir el desgaste del profesional. Es de resaltar que 12 de sus 22 ítems son de contenido emocional.

Dichos ítems se valoran en un rango de 6 adjetivos que van de "nunca" a "diariamente", dependiendo de la frecuencia con la que se experimenta cada una de las situaciones descritas. Tales enunciados están esquematizados de forma que se evalúen los 3 componentes del Síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo). De hecho, se agrupan en tres subescalas, una para cada uno de los componentes del síndrome del quemado (Botero, 2018).

**4.2.7. Tratamiento.** Este se basa fundamentalmente en 4 ejes:

**4.2.7.1. I eje.** Estas terapias se dirigen al control del estrés, el ensayo conductual y la potenciación del autocontrol (Calvo, 2019).

**4.2.7.2. II eje.** Recursos psicoterapéuticos. Se realizan técnicas respiratorias, de relajación progresiva, de autohipnosis, de detención del pensamiento, de rechazo de ideas absurdas, de afrontamiento de los problemas, de afrontamiento asertivo y de biorretroalimentación (Calvo, 2019).

**4.2.7.3. III eje.** Recursos psicofarmacológicos. Para la intervención con fármacos se debe tener en cuenta que el trastorno es de evolución crónica; al inicio del tratamiento, por las propias características profesionales y como parte de los síntomas del cuadro, hay desconfianza y desesperanza; no hay hasta la fecha un fármaco sugerido como de primera elección; además que para esta elección es según la clínica del paciente. Así se manifiesta que hay mejor respuesta con: Antidepresivos IRSS o duales en dosis habituales: Mirtazapina: en presencia de insomnio y/o pérdida de peso; Venlafaxina: en presencia de síntomas de aislamiento, evitativos, depresivos y de cinismo marcado; Sertralina: con mayor presencia de síntomas asociados al estrés, irritabilidad, hiperactividad, ansiedad; Paroxetina: en situaciones de ansiedad o hiperalerta; Carbamazepina: en situaciones de impulsividad, inestabilidad emocional (Calvo, 2019).

**4.2.7.4. IV eje.** Grado de respuesta al tratamiento. Al cumplirse los primeros tres meses de tratamiento, se interroga sobre el estado actual de la sintomatología presentada al ingreso con el objetivo de evaluar la efectividad del mismo (Calvo, 2019).

**4.2.8. Prevención.** Una vez realizado el diagnóstico del síndrome de burnout, se aplican las medidas preventivas para eliminar o reducir el estrés laboral las cuales son múltiples e intervienen tanto en el trabajador como en la organización. Al trabajador se le debe dotar de recursos de enfrentamiento al estrés cuando las medidas organizativas aplicadas no dan resultados, tales como: hacer ejercicio, mantener una dieta saludable, disminución del uso de sustancias nocivas, excitantes y tóxicas como alcohol o tabaco, evitar comunicaciones o relaciones agresivas-pasivas, desarrollar la tolerancia y el respeto hacia los demás, distraerse y hacer actividades recreativas y divertidas. A nivel de la organización o empresa que debería realizarse en primer lugar: evaluar el entorno físico y social, mejorar estilo de comunicación, plantear estrategias para la toma de decisiones, describir funciones y tareas en el trabajo, mejorar el ambiente de trabajo, formación y capacitación de supervisores que adopten una actitud de ayuda hacia los trabajadores subordinados, incluir indicadores de vigilancias de salud y prevención de estrés laboral, promover la participación del trabajador en la toma de

decisiones, equilibrar el horario de trabajo, roles, funciones y cargos y mejorar el entorno e interacción social de los trabajadores (Molina, 2020).



## **5. Metodología.**

### **5.1. Enfoque**

Cuantitativo.

### **5.2. Tipo de Diseño Utilizado**

Estudio prospectivo, descriptivo y de cohorte transversal

### **5.3. Unidad de Estudio**

Docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, en el periodo octubre 2020 – agosto 2021, ubicada en las calles González Suárez, entre Daniel Ojeda y Sucre, cantón Calvas, provincia de Loja.

### **5.4. Universo**

Constituido por 61 docentes que laboran en la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga.

### **5.5. Muestra**

Conformado por 49 docentes que laboran en la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, y que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión.

### **5.6. Criterios de Inclusión**

- Docentes que acepten participar en el estudio, firmando el consentimiento informado.
- Docentes que estén laborando actualmente en la institución educativa.
- Docentes del sexo masculino y femenino, de todas las edades.

### **5.7. Criterios de Exclusión**

- Docentes que han sido diagnosticados con estrés laboral y síndrome de burnout y se encuentren en tratamiento.
- Docentes que no completen la encuesta

### **5.8. Métodos, Instrumentos y Procedimiento**

**5.8.1. Método.** El presente trabajo de investigación se realizó aplicando el método deductivo, que va de la generalización de un problema para llegar a lo más específico.

#### **5.8.2. Instrumentos.**

**5.8.2.1. Consentimiento informado. (Anexo 5).** El consentimiento informado es un documento informativo en donde se invita a las personas a participar en una investigación. El aceptar y firmar los lineamientos que establece el consentimiento informado autoriza a esta persona a participar del estudio, así como también permite que la información recolectada pueda ser utilizada por el o los investigadores del proyecto en la elaboración de análisis y comunicación de esos resultados. Este consentimiento informado contiene los siguientes

apartados: Nombre del solicitante del consentimiento informado, nombre del proyecto de investigación en el que participará, objetivos del estudio, o sea, lo que se pretende obtener con la investigación, las respectivas encuestas que se le realizarán a las personas en ese estudio, y lo más relevante la confidencialidad y correcto manejo de la información, es decir, en el escrito se debe garantizar que sus datos no podrán ser vistos o utilizados por otras personas ajenas al estudio ni tampoco para propósitos diferentes a los que establece el documento que firma.

**5.8.2.2. Escala de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P.). (Anexo 5).** Está validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo España (INSHT-es), en su (NTP574), en el año 2000. Mediante esta prueba se intenta obtener información acerca de qué aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo son fuentes de estrés en profesores y en qué medida lo son.

La encuesta recoge el sentimiento subjetivo de los profesores al respecto de los 56 ítems que reflejan situaciones o condiciones denominadas como estresantes.

Esta escala comprende aspectos referentes a las relaciones de los profesores con alumnos, padres, compañeros, directivos, con el contenido y la organización de su trabajo.

El cuestionario, ha sido diseñado con una escala tipo Likert, donde se ofrecen cinco opciones de respuesta a cada uno de los 56 ítems que lo componen, que son puntuados de la siguiente manera: Nada (1), Muy poco (2), Algo (3), Bastante (4), Mucho (5). Las 7 escalas que abordan de acuerdo a las fuentes de estrés son las siguientes:

1. Supervisión por parte de la estructura jerárquica: 15, 16, 21, 29, 30, 31, 32, 33, 42, 46, 47, 48.
2. Carencias para el desarrollo del trabajo: 6, 28, 38, 39, 41, 43, 45, 53.
3. Cooperación (participación, comunicación): 2, 4, 7, 11, 13, 14, 17, 19, 37.
4. Alumnado: 3, 10, 18, 26, 35, 36, 44, 54.
5. La Adaptación al cambio: 25, 27, 51, 55, 56.
6. La Valoración del trabajo por parte de los demás: 8, 9, 20, 22, 23.
7. Las Mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional: 1, 5, 12, 24, 34, 40, 49, 50, 52.

La encuesta recoge el sentimiento subjetivo de los profesores al respecto de los 56 ítems que reflejan situaciones o condiciones contrastadas como estresantes.

La puntuación total en la escala de estrés oscila entre una puntuación mínima de 56 y una máxima de 280. Se prevén tres niveles de estrés en dicha escala:

- Nivel verde, o no preocupante: puntuación entre 56 y 140.
- Nivel amarillo, o preocupante: puntuación entre 141 y 196.

- Nivel rojo, o grave: puntuación de 197 a 280

Para analizar los resultados de cada fuente de estrés, se consideró los niveles de escala de 1 a 5:

- Nivel verde, o no preocupante: puntuación entre 1 y 2.5.
- Nivel amarillo, o preocupante: puntuación entre 2.51 y 3.5.
- Nivel rojo, o grave: puntuación entre 3.51 y 5

Aunque es habitual que los análisis de los datos de escalas de tantos ítems se realice mediante un número más reducido de factores, en este caso, se cree conveniente que los datos sean analizados ítem por ítem y mediante una variable que constituye la suma de las puntuaciones de cada docente a los 56 ítems, y que pudiera ser un indicador del nivel de estrés global de este profesor (Nogareda, 2000).

### **5.8.2.3. Cuestionario de burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed). (Anexo 5).**

El cuestionario de burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed) fue creado por Maslach y Jackson en 1986 y traducido oficialmente al castellano por Seisdedos en 1997, es una versión para el sector de la educación y es el instrumento más utilizado en todo el mundo. Consta de 3 subescalas:

**Subescala de agotamiento emocional:** Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuando mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

**Subescala de despersonalización:** Está formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

**Subescala de realización personal:** Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La realización personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

De manera general se consideran que las puntuaciones del MBI-Ed son:

- Bajas entre 1 y 33,
- Media entre 34 y 66 y
- Alta entre 67 y 99.

Pero para valorar según las escalas se toma en cuenta la siguiente puntuación:

#### **Subescala de agotamiento emocional**

- Alto nivel de burnout:  $\geq 27$  puntos
- Nivel intermedio de burnout: entre 19 y 26 puntos
- Bajo nivel de burnout:  $\leq 18$  puntos

#### **Subescala de despersonalización**

- Nivel alto:  $\geq 10$  puntos
- Nivel medio: de 6 a 9 puntos
- Nivel bajo:  $\leq 5$  puntos

**Subescala de realización personal:** funciona en sentido contrario a las anteriores.

- Baja realización personal:  $\leq 33$  puntos
- Intermedia: de 34 a 39 puntos
- Sensación de logro:  $\geq 40$  puntos

### **5.9. Procedimiento**

Luego de una exhaustiva revisión bibliográfica se procedió a solicitar la aprobación y pertinencia del proyecto a la dirección de la carrera de medicina humana, posteriormente la designación del director de trabajo de titulación, luego se realizaron los trámites correspondientes para recopilar los datos con las autoridades de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro” de la ciudad de Cariamanga, y se les comunicó en horario de trabajo de los docentes, una vez otorgados se aplicó el consentimiento informado, la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores y el cuestionario de síndrome de burnout de Maslach para docentes, ya obtenidos los datos se procedió a su análisis y finalmente se elaboraron los resultados y conclusiones correspondientes.

### **5.10. Equipos y Materiales**

- Hojas de recolección de datos (consentimiento informado, cuestionarios).
- Computadora.
- Impresora.

- Internet.
- Lápices y esferográficos.
- Transporte.
- Equipo de protección personal ante la pandemia covid-19
- Google forms.

### **5.11. Análisis Estadístico**

Se ingresó la información recolectada por los instrumentos en una matriz de datos en el programa Microsoft Office Excel 2019, luego se realizó la respectiva agrupación por variables obteniendo así las tablas de resultados y se ejecutó un análisis descriptivo de cada variable por objetivo específico planteado, posteriormente se elaboró las conclusiones y recomendaciones en base a las mismas.

## 6. Resultados.

### 6.1. Resultados de Distribución de Acuerdo a Sexo y Grupo Etario en Docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la Ciudad de Cariamanga

**Tabla 1**

**Distribución de acuerdo a sexo y grupo etario en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga**

Edad	Masculino		Sexo Femenino		Total	
	f	%	f	%	f	%
20-40 años	7	14.3	6	12.2	13	26.5
41-65 años	<b>20</b>	40.8	16	32.7	<b>36</b>	73.5
Total	27	55.1	22	44.9	49	100.0

*f*: Frecuencia, %: Porcentaje.

*Fuente*: Escala de Fuente de Estrés en Profesores (EFEP).

*Elaboración*: Libia Cecibel Cueva Aguirre.

**Análisis.-** 61 personas conforman la planta docente de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, de las cuales 49 aceptaron participar en la presente investigación. 55.1% (n=27) de sexo masculino y 44.9% (n=22) de sexo femenino. El grupo etario de adultos maduros, 73.5% (n=36) prevalece, donde el 48.8% (n=20) son varones y 32.7% (n=16) corresponde a mujeres. Dentro de adultos jóvenes hay una relación similar de participantes, 14.3% (n=7) y 12.2% (n=6) de hombres y mujeres respectivamente. Además se recalca que no hay adultos mayores en esta institución.

## 6.2. Resultado del Primer Objetivo

Identificar los niveles de estrés laboral según sus fuentes en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, según sexo y grupo etario.

**Tabla 2**

**Niveles de estrés laboral según sus fuentes por sexo y grupo etario en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga**

Niveles de estrés laboral según sus fuentes	Sexo y grupo etario								Total	
	Masculino				Femenino					
	20-40		41-65		20-40		41-65		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
No preocupante	5	10.2	7	14.3	2	4.1	5	10.2	19	38.8
Preocupante	2	4.0	9	18.4	4	8.2	6	12.2	21	42.8
Grave	0	0.0	4	8.2	0	0.0	5	10.2	9	18.4
Total	7	14.2	20	40.9	6	12.3	16	32.6	49	100.0

f: Frecuencia, %: Porcentaje.

Fuente: Escala de Fuente de Estrés en Profesores (EFEP).

Elaboración: Libia Cecibel Cueva Aguirre.

**Análisis.-** Con base en la escala de fuente de estrés en profesores (EFEP), se encontró 42.8% (n=21) docentes con nivel preocupante de estrés laboral en ambos sexos, 18.4% (n=9) varones adultos maduros y 4% (n=2) adultos jóvenes; en mujeres 12.2% (n=6) adultas maduras y 8.2% (n=4) adultas jóvenes. El estrés laboral de nivel no preocupante tiene un porcentaje significativo, 38.8% (n=19), de los cuales 24.5% (n=12) son varones, y el grupo femenino 14.3% (n=7). Respecto al nivel grave de estrés laboral, se presentó una relación similar en ambos sexos 18.4% (n=9), se encontraron casos en el grupo de adultos maduros, 10.2% (n=5) en mujeres y 8.2% (n=4) en varones. En este último nivel según las fuentes de estrés laboral manifestadas, radica en la falta de cooperación (participación, comunicación) por parte de autoridades y compañeros docentes, además debido a que no se han visto beneficiados respecto a mejoras en el nivel educativo, específicamente al bajo salario en relación con el trabajo desempeñado.

### 6.3. Resultado del Segundo Objetivo

Conocer los niveles de síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, según sexo y grupo etario.

**Tabla 3**  
**Síndrome de burnout según sexo y grupo etario en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga**

Niveles de síndrome de burnout	Sexo y grupo etario								Total	
	Masculino				Femenino					
	20-40		41-65		20-40		41-65		f	%
	f	%	f	%	f	%	F	%		
Bajo	2	4.1	0	0.0	0	0.0	2	4.1	4	8.2
Medio	5	10.2	<b>17</b>	34.7	3	6.1	<b>10</b>	20.4	35	<b>71.4</b>
Alto	0	0.0	3	6.1	3	6.1	4	8.2	10	20.4
Total	7	14.3	20	40.8	6	12.2	16	32.7	49	100.0

f: Frecuencia, %: Porcentaje.

Fuente: Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed).

Elaboración: Libia Cecibel Cueva Aguirre.

**Análisis.-** Con la aplicación del cuestionario de burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed) se obtuvo que del 100% (n=49) de docentes, predominó con 71.4% (n=35) el nivel medio de síndrome de burnout, destacándose el sexo masculino 44.9% (n=22), especialmente en el grupo etario de adultos maduros 34.7% (n=17). Así mismo, las mujeres tienen un elevado índice con 20.4% (n=10) en adultas maduras. 8.2% (n=4) presentan nivel bajo de síndrome de burnout, mostrándose en 4.1% (n=2) en varones adultos jóvenes y mujeres adultas maduras respectivamente. Por tanto, el grupo etario que más predomina son los adultos maduros en ambos sexos, además son los más afectados por síndrome de burnout, exclusivamente se evidencia una alteración en la despersonalización de los docentes, ya que están desarrollando actitudes negativas e insensibles hacia los destinatarios de los servicios que prestan. Así también se debe a una alteración en el sentimiento de realización personal, el cual supone una serie de respuestas negativas hacia uno mismo y a su trabajo típicas de la depresión, moral baja, evitación de las relaciones interpersonales-profesionales, baja productividad, incapacidad para soportar la presión y una pobre autoestima.



#### 6.4. Resultado del Tercer Objetivo

Establecer la relación entre las fuentes de estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga.

**Tabla 4**

**Relación entre estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga**

Niveles de estrés laboral según sus fuentes	Niveles de síndrome de burnout							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	F	%	f	%	f	%
No preocupante	3	6.1	16	32.7	0	0	19	38.8
Preocupante	0	0	13	26.5	8	16.3	21	42.8
Grave	1	2.1	6	12.2	2	4.1	9	18.4
Total	4	8.2	35	71.4	10	20.4	49	100

f: Frecuencia, %: Porcentaje.

Fuente: Escala de Fuente de Estrés en Profesores (EFEP) y Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed).

Elaboración: Libia Cecibel Cueva Aguirre.

**Tabla 5**

**Chi<sup>2</sup> entre el nivel de estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga en el periodo octubre 2020 - agosto 2021**

Estrés laboral	Síndrome de burnout			
	Bajo	Medio	Alto	Total
No preocupante	1.2	0.4	3.9	5.5
Preocupante	1.7	0.3	3.2	5.2
Grave	0.2	0.1	0	0.3
Total	3.1	0.8	7.1	11

f: Frecuencia, %: Porcentaje.

Fuente: Escala de Fuente de Estrés en Profesores (EFEP) y Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed).

Elaboración: Libia Cecibel Cueva Aguirre.

**Tabla 6**

**Chi<sup>2</sup> calculado, chi<sup>2</sup> tabla, grado de libertad y valor de p entre el nivel de estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga en el periodo octubre 2020 - agosto 2021**

Estrés laboral	Síndrome de burnout	
	Chi <sup>2</sup> calculado	11.005
Chi <sup>2</sup> tabla	9.4877	
Grado de libertad	4	
Significación (p)	0,0265	

Fuente: Escala de Fuente de Estrés en Profesores (EFEP) y Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed).

Elaboración: Libia Cecibel Cueva Aguirre.

**Análisis.-** Al estimar la relación entre estrés laboral y síndrome de burnout, se evidenció que del 100% (n=49) de los docentes, predomina el nivel preocupante de estrés laboral con 42.8% (n=21) y el nivel medio de síndrome de burnout con 71.4% (n=35). La relación entre estos dos niveles, preocupante y medio, es de 26.5% (n=13), así también hay relación entre el nivel no preocupante y medio de síndrome de burnout con 32.7% (n=16). Además un 16.3% (n=8) presenta relación entre nivel preocupante y alto de síndrome de burnout. Es importante recalcar que no existe correlación, 0% (n=0), entre las categorías preocupante y bajo, así como no preocupante y alto, de las variables, este último nos permite deducir que si hay influencia directamente proporcional entre estrés laboral y síndrome de burnout.

Para 4 grados de libertad a un nivel de 0.05 se observa en la tabla de distribución de chi-cuadrado de 9.4877 y su valor calculado en la presente investigación es 11.005, encontrándose fuera de la región de aceptación, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa: Existe relación entre estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, con un valor de  $p < 0.0265$ .

## 7. Discusión.

El estrés docente se define como aquella experiencia de emociones negativas y desagradables que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos (García, 2020). Los períodos repetidos de estrés se consideran como desencadenantes del síndrome de burnout, que resulta de la interacción de variables del entorno laboral y personal aludiendo a una serie de síntomas y sentimientos asociados al estrés laboral (Aguirre, Gallo, Ibarra, y Sánchez, 2018). La docencia es considerada como una profesión de gran riesgo para padecer síndrome de burnout debido a que demanda habilidades y compromisos para realizar diversas actividades dentro y fuera de la institución, utilizando tiempo que debería ser para descanso y recreación de sí mismos (ADA, 2020). El presente estudio tuvo la finalidad de analizar las fuentes de estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Carriamanga, participando 49 docentes, 55.1% de sexo masculino y 44.9% de sexo femenino, de los cuales 26.5% fueron adultos jóvenes y 73.5% adultos maduros.

Al evaluar el estrés laboral en la población estudiada se encontró que 18.4% tenían estrés laboral grave, 42.8% experimentaban nivel preocupante y 38.8% nivel no preocupante. Datos similares al estudio de Meza (2017) con una población de hombres 61.5%, y predominó el grupo etario mayor a 51 años (34.1%), además la mayoría de docentes se encuentran en nivel no preocupante 42.9%, un porcentaje similar 41.8% nivel preocupante y sólo 15.4% grave.

Basados en la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP), la mayoría de docentes presentaron estrés laboral preocupante 42.8%, predominando los adultos maduros de sexo masculino 18.4%, y las fuentes más afectadas fueron valoración del trabajo por parte de los demás con 44.9% y cooperación 32.65%, sin embargo el 18.4% tienen estrés laboral grave en el mismo grupo etario y la fuente que predomina es cooperación 32.65%. A diferencia del estudio de Guerrero, Gamarra, Ruiz, y Muñoz (2017) con la misma escala, se determina que los individuos entre 25-40 años presentan mayores niveles de estrés, y sus fuentes más afectadas son carencias (13.5%) y supervisión (11.9%). Además se debe recalcar que en el área de alumnado y adaptación se encuentran en nivel no preocupante.

De este modo se ha evidenciado que afecta mucho a los docentes y son fuentes de estrés en 26.53% el tener que sustituir a compañeros ausentes y además por la deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza. Así mismo afecta bastante, 34.69% el hecho que los profesores pueden influir poco en las decisiones del centro educativo y por el trabajo excesivamente repetitivo y monótono. En la ciudad de Guayaquil, se demostró la predominancia en otras fuentes generadoras de estrés, como el 34% la incertidumbre acerca del futuro laboral, también

20% la adaptación a las formas habituales de comunicación y 16% indica que casi nunca le preocupa las situaciones de superar dificultades tecnológicas y técnicas. Además entre las repercusiones del estrés que perjudican el desempeño laboral, 41% siente que su trabajo a veces no es valorado, esto es un factor que desmotiva al personal en la realización de sus actividades laborales afectando a toda la comunidad educativa (Iguasnia-Amaguaya y Saquisela-Gallegos, 2020). En cambio en el estudio de Rojas, Aldana, Mendis, y Peralta (2019) se evidenció que la mayoría de docentes, 26.5% considera que el pago recibido por sus servicios no es bien remunerado, debido a que labores que desempeñan y la preparación requerida, la hacen una de las profesiones con inferiores pagos en el país.

El síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, en la cual las actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja dan una sensación de encontrarse agotados emocionalmente.

En la presente investigación, basados en el Cuestionario de burnout de Maslach en docentes se encontró que la mayoría de maestros, 71.4% presentan síndrome de burnout medio, 20.4% nivel alto y únicamente 8.2% bajo, exclusivamente el grupo etario más afectado son los adultos maduros, especialmente varones 40.8%. En cambio en la ciudad de Quito, utilizando el mismo instrumento, se encontraron resultados totalmente opuestos, donde la mayoría de la población, 73.6% tiene nivel bajo de síndrome de burnout, 20.9% nivel medio y 5.5% alto, pero haciendo un análisis entre medio y alto 26.4%, pese a ser un porcentaje bajo, se debe considerar para aplicar estrategias de mejora y seguimiento (Meza, 2017). Además en otro estudio en España, se encontró que 88.3% presenta nivel medio de burnout, 11.6% nivel alto y ningún docente obtuvo nivel bajo (Gallardo-López, López-Noguero, y Gallardo-Vázquez, 2019).

Referente a las subescalas del síndrome de burnout, las más afectadas son 53.1% despersonalización y 38.8% realización personal, en cambio en la escala de cansancio y agotamiento emocional los maestros presentan nivel bajo, 77.5%, por tanto no hay agotamiento de energía y de recursos personales emocionales. Contradictoriamente al estudio en Colombia por Rojas, Aldana, Mendis, y Peralta (2019) se encontró que el cansancio y agotamiento emocional es la característica más afectada, 74.3% de los docentes presentan inicios del síndrome, debido que se sienten extenuados por las operaciones realizadas. Esto se debe que una gran parte de su trabajo se realiza fuera de los centros educativos, como revisión de cuadernos, preparación de clases, calificación de exámenes, entre otros. Además 91.4% no tiene indicios de presentar despersonalización, por tanto los docentes no tienen pérdida del sentido de la realidad o alteración de la percepción y referente a la última subescala de realización personal 97.1% de los encuestados se siente equilibrado respecto a su realización como persona

ya que se sienten plenamente y conformes con poder educar y enseñar a niños y jóvenes. En otro estudio en España, en las tres subescalas los docentes presentan nivel medio de burnout, 74.1% en agotamiento emocional, 83% despersonalización y 86.2% realización personal (Gallardo-López, López-Noguero, y Gallardo-Vázquez, 2019).

Es importante recalcar que 26.53% de los docentes no les preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de sus alumnos/as, y pocas veces, 14.3% tratan con eficacia los problemas que estos presentan, además 18.37% mencionan que una vez al mes o menos en su trabajo tratan los problemas emocionalmente con mucha calma.

La mala administración y control de los factores psicosociales puede generar un inconformismo hacia la profesión, debido que conlleva denuedo inadvertido y que implica una gran cantidad de tareas que no son remuneradas. Esto agudiza la situación de que los profesores no tienen un buen salario, siendo este uno de los temas que más preocupan a este gremio, e incluso ha llevado a la realización de protestas, huelgas, paros, entre otros (Rojas, Aldana, Mendis, y Peralta, 2019).

Tomando en cuenta las variables anteriormente expuestas, se estableció que en la presente investigación existe una relación estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ) entre estrés laboral y síndrome de burnout, donde predominó con 26.5% el nivel preocupante de estrés y medio de síndrome de burnout, por tanto los docentes tienen predisposición al desarrollo de síndrome de burnout. A diferencia de estos resultados, en otro estudio se demostró que a pesar de la existencia de estrés docente en una gran cantidad de profesores examinados (45.6%) la prevalencia en la que se presenta una tendencia a desarrollar síndrome de burnout, apenas alcanza el 13% (Parihuamán-Aniceto, 2017).

## **8. Conclusiones.**

La población con mayor número de participantes fue el sexo masculino seguida del femenino en un rango de edad prevalente de 41 a 65 años. Mediante la aplicación de la escala de fuentes de estrés en profesores se demostró que predomina el nivel preocupante de estrés laboral, sobre todo en varones adultos maduros, seguido del nivel no preocupante de estrés representado en su mayoría por hombres del mismo grupo etario, resaltando los adultos jóvenes de ambos sexos quienes no experimentan estrés laboral grave.

Con base en el cuestionario de burnout de Maslach para docentes se evidenció que prevalece el nivel medio de síndrome de burnout, especialmente en varones de 41 a 65 años de edad.

Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y síndrome de burnout en docentes. Se debe tener en cuenta que la población estudiada manifiesta una incidencia del nivel preocupante de estrés laboral y síndrome de burnout a nivel medio, lo que ocasiona preocupación y sobre todo indica que estamos ante una muestra de docentes no exentos de problemática y tensiones.

## **9. Recomendaciones.**

Se recomienda al Ministerio de Educación, analizar las condiciones de trabajo en los centros escolares de los docentes, especialmente en la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, para implementar un cambio organizacional que permita revertir la presentación del carácter estresante y prevenir su aparición.

Se recomienda a las autoridades de la institución educativa, recalcar la importancia de la labor docente, dándoles el reconocimiento que merecen, así como mejorar los factores psicosociales para la adecuada realización de su trabajo y respetando sus descansos, además implementar, no solo charlas, sino enseñar a los docentes el manejo del estrés y no llevar problemas a casa; conjuntamente fomentar una buena atmósfera de equipo.

Se recomienda a los docentes, administrar su tiempo libre de forma organizada, realizar actividades físicas y técnicas de relajación después del trabajo.

## 10. Bibliografía.

- A.D.A.M. (2020). *El estrés y su salud*. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>
- ADA. (2020). *Síndrome de burnout o de desgaste profesional*. Obtenido de <https://ada.com/es/conditions/burnout/>
- Aguirre, C., Gallo, A., Ibarra, A., & Sánchez, J. (2018). Relación entre estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile. *Ciencias Psicológicas*, vol.12 no.2.
- AMUNE (Asociación Murciana de Neurociencia). (2020). *El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud*. Obtenido de <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/>
- Botero, A. (2018). *SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD EN LOS SERVICIOS DE URGENCIAS*. Obtenido de <https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4198/1/S%C3%ADndrome%20Burnout%20Personal%20Urgencias.pdf>
- Bustamante, E., Bustamante, F., González, G., & Bustamante, L. (2016). *El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela*. Obtenido de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2016000200003#:~:text=Se%20encontr%C3%B3%20que%20el%2016,y%20Realizaci%C3%B3n%20Personal%20\(55%25\).](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000200003#:~:text=Se%20encontr%C3%B3%20que%20el%2016,y%20Realizaci%C3%B3n%20Personal%20(55%25).)
- Calvo, S. (2019). *Burnout: diagnóstico y tratamiento*. Obtenido de <https://doctorsergiocalvo.com.ar/?p=467>
- Carrillo, E., & Ponce, M. (2019). *Causas que provocan estrés laboral en los docentes de Educación General Básica de la Unidad Educativa "San Jacinto del Búa Siglo XXI" en el periodo académico 2018-2019*. Obtenido de [https://issuu.com/pucesd/docs/ponce\\_-\\_carrillo\\_trabajo\\_de\\_titulaci\\_n\\_\\_2018-02](https://issuu.com/pucesd/docs/ponce_-_carrillo_trabajo_de_titulaci_n__2018-02).
- Carrilo, M., Obaco, E., & Ponce, E. (2019). ESTRÉS DOCENTE: CAUSAS Y REPERCUSIONES LABORALES. *Revista Magazine de las Ciencias*, 145-155.
- Diaz, M. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Andamarca – Concepción*. Obtenido de Diaz, M.. (2017) Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Andamarca –
- Diaz, S. (2020). *El estrés laboral docente durante COVID-19*. Obtenido de <https://acsilat.org/articulos-y-noticias/estres-docente-covid19>



- Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (2018). El síndrome de burnout. En J. Esteras, P. Chorot, & B. Sandín, *El síndrome de burnout en los docentes* (pág. 24). Madrid, España: PIRÁMIDE.
- Gallardo-López, J., López-Noguero, F., & Gallardo-Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, vol. 23, núm. 2.
- Gallardo-López, J., López-Noguero, F., & Gallardo-Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, Vol. 23, N°. 2, p. 13-15.
- García, M. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, N°43.
- González, C. (2018). *Estrés laboral en docentes de la primera infancia (Tesis de pregrado)*. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300006&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300006&script=sci_arttext&tlng=es)
- Guerrero, S., Gamarra, R., Ruiz, M., & Muñoz, D. (2017). *Estrés y doble presencia en unidades educativas de enseñanza secundaria en Quito - 2017*. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2342/1/Estr%C3%A9s.pdf>
- Hinojosa, R. (2018). *ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LAS I.E. VICTOR ANDRÉS BELAUNDE Y DOMINGO ZAMÁCOLA Y JAUREGUI DEL DISTRITO DE CERRO COLORADO, AREQUIPA 2017*. Obtenido de [http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1779/T036\\_44232119.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1779/T036_44232119.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- HINOJOSA, R. (2018). *ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LAS I.E. VICTOR ANDRÉS BELAUNDE Y DOMINGO ZAMÁCOLA Y JAUREGUI DEL DISTRITO DE CERRO COLORADO, AREQUIPA 2017*. Obtenido de [http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1779/T036\\_44232119.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1779/T036_44232119.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Idrovo, R., & Muñoz, J. (2019). *ESTRÉS Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE CUATRO CENTROS EDUCATIVOS EN LA ZONA URBANA DE LA CIUDAD DE CUENCA*. Obtenido de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9820/1/15450.pdf>

- Iguasnia-Amaguaya, S., & Saquisela-Gallegos, M. (2020). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 18-28.
- Izquierdo, F. (s.f.). *Estrés laboral: no dejes que entre en tu vida*. Obtenido de <https://fundaciondelcorazon.com/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html>
- Kaleido Consultoría. (2016). *El estrés laboral, antecedentes históricos*. Obtenido de <https://www.kaleidoconsultoria.com/blog/estres-laboral-antecedentes-historicos>
- Martínez, H., Rodríguez, L., & Cobeña, K. (2019). ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES Y ESTRESORES PSICOSOCIALES PREVALENTES. *Revista Cognosis. Revista de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación*, 83-96.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR*, Vol. 2, 99-113.
- Meza, B. (2017). *Relación del estrés laboral y el síndrome de burnout en los Docentes de la Universidad de Fuerzas Armadas - ESPE*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15118/1/T-UCE-0007-ISIP0022-2018.pdf>
- Meza, B. (2017). *Relación del estrés laboral y el síndrome de burnout en los Docentes de la Universidad de Fuerzas Armadas - ESPE*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15118/1/T-UCE-0007-ISIP0022-2018.pdf>
- Ministerio de Salud. El Salvador. (2016). *MANEJO DEL ESTRÉS: TALENTO HUMANO EN SALUD*. Obtenido de [https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/seguridad\\_ocupacional\\_2016\\_presentaciones/presentacion09082016/MANEJO-DEL-ESTRES-TALENTO-HUMANO-EN-SALUD.pdf](https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/seguridad_ocupacional_2016_presentaciones/presentacion09082016/MANEJO-DEL-ESTRES-TALENTO-HUMANO-EN-SALUD.pdf)
- Molina, D. (2020). *Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral*. Obtenido de [http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina\\_noticias\\_cielo\\_n3\\_2020.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf)
- Parihuamán-Aniceto, M. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y kilómetro 50, distritode Chulucanas-Morropón-Piura (Tesis de maestría)*. Obtenido de

- [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE\\_EDUC\\_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Piña, J., Ybarra, J., & Fierros, L. (2012). La conceptualización del fenómeno estrés en psicología y salud: su abordaje a la luz de un modelo de adhesión. En S. Galán, & E. Camacho, *Estrés y salud: investigación básica y aplicada* (págs. 3-14). México, D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Rojas, D., Aldana, C., Mendis, S., & Peralta, T. (2019). *ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES Y SU RELACION CON LA SOBRE CARGA LABORAL*. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1476/INVESTIGACION%20APLICADA%20ESTRES%20LABORAL%20EN%20LOS%20DOCENTES%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LA%20SOBRE%20CARGA%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, D., Aldana, C., Mendis, S., & Peralta, T. (2019). *Estrés laboral en los docentes y su relación con la sobre carga laboral*. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1476/INVESTIGACION%20APLICADA%20ESTRES%20LABORAL%20EN%20LOS%20DOCENTES%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LA%20SOBRE%20CARGA%20LABORAL.pdf?sequence=1>
- Sánchez, R. (2017). *Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4472/Sanchez%20%c3%91a%c3%b1a.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanz, T. (2018). *Estrés laboral: qué es, síntomas, causas y consecuencias*. Obtenido de <https://luapsicologia.com/estres-laboral/>
- SoluDistress. (2016). *La Historia del Estrés*. Obtenido de <https://soludistress.com/la-historia-del-estres/>
- Torres, V. (2015). *EL ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA ESTABILIDAD EMOCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “MONSEÑOR SANTIAGO FERNÁNDEZ GARCÍA”, DE LA CIUDAD DE CARIAMANGA. PERIODO ENERO – JULIO 2015*. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/14007/1/EL%20ESTRES%20LA>

BORAL%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20LA%20ESTABILIDAD%20E  
MOCIONAL.pdf

Zorrilla, A. (2017). *Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto*. Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/65269/tesisV5.pdf?sequence=1>

## 11. Anexos.

### Anexo 1. Aprobación de Tema e Informe de Pertinencia del Proyecto de Trabajo de Titulación



UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE LOJA

CARRERA DE  
MEDICINA HUMANA

---

MEMORÁNDUM Nro.0085 DCM-FSH-UNL

PARA: Srta. Libia Cecibel Cueva Aguirre  
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE MEDICINA

DE: Dra. Tania Cabrera  
ENCARGADA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA  
DE LA CARRERA DE MEDICINA

FECHA: 22 de febrero de 2021

ASUNTO: APROBACIÓN DE TEMA E INFORME DE PERTINENCIA DEL  
PROYECTO DE TESIS

---

Mediante el presente me permito informarle sobre el proyecto de investigación titulado: "Estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa "Eloy Alfaro" de la ciudad de Cariamanga", de su autoría, de acuerdo a la comunicación suscrita por el Dr. Byron Salazar, Docente de la Carrera, una vez revisado y corregido se considera aprobado y pertinente, puede continuar con el trámite respectivo.

Atentamente,



Escaneo y validación por:  
TANIA VERONICA  
CARRERA PARRA

Dra. Tania Cabrera  
ENCARGADA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA  
DE LA CARRERA DE MEDICINA  
C.o.- Archivo, Estudiante.  
NOT

## Anexo 2. Designación de Director de Trabajo de Titulación



UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE LOJA

CARRERA DE  
MEDICINA HUMANA

---

MEMORÁNDUM Nro.0115 DCM-FSH-UNL

PARA: Dr. Byron Salazar  
DOCENTE DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA

DE: Dra. Tania Cabrera  
ENCARGADA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA  
DE LA CARRERA DE MEDICINA

FECHA: 01 de marzo de 2021

ASUNTO: Designar Director de Tesis

---

Con un cordial saludo me dirijo a usted, con el fin de comunicarle que ha sido designado como **director de tesis** del proyecto denominado: "Estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa "Eloy Alfaro" de la ciudad de Cariamanga", autoría de la Srta. Libia Cecibel Cueva Aguirre.

Con los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,



firmado electrónicamente por:  
TANIA VERÓNICA  
CABRERA FARRA

Dra. Tania Cabrera  
ENCARGADA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA  
DE LA CARRERA DE MEDICINA  
C.o.- Archivo, Estudiante.  
NOT

---

### Anexo 3. Autorización para Recolección de Datos

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Memorando Nro. MINEDUC-C27-11D06-UDTH-2021-023-M

PARA: Dra. Tania Cabrera  
ENCARGADA DE LA GESTION ACADEMICA DE LA CARRERA DE MEDICINA

ASUNTO: Respuesta a Memorándum Nro. 0132 DCM-FSH-UNL

FECHA: Gorzanamá, 22 de marzo de 2021.

De mi consideración:

Por medio del presente me permito expresar un cordial saludo, a la vez manifiesto lo siguiente:

Mediante Memorándum Nro. 0132 DCM-FSH-UNL de fecha 04 de marzo de 2021 suscrito por la Dra. Tania Cabrera Encargada de la Gestión Académica de la Carrera de Medicina mismo que en su parte pertinente señala lo siguiente: "se digno conceder su autorización a la Srta. Lilibet Cecibel Cueva Aguirre, estudiante de la Carrera de Medicina de la Universidad Nacional de Loja, para aplicar encuestas a través del correo electrónico a los docentes de la Unidad Educativa, además se le otorgue un listado con los nombres de los docentes y su correo; información que servirá para cumplir con su trabajo de investigación denominado: "Estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa "Eloy Alfaro" de la ciudad de Canimanga"; trabajo que lo realizara bajo la supervisión del Dr. Byron Salazar, Catedrático de esta institución".

Por lo antes expuesto me permito AUTORIZAR se realice la aplicación de las encuestas a los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro del Distrito 11D06 Calvas Gorzanamá Quilanga Educación.

Particular que comunico para los fines legales pertinentes.

Atentamente

  
  
Ministerio de Educación  
DIRECCION DISTRITAL 11D06  
CALVAS-GONZANAMA - QUILANGA - EDUCACION  
DIRECCIÓN  
Mgs. Eisy Del Rosario Castillo Yaguana  
DIRECTORA DISTRITAL 11D06 CALVAS-GONZANAMA-QUILANGA-EDUCACION  
E.j.V.C.

ANEXOS: Nomina de los docentes

Dirección Distrital 11D06 Calvas-Gorzanamá-Quilanga-  
Educación  
Dirección: Av. 30 de septiembre y Sucre.  
Teléfono: 2064-600  
www.educacion.gob.ec



sembramos  
Futuro

Lenin



## Anexo 4. Certificación de Inglés

Loja 19 de oct. de 22

Md. Byron Marcelo Salazar Paredes.

**Esp. Docente de la Carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja**

De mi consideración:

La presente traducción de español a inglés denominada: "Work stress and burnout syndrome in teachers of the "Eloy Alfaro" Educational Institution in the city of Carimanga". Fue realizada y revisada por la licenciada **ELIANA DEL CISNE HIDALGO TORRES**, con título de licenciada Ciencias de la Educación Mención Inglés, otorgado por la Universidad Técnica Particular de Loja con registro de Senecyt 10-31-15-1364736, Por cuanto se da validez al mismo.

Particular que comunico para los bienes pertinentes.

Atentamente,



Eliana Hidalgo Torres

CI: 1105217929



## **Anexo 5. Instrumentos de Recolección de Datos**



**Universidad Nacional de Loja**  
**Facultad de la Salud Humana**  
**Carrera de Medicina Humana**

### **Consentimiento Informado Organización Mundial de la Salud (OMS)**

Este formulario de consentimiento informado está dirigido a los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, periodo octubre 2020 - abril 2021, a quienes se invita participar en el presente estudio denominado Estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga

**Investigadora:** Libia Cecibel Cueva Aguirre

**Director de trabajo de titulación:** Md. Byron Marcelo Salazar Paredes, Esp.

#### **Introducción**

Yo, **Libia Cecibel Cueva Aguirre** portadora de la CI. **1105716359**, estudiante de la Carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, estoy realizando un estudio para analizar el estrés laboral mediante la Escala de Fuente de Estrés en Profesores (E.F.E.P.) y la presencia del síndrome de burnout con la ayuda del cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed) en maestros de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro” de la ciudad de Cariamanga. A continuación, pongo a su disposición la información y le invito a participar de este estudio, cualquier duda estoy a su disposición.

#### **Propósito**

El estrés es una reacción adaptativa que nos permite reaccionar adecuadamente frente a una situación amenazante. Cuando el estrés se prolonga en el tiempo o es muy intenso, es perjudicial para la salud.

Por medio de estos dos instrumentos se puede saber qué aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo son fuentes de estrés en profesores, esto nos ayudará para concientizar a nuestra población sobre su prevención.

#### **Tipo de intervención de la investigación**

Está investigación incluye los datos personales del paciente con la aplicación de la Escala de Fuente de Estrés en Profesores (E.F.E.P.) y el cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed).

### **Selección de participantes**

Los participantes son los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga.

### **Participación voluntaria**

La participación en esta investigación es totalmente voluntaria. Usted puede elegir participar o no hacerlo. Puede tomar otra decisión posteriormente y decidir no formar parte del estudio.

En caso de que usted acceda a participar en este estudio, se le pedirá completar el siguiente cuestionario anexo a este documento que tomará 30 minutos aproximadamente.

### **Información sobre el cuestionario**

Mediante la Escala de Fuente de Estrés en Profesores (E.F.E.P.) se intenta obtener información acerca de qué aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo son fuentes de estrés en profesores, consta de 56 ítems relativos a aspectos que pueden constituir fuentes de estrés en el individuo. Además se ofrecen cinco opciones de respuesta a cada uno de los 56 ítems:

Nada, muy poco, algo, bastante y mucho.

El cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed), mide el desgaste profesional, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos.

### **Procedimiento y protocolo:**

Para la recolección de la información se aplicará la Escala de Fuente de Estrés en Profesores (E.F.E.P.) y el cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed), mismos que tendrán una duración de aproximadamente 30 minutos por cada persona.

### **Duración**

Esta actividad tiene una duración de aproximadamente 30 minutos por cada persona y se desarrollará por medio de una encuesta digital.

### **Beneficios**

Al participar en esta investigación el beneficio es que podrá conocer qué aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo son fuentes de estrés en profesores al igual que sus maneras para prevenirlo y tener un mejor desarrollo laboral.

### **Confidencialidad**

Esta investigación se realizará en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga que hayan aceptado participar.

Su información recopilada durante la investigación no estará disponible para otras personas y será solo de conocimiento del investigador.

### **Compartiendo los resultados**

Toda la información obtenida al finalizar el estudio será socializada en el repositorio digital de la Universidad Nacional de Loja. Además, ésta será manejada con absoluta reserva y confidencialidad, no se divulgará información personal de ninguno de los participantes.

### **Derecho de negarse o retirarse**

#### **A quien contactar:**

Cualquier inquietud por favor comunicarse al siguiente correo electrónico [libia.cueva@unl.edu.ec](mailto:libia.cueva@unl.edu.ec) o al número de celular 0967073261.

### **He leído o me ha sido leída la información proporcionada.**

**Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento.**

**Nombre del participante** \_\_\_\_\_

**Firma del participante** \_\_\_\_\_

**Cédula del participante** \_\_\_\_\_

**Fecha** \_\_\_\_\_

**Día /Mes/Año.**



1859

**Universidad Nacional de Loja**  
**Facultad de la Salud Humana**  
**Carrera de Medicina Humana**  
**Consentimiento informado**

Yo..... portador de la cédula N°.....manifiesto que declaro en forma libre y voluntaria, con plena capacidad para ejercer mis derechos, que he sido ampliamente informado por la estudiante Libia Cecibel Cueva Aguirre, acerca de mi participación como sujeto de investigación en el presente proyecto cuyo tema es Estrés laboral y síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga y los procedimientos que se llevaran a cabo. A su vez, se me ha expuesto la confidencialidad de los resultados.

Acepto se me evalúe y aplique el formulario para cual apruebo con mi firma.

.....

Nombres y apellidos del paciente

.....

Firma del paciente



**Universidad Nacional de Loja**  
**Facultad de la Salud Humana**  
**Carrera de Medicina Humana**

**Escala de Fuente de Estrés en Profesores (E.F.E.P.)**

**Objetivo:** Determinar la influencia que tiene el estrés laboral en el desempeño de las actividades de los docentes.

Esta escala de fuentes de estrés en profesores, consta de 56 ítems relativos a aspectos que pueden constituir fuentes de estrés en el individuo. Está validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo España (INSHT-es), en su (NTP574), en el año 2000.

El cuestionario es anónimo y con el fin de conseguir una buena información es necesario que conteste sincera y exactamente todas las preguntas.

**Datos informativos**

**Sexo:** Femenino ( ) Masculino ( )

**Edad:** \_\_\_\_\_ años

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, se ofrecen cinco opciones de respuesta a cada uno de los 56 ítems: nada, muy poco, algo, bastante y mucho.

Seleccione la opción que considere más adecuada, señalando una sola respuesta para cada pregunta. El tiempo aproximado para contestar el cuestionario es de unos 20 minutos.

<b>¿En qué medida le afectan y son fuentes de tensión o de preocupación para usted, las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?</b>						
		<b>Nada (1)</b>	<b>Muy poco(2)</b>	<b>Algo (3)</b>	<b>Bastante (4)</b>	<b>Mucho (5)</b>
1	Agresiones verbales por parte de los alumnos.					
2	Mal ambiente en el grupo de profesores					
3	Mantener la disciplina en la impartición de la clase					
4	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión					
5	Enseñar a personas que no valoran la educación					
6	Falta de información acerca de lo que debo hacer.					

7	Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.					
8	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.					
9	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina					
10	Agresiones físicas de los alumnos.					
11	Rivalidad entre grupos de profesores.					
12	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.					
13	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono					
14	Falta de participación en la toma de decisiones en el centro					
15	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).					
16	Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro).					
17	Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza					
18	Enfrentamientos en clase con los alumnos.					
19	Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo.					
20	Asistir a tutorías con los padres.					
21	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.					
22	Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres.					
23	La evaluación a los profesores.					
24	Falta de oportunidades para la promoción					
25	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad					
26	Impartir más clases que otros compañeros					
27	Tener que sustituir a compañeros ausentes.					
28	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible.					
29	Falta de apoyo del equipo directivo.					
30	Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.					
31	La excesiva supervisión de mi trabajo.					

32	Malas relaciones con superiores jerárquicos.					
33	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.					
34	Pocos profesores para el número de alumnos que hay.					
35	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.					
36	Presenciar las agresiones entre los alumnos.					
37	Esquemas de trabajo muy poco definidos.					
38	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.					
39	Formación no adecuada para responder a todas las demandas.					
40	Desconsideraciones por parte los alumnos					
41	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.					
42	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.					
43	Indefinición de mis responsabilidades					
44	Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.					
45	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.					
46	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.					
47	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.					
48	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados					
49	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.					
50	El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción.					
51	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.					
52	Falta de oportunidades para solicitar traslados.					
53	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.					

54	La constatación de que no me gusta la enseñanza.					
55	La realización de cambios inadecuados.					
56	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.					

Escala de Fuente de Estrés en Profesores, validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo España (INSHT-es), en su (NTP574)

**¡Gracias por su colaboración!**





**Universidad Nacional de Loja**  
**Facultad de la Salud Humana**  
**Carrera de Medicina Humana**

**Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)**

**Objetivo:** medir el desgaste profesional en individuos del sector de la educación.

El cuestionario de burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed) fue creado por Schwab, en 1986, es una versión para el sector de la educación y es el instrumento más utilizado en todo el mundo. Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos. El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

**Datos informativos**

**Sexo:** Femenino (  ) Masculino (  )

**Edad:** \_\_\_\_\_ años

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

0= Nunca.

1= Pocas veces al año.

2= Una vez al mes o menos.

3= Unas pocas veces al mes.

4= Una vez a la semana.

5= Unas pocas veces a la semana.

6= Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	

10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

Fuente: Schwab, 1986.

**¡Gracias por su colaboración!**

## Anexo 6. Base de Datos

<b>Base de datos</b>				
<b>Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP), validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo España (INSHT-es), en su (NTP574), 2000.</b>				
<b>Código</b>	<b>Edad</b>	<b>Sexo</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Clasificación</b>
1	40	Femenino	103	No preocupante
2	42	Femenino	67	No preocupante
3	59	Masculino	91	No preocupante
4	35	Masculino	82	No preocupante
5	43	Femenino	148	Preocupante
6	49	Femenino	149	Preocupante
7	50	Femenino	107	No preocupante
8	54	Masculino	93	No preocupante
9	50	Masculino	173	Preocupante
10	34	Femenino	189	Preocupante
11	30	Femenino	145	Preocupante
12	50	Femenino	192	Preocupante
13	58	Femenino	150	Preocupante
14	38	Masculino	109	No preocupante
15	58	Masculino	155	Preocupante
16	55	Femenino	87	No preocupante
17	35	Masculino	56	No preocupante
18	50	Masculino	205	Grave
19	32	Masculino	184	Preocupante
20	54	Masculino	148	Preocupante
21	37	Femenino	171	Preocupante
22	53	Femenino	252	Grave
23	56	Masculino	150	Preocupante
24	56	Masculino	174	Preocupante
25	53	Femenino	219	Grave
26	57	Femenino	119	No preocupante
27	62	Masculino	141	Preocupante
28	62	Femenino	147	Preocupante
29	56	Femenino	197	Grave
30	36	Masculino	127	No preocupante
31	57	Masculino	204	Grave
32	47	Masculino	56	No preocupante
33	58	Femenino	140	No preocupante
34	59	Femenino	168	Preocupante
35	40	Femenino	89	No preocupante
36	55	Masculino	119	No preocupante
37	49	Masculino	219	Grave
38	56	Masculino	78	No preocupante
39	58	Masculino	148	Preocupante

<b>Base de datos</b>				
<b>Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP), validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo España (INSHT-es), en su (NTP574), 2000.</b>				
<b>Código</b>	<b>Edad</b>	<b>Sexo</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Clasificación</b>
40	44	Masculino	192	Preocupante
41	53	Masculino	156	Preocupante
42	33	Masculino	114	No preocupante
43	47	Masculino	56	No preocupante
44	51	Masculino	128	No preocupante
45	52	Femenino	207	Grave
46	51	Femenino	224	Grave
47	31	Femenino	162	Preocupante
48	34	Masculino	153	Preocupante
49	50	Masculino	224	Grave
50	35	Masculino	56	No preocupante

<b>Base de datos</b>				
<b>Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed), Schwab, 1986.</b>				
<b>Código</b>	<b>Edad</b>	<b>Sexo</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Clasificación</b>
1	40	Femenino	65	Medio
2	42	Femenino	50	Medio
3	59	Masculino	60	Medio
4	35	Masculino	28	Bajo
5	43	Femenino	78	Alto
6	49	Femenino	55	Medio
7	50	Femenino	19	Bajo
8	54	Masculino	50	Medio
9	50	Masculino	54	Medio
10	34	Femenino	69	Alto
11	30	Femenino	61	Medio
12	50	Femenino	44	Medio
13	58	Femenino	65	Medio
14	38	Masculino	52	Medio
15	58	Masculino	66	Medio
16	55	Femenino	58	Medio
17	35	Masculino	16	Bajo
18	50	Masculino	57	Medio
19	32	Masculino	62	Medio
20	54	Masculino	63	Medio
21	37	Femenino	90	Alto
22	53	Femenino	33	Bajo
23	56	Masculino	49	Medio
24	56	Masculino	55	Medio
25	53	Femenino	77	Alto
26	57	Femenino	43	Medio
27	62	Masculino	49	Medio
28	62	Femenino	84	Alto
29	56	Femenino	67	Alto
30	36	Masculino	44	Medio
31	57	Masculino	66	Medio
32	47	Masculino	42	Medio
33	58	Femenino	40	Medio
34	59	Femenino	55	Medio
35	40	Femenino	46	Medio
36	55	Masculino	45	Medio
37	49	Masculino	56	Medio
38	56	Masculino	57	Medio
39	58	Masculino	81	Alto
40	44	Masculino	70	Alto
41	53	Masculino	71	Alto

**Base de datos****Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed), Schwab, 1986.**

<b>Código</b>	<b>Edad</b>	<b>Sexo</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Clasificación</b>
42	33	Masculino	36	Medio
43	47	Masculino	48	Medio
44	51	Masculino	61	Medio
45	52	Femenino	61	Medio
46	51	Femenino	51	Medio
47	31	Femenino	71	Alto
48	34	Masculino	53	Medio
49	50	Masculino	56	Medio
50	35	Masculino	4	Bajo

## Anexo 7. Certificación del Tribunal de Grado



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA  
FACULTAD DE LA SALUD HUMANA  
CARRERA DE MEDICINA

Loja, 09 de noviembre de 2022

### CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad del tribunal calificador del trabajo de titulación titulada **Estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga**, de la autoría de la Srta. **Libia Cecibel Cueva Aguirre**, portadora de la cédula de identidad 1105716359, previo a la obtención del título de Médico General, bajo la dirección del Md. Byron Marcelo Salazar Paredes, Esp., certificamos que se ha incorporado las observaciones realizadas por los miembros del tribunal, por tal motivo se procede a la aprobación y calificación del trabajo de titulación de grado y la continuación de los trámites pertinentes para su publicación en el Repositorio Digital del Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja y sustentación pública.

Atentamente:

Md. Sandra Katerine Mejía Michay, Mgs.  
**PRESIDENTA DEL TRIBUNAL**

Dr. Patricio Rafael Espinosa Jaramillo, Esp.  
**VOCAL DEL TRIBUNAL**

Dra. Catalina Verónica Araujo López, Mgs.  
**VOCAL DEL TRIBUNAL**

## Anexo 8. Tablas Complementarias

**Tabla 7**

Niveles de estrés laboral según supervisión (ítem: 15, 16, 21, 29, 30, 31, 32, 33, 42, 46, 47, 48) por sexo y grupo etario en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga

Niveles de estrés laboral según supervisión	Sexo y grupo etario										
	Masculino					Femenino				Total	
	20-40		41-64		20-40		41-64		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%			
No preocupante	5	10.20	11	<b>22.45</b>	3	6.12	9	<b>18.37</b>	28	57.14	
Preocupante	1	2.04	5	10.20	2	4.08	2	4.08	10	20.41	
Grave	1	2.04	4	8.16	1	2.04	5	10.20	11	<b>22.45</b>	
Total	7	14.29	20	40.82	6	12.24	16	32.65	49	100.00	

f: Frecuencia, %: Porcentaje.

Fuente: Escala de Fuente de Estrés en Profesores (EFEP).

Elaboración: Libia Cecibel Cueva Aguirre.

**Tabla 8**

Niveles de estrés laboral según carencias (ítem: 6, 28, 38, 39, 41, 43, 45, 53) por sexo y grupo etario en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga

Niveles de estrés laboral según carencias	Sexo y grupo etario										
	Masculino					Femenino				Total	
	20-40		41-64		20-40		41-64		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%			
No preocupante	6	12.24	12	<b>24.49</b>	2	4.08	5	10.20	25	<b>51.02</b>	
Preocupante	0	0.00	5	10.20	4	8.16	5	10.20	14	28.57	
Grave	1	2.04	3	6.12	0	0.00	6	<b>12.24</b>	10	20.41	
Total	7	14.29	20	40.82	6	12.24	16	32.65	49	100.00	

f: Frecuencia, %: Porcentaje.

Fuente: Escala de Fuente de Estrés en Profesores (EFEP).

Elaboración: Libia Cecibel Cueva Aguirre.

**Tabla 9**

Niveles de estrés laboral según cooperación (ítem: 2, 4, 7, 11, 13, 14, 17, 19) por sexo y grupo etario en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga

Niveles de estrés laboral según cooperación	Sexo y grupo etario										
	Masculino					Femenino				Total	
	20-40		41-64		20-40		41-64		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%			
No preocupante	6	12.24	6	12.24	2	4.08	3	6.12	17	<b>34.69</b>	
Preocupante	1	2.04	7	14.29	2	4.08	6	12.24	16	<b>32.65</b>	
Grave	0	0.00	7	14.29	2	4.08	7	14.29	16	<b>32.65</b>	
Total	7	14.29	20	40.82	6	12.24	16	32.65	49	100.00	

f: Frecuencia, %: Porcentaje.

Fuente: Escala de Fuente de Estrés en Profesores (EFEP).

Elaboración: Libia Cecibel Cueva Aguirre.



**Tabla 10**

Niveles de estrés laboral según alumnado (ítem: 3, 10, 18, 26, 35, 36, 44, 54) por sexo y grupo etario en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga

Niveles de estrés laboral según alumnado	Sexo y grupo etario									
	Masculino				Femenino				Total	
	20-40		41-64		20-40		41-64		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
No preocupante	5	10.20	13	26.53	4	8.16	7	14.29	29	<b>59.18</b>
Preocupante	2	4.08	5	10.20	2	4.08	6	12.24	15	30.61
Grave	0	0.00	2	4.08	0	0.00	3	6.12	5	10.20
Total	7	14.29	20	40.82	6	12.24	16	32.65	49	100.00

f: Frecuencia, %: Porcentaje.

Fuente: Escala de Fuente de Estrés en Profesores (EFEP).

Elaboración: Libia Cecibel Cueva Aguirre.

**Tabla 11**

Niveles de estrés laboral según adaptación (ítem: 25, 27, 51, 55, 56) por sexo y grupo etario en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga

Niveles de estrés laboral según adaptación	Sexo y grupo etario									
	Masculino				Femenino				Total	
	20-40		41-64		20-40		41-64		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
No preocupante	5	10.20	11	22.45	4	8.16	7	14.29	27	<b>55.10</b>
Preocupante	2	4.08	5	10.20	2	4.08	3	6.12	12	24.49
Grave	0	0.00	4	8.16	0	0.00	6	12.24	10	20.41
Total	7	14.29	20	40.82	6	12.24	16	32.65	49	100.00

f: Frecuencia, %: Porcentaje.

Fuente: Escala de Fuente de Estrés en Profesores (EFEP).

Elaboración: Libia Cecibel Cueva Aguirre.

**Tabla 12**

Niveles de estrés laboral según valoración (ítem: 8, 9, 20, 22, 23) por sexo y grupo etario en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga

Niveles de estrés laboral según valoración	Sexo y grupo etario									
	Masculino				Femenino				Total	
	20-40		41-64		20-40		41-64		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
No preocupante	4	8.16	8	16.33	2	4.08	5	10.20	19	38.78
Preocupante	3	6.12	8	16.33	4	8.16	7	14.29	22	<b>44.90</b>
Grave	0	0.00	4	8.16	0	0.00	4	8.16	8	16.33
Total	7	14.29	20	40.82	6	12.24	16	32.65	49	100.00

f: Frecuencia, %: Porcentaje.

Fuente: Escala de Fuente de Estrés en Profesores (EFEP).

Elaboración: Libia Cecibel Cueva Aguirre.

**Tabla 13**

Niveles de estrés laboral según mejoras (ítem: 1, 5, 12, 24, 34, 40, 49, 50, 52) por sexo y grupo etario en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga

Niveles de estrés laboral según mejoras	Sexo y grupo etario								Total	
	Masculino				Femenino					
	20-40		41-64		20-40		41-64		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
No preocupante	5	10.20	8	16.33	3	6.12	4	8.16	20	<b>40.82</b>
Preocupante	1	2.04	5	10.20	3	6.12	6	12.24	15	30.61
Grave	1	2.04	7	14.29	0	0.00	6	12.24	14	28.57
Total	7	14.29	20	40.82	6	12.24	16	32.65	49	100.00

f: Frecuencia, %: Porcentaje.

Fuente: Escala de Fuente de Estrés en Profesores (EFEP).

Elaboración: Libia Cecibel Cueva Aguirre.

**Tabla 14**

Síndrome de burnout según subescala de agotamiento emocional por sexo y grupo etario en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga

Niveles de síndrome de burnout según agotamiento emocional	Sexo y grupo etario								Total	
	Masculino				Femenino					
	20-40		41-64		20-40		41-64		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	6	12.24	16	32.65	3	6.12	13	26.53	38	<b>77.55</b>
Medio	1	2.04	2	4.08	2	4.08	1	2.04	6	12.24
Alto	0	0.00	2	4.08	1	2.04	2	4.08	5	10.20
Total	7	14.29	20	40.82	6	12.24	16	32.65	49	100.0

f: Frecuencia, %: Porcentaje.

Fuente: Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed).

Elaboración: Libia Cecibel Cueva Aguirre.

**Tabla 15**

Síndrome de burnout según subescala de despersonalización por sexo y grupo etario en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga

Niveles de síndrome de burnout según despersonalización	Sexo y grupo etario								Total	
	Masculino				Femenino					
	20-40		41-64		20-40		41-64		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	4.08	10	20.41	2	4.08	9	18.37	23	<b>46.94</b>
Medio	4	8.16	5	10.20	3	6.12	5	10.20	17	34.70
Alto	1	2.04	5	10.20	1	2.04	2	4.08	9	18.36
Total	7	14.29	20	40.82	6	12.24	16	32.65	49	100.0

f: Frecuencia, %: Porcentaje.

Fuente: Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed).

Elaboración: Libia Cecibel Cueva Aguirre.

**Tabla 16**  
**Síndrome de burnout según subescala de realización personal por sexo y grupo etario en docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga**

Niveles de síndrome de burnout según realización personal	Sexo y grupo etario									
	Masculino				Femenino				Total	
	20-40		41-64		20-40		41-64		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sensación de logro	2	4.08	15	30.61	4	8.16	9	18.37	30	<b>61.22</b>
Medio	0	0.00	2	4.08	2	4.08	4	8.16	8	16.33
Bajo	5	10.20	3	6.12	0	0.00	3	6.12	11	22.45
Total	7	14.29	20	40.82	6	12.24	16	32.65	49	100

*f*: Frecuencia, %: Porcentaje.

*Fuente*: Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed).

*Elaboración*: Libia Cecibel Cueva Aguirre.

## **Anexo 9. Proyecto de Trabajo de Titulación**



**1859**

**Universidad Nacional de Loja  
Facultad de la Salud Humana  
Carrera de Medicina Humana**

### **Proyecto de Trabajo de Titulación**

#### **Tema**

Estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga

#### **Autora:**

Libia Cecibel Cueva Aguirre

**Loja-Ecuador**

**2020-2021**

## **1. Tema**

Estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga

## 2. Problemática

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como "un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción". Dado que los cambios que ocurren en nuestra vida en general tienen el potencial de generar estrés, por lo que se refieren al sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia. También depende de la condición física y mental de cada individuo. Un poco de estrés puede estimular al organismo para que vuelva a su estado basal cuando cesa el estímulo, pero se dificulta cuando la presión continúa y se vuelve resistente. Cuando determinadas situaciones, como el exceso de trabajo, la presión económica o social, o un entorno competitivo, se perciben de forma inadvertida como una amenaza, comienzan a sentirse incómodos, y si esta sensación perdura en el tiempo, se puede llegar a un estado de agotamiento, con posibles alteraciones en sus funciones y cambios orgánicos (Ministerio de Salud. El Salvador, 2016).

Enfocándose en el estrés laboral es un tipo de estrés que se da en el ámbito profesional ya sea por presiones en este o por encontrarse en condiciones no óptimas, las cuales pueden provocar saturación y/o colapso físico y mental en el trabajador que lo padece, ocasionando afecciones en los ámbitos de su vida (Sanz, 2018).

La docencia es una profesión que exige mucho a los que la ejercen, al tener que estar al contacto con personas con una variedad de costumbres, ideologías, cultura, lo cual implica una adaptación constante a situaciones cambiantes en este colectivo y en la sociedad misma, lo que ocasiona estrés (Pérez, 2018).

García-Moran & Gil-Lacruz, (2016) afirman que el estrés de los docentes es persistente y les preocupa provocar reacciones adversas en su organismo, para lo cual utiliza mecanismos fisiológicos (taquicardia, insomnio, trastornos digestivos, hipertensión), psicológicos (irritabilidad, ansiedad, ira, depresión) y mecanismos conductuales (aburrimiento, divagación, abuso de tabaco, alcohol, drogas) para reaccionar, ante estos cambios que se manifiesta por meses generándole agotamiento y desgaste en su salud.

La globalización de la información trae cambios y a su vez intuye a que el mundo actual y la profesión docente esté estrechamente ligada con las tecnologías, debido a que se tiene que estar al tanto de lo que sucede a nuestro alrededor de manera inmediata, y a su vez obtener nuevos conocimientos para asociarlos en un salón de clases, de manera que, los docentes están expuestos a una variedad de problemas como la proyección de clases didácticas, la gestión y carga administrativa, evidenciándose claros síntomas del estrés (Carrilo, Obaco, & Ponce, 2019).

Como se puede apreciar, el estrés es una preocupación mundial. En México, el 75% de los niveles de estrés son más altos que en China (73%) y Estados Unidos (59%). Asimismo, la educación se considera una profesión con alto riesgo de estrés laboral, debido a la naturaleza del puesto y al entorno de trabajo (García, Martínez, & Linares, 2017).

Actualmente, por la pandemia del COVID-19, algunos estudios se han realizado para indicar que debido al confinamiento mundial los niveles de estrés han aumentado, así recalcamos que con el auspicio de ACSI (Asociación Internacional de Escuelas Cristianas) Latinoamérica, se realizó una encuesta sobre el estrés docente en donde participaron 317 educadores de 14 países del continente y se observó que el 80% de los encuestados indicaron que su estado de estrés es más alto que antes de la situación de COVID-19 y el 12% indicando que sigue igual que antes. Esto significa que más del 90% de los docentes experimentan altos niveles de estrés en las actividades educativas. Además esta encuesta mencionó las dos razones principales causantes de estrés en sus labores actuales como: la cantidad de tareas que deben calificar (38.4%) y el atender responsabilidades propias del hogar donde residen (37.8%) (Díaz S. , 2020).

En nuestro país en un estudio en la ciudad de Quito demuestra que existe niveles de estrés en una escala media o preocupante con el 41.8%; alto o grave el 15.4%; mientras que el nivel de burnout se obtuvo una escala media que corresponde al 20.9% y alto 5.5%. Se constata además que la mayoría de docentes están en una fase preocupante de estrés y tiene prevalencia en docentes de sexo femenino, el servicio institucional entre 16 a 20 años y en edades entre 51 años o más (Meza, Relación del estrés laboral y el síndrome de burnout en los Docentes de la Universidad de Fuerzas Armadas - ESPE, 2017).

Referente a la ciudad de Cariamanga gracias al estudio de (Torres, 2015) concluyó que el 55% de los docentes de la Unidad Educativa Monseñor Santiago Fernández García, padecen estrés laboral, y el sexo femenino es el que prevalece con un 61%.

En efecto, existen estudios donde más del 75% de los diversos males de las personas como enfermedades leves, moderadas, y graves son originadas por la falta de manejo de estrés laboral, el cual surge cuando las demandas del entorno sobrepasan la capacidad de la persona para enfrentarlas, originando un estrés crónico o llamado síndrome de Burnout o también de estar quemado, que incluso puede llegar a ocasionar enfermedades mentales. (HINOJOSA, 2018).

El síndrome de Burnout es la fase avanzada del estrés laboral, es definido inicialmente por (Maslach & Jackson, 1981) como un síndrome psicológico que ocurre en individuos que trabajan con otras personas y se caracteriza por: agotamiento emocional; despersonalización (respuesta negativa, insensible y excesivamente fría, objetivizada frente al otro que usualmente es el beneficiario) y reducción en la realización personal (evaluación negativa de los logros

personales en el trabajo y con las personas, lo que genera que estas se sientan descontentas consigo mismas e insatisfechas con sus logros en el trabajo).

Según un estudio realizado en Venezuela (Bustamante, Bustamante, González, & Bustamante, 2016) mencionan que el 16% de los docentes presentó el síndrome de burnout; mientras que en el resto de los docentes hubo un predominio de niveles medios en las dimensiones agotamiento emocional (53%), despersonalización (33%) y realización personal (55%). Así mismo otro estudio en la zona urbana de la ciudad de Cuenca (Idrovo & Muñoz, 2019) concluyen la presencia de síndrome de burnout en docentes, la cual fue mayor en mujeres entre los 34 a 43 años.

Por lo mencionado anteriormente y debido a la importancia de este padecimiento y al no contar con datos actualizados en esta ciudad, es necesario realizar la investigación sobre el estrés y síndrome de burnout en el personal docente, con el fin de valorar estas variables y dar las respectivas recomendaciones para mejorar su salud mental; por tanto, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las fuentes de estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, período octubre 2020 – agosto 2021?



### **3. Justificación**

El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional, puede provenir de cualquier situación o pensamiento que ocasione frustración o nerviosismo. En algunos episodios el estrés puede ser positivo, como cuando le ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite, pero cuando dura mucho tiempo, puede dañar la salud (A.D.A.M, 2020).

Así también, se menciona que hay personas que por su personalidad presentan una mayor vulnerabilidad al estrés, pero existen múltiples situaciones exclusivamente laborales que pueden propiciarlo, como el exceso de carga horaria, planificación extenuante, desinterés por parte de estudiantes y la indiferencia de madres y padres de familia respecto a sus hijos, el ambiente con el personal administrativo de la institución, entre otras situaciones.

Considerando esto, el estrés es preocupación a escala mundial; y su cronicidad como es el síndrome de burnout, así, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha enfatizado en la importancia de estudios de salud intelectual del trabajador y su relación con las condiciones laborales, de este modo se ha demostrado en varios estudios que los empleados en el sector de la educación y la salud son los que tienen niveles más altos de estrés en el ámbito laboral (Martínez, Rodríguez, & Cobeña, 2019).

Por lo mencionado anteriormente, recalcando la importancia de este padecimiento y al no contar con datos actualizados en nuestro entorno que demuestren los niveles de estrés y la presencia del síndrome de burnout en el personal docente, además de la relación existente entre estas dos variables, se realiza la presente investigación que se enmarca en la línea 3 de investigación “salud enfermedad del adulto y adulto mayor en la Región Sur del Ecuador o Zona Siete” de la Carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja; cuya finalidad es aportar un mayor conocimiento sobre el estrés laboral exclusivamente en los docentes y de su manifestación crónica, el síndrome de burnout, para así tratar de evitar estas patologías y no minorizarlas, ya que puede afectar a todo el personal docente de una institución la cuál acarreará problemas en su desempeño profesional, especialmente en los docentes que laboran en la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga.

## **4. Objetivos**

### **4.1. Objetivo General**

Analizar las fuentes de estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, período octubre 2020 – agosto 2021.

### **4.2. Objetivos Específicos**

- Identificar los niveles de estrés laboral según sus fuentes en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, según sexo y grupo etario.
- Conocer los niveles de síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, según sexo y grupo etario.
- Establecer la relación entre las fuentes de estrés laboral y síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga.

## **Esquema del Marco Teórico**

### **5.1. Estrés laboral en docentes**

**5.1.1. Historia.**

**5.1.2. Definición.**

**5.1.3. Fisiopatología.**

**5.1.4. Síntomas.**

**5.1.5. Etiología.**

**5.1.6. Tipos.**

*5.1.6.1. Estrés laboral positivo.*

*5.1.6.2. Estrés laboral negativo.*

**5.1.7. Consecuencias.**

**5.1.8. Diagnóstico.**

### **5.2. Síndrome de Burnout**

**5.2.1. Antecedentes.**

**5.2.2. Definición.**

**5.2.3. Epidemiología del síndrome de burnout.**

**5.2.4. Etiología.**

*5.2.4.1. Variables individuales.*

*5.2.4.2. Variables sociales.*

*5.2.4.3. Variables organizacionales.*

**5.2.5. Consecuencias.**

**5.2.6. Diagnóstico.**

**5.2.7. Tratamiento.**

**5.2.7.1. I eje.**

**5.2.7.2. II eje.**

**5.2.7.3. III eje.**

**5.2.7.4. IV eje.**

**5.2.8. Prevención.**

## 6. Metodología

### 6.1. Tipo de estudio

Estudio con enfoque cuantitativo, de cohorte transversal y de visión prospectiva.

### 6.2. Área de estudio

Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, ubicada en las calles González Suárez, entre Daniel Ojeda y Sucre, cantón Calvas, provincia de Loja.

### 6.3. Periodo

La investigación se llevará a cabo en el periodo octubre 2020 – agosto 2021.

### 6.4. Universo y Muestra

El universo y muestra van a estar constituidos por todos los docentes que laboran en la Unidad Educativa Eloy Alfaro de la ciudad de Cariamanga, en el periodo establecido y que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión.

### 6.5. Criterios de Inclusión

- Docentes que acepten participar en el estudio, firmando el consentimiento informado.
- Docentes que estén laborando actualmente en la institución educativa.
- Docentes del sexo masculino y femenino, de todas las edades.

### 6.6. Criterios de Exclusión

- Docentes que han sido diagnosticados con estrés laboral y síndrome de burnout y se encuentren en tratamiento.
- Docentes que no completen la encuesta

### 6.7. Operacionalización de Variables

Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala
<b>Edad</b>	Tiempo transcurrido desde el nacimiento de un individuo	Cronológica	Años cumplidos		20-40 años 41-65 años >65 años
<b>Sexo</b>	Expresión fenotípica de un individuo	Fenotipo	Tipo de sexo		Femenino Masculino
<b>Estrés laboral</b>	Es un tipo de estrés que se da en el ámbito profesional ya sea por presiones en este o por encontrarse en condiciones no óptimas, las cuales pueden	Supervisión	Inestabilidad en el puesto Autonomía Apoyo directivo Estructura jerárquica Relaciones superiores Presiones	15, 16, 21, 29, 30, 31, 32, 33, 42, 46, 47, 48	Cada ítem tiene una respuesta: <ul style="list-style-type: none"><li>• Nada (1)</li><li>• Muy poco (2)</li><li>• Algo (3)</li><li>• Bastante (4)</li><li>• Mucho (5)</li></ul> Puntuación total:

	provocar saturación y/o colapso físico y mental en el trabajador que lo padece, ocasionando afecciones en los ámbitos de su vida (Sanz, 2018).	Carencias	Decisiones de la carrera Asignatura a impartir Realización del trabajo Exigencias Recursos	6, 28, 38, 39, 41, 43, 45, 53	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No preocupante: 56-140.</li> <li>• Preocupante: 141-196.</li> <li>• Grave: 197-280.</li> </ul> Puntuación por cada fuente de estrés con niveles de escala de 1 a 5: <ul style="list-style-type: none"> <li>• No preocupante: 1-2.5.</li> <li>• Preocupante: 2.51-3.5.</li> <li>• Grave: 3.51-5</li> </ul>
		Cooperación	Ambiente de trabajo Influencia del grupo Rivalidad docentes Trabajo repetitivo	2, 4, 7, 11, 13, 14, 17, 19, 37	
		Alumnado	Disciplina en clase Agresiones físicas de alumnos Enfrentamiento con alumnos	3, 10, 18, 26, 35, 36, 44, 54	
		Adaptación	Asignaturas no afines Sustitución a compañeros Cambios inadecuados	25, 27, 51, 55, 56	
		Valoración	Evaluaciones Tutorías Demandas de resultados	8, 9, 20, 22, 23	
		Mejoras	Agresiones de alumnos Valorización de las clases por los alumnos Número de alumnos Promoción Docentes y número de alumnos	1, 5, 12, 24, 34, 40, 49, 50, 52	
<b>Síndrome de burnout</b>	Es la respuesta al estrés laboral crónico que se asocia a actitudes, sentimientos y conductas negativas para la persona, que implican disfunciones	Cansancio emocional	Agotamiento emocional Cansancio Frustración por trabajo Trabajo duro Estrés	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20	Cada ítem tiene una respuesta: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca (0)</li> <li>• Pocas veces al año (1)</li> <li>• Una vez al mes o menos (2)</li> </ul>
		Desperso_nalización	Trato a los alumnos	5, 10, 11, 15 y 22	

	<p>psicofisiológicas con consecuencias perjudiciales para el individuo, la organización y la propia sociedad en general (Esteras, Chorot, &amp; Sandín, 2018).</p>	<p>Realización personal</p>	<p>Endurecimiento emocional Falta de importancia</p> <p>Entender a los alumnos Solución de problemas Vitalidad Creación de ambiente adecuado Satisfacción en el trabajo</p>	<p>4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unas pocas veces al mes (3)</li> <li>• Una vez a la semana (4)</li> <li>• Unas pocas veces a la semana (5)</li> <li>• Todos los días (6)</li> </ul> <p>Puntuación general:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo: 1-33</li> <li>• Medio: 34-66</li> <li>• Alto: 67-99</li> </ul> <p>Puntuación según subescalas:</p> <p>Agotamiento emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto: <math>\geq 27</math></li> <li>• Medio: 19-26</li> <li>• Bajo: <math>\leq 18</math></li> </ul> <p>Despersonalización</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto: <math>\geq 10</math></li> <li>• Medio: 6-9</li> <li>• Bajo: <math>\leq 5</math></li> </ul> <p>Realización personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo: <math>\leq 33</math></li> <li>• Medio: 34-39</li> <li>• Sensación de logro: <math>\geq 40</math></li> </ul>
--	--	-----------------------------	---	-------------------------------------	---



## 8. Presupuesto

CONCEPTO	Unidad	Cantidad	Costo unitario (USD)	Costo Total (USD)
Movilización	Galón de ECO	30	2.00	60.00
	Pasaje bus	10	1.25	12.50
	Taxi	10	2.00	20.00
Alimentación	Almuerzos	20	2.50	50.00
<b>MATERIALES Y SUMINISTROS</b>				
Hojas de papel bond	Resmas	1	3.00	3.00
Esferos y lápices	Unidad	5	0.35	1.75
Impresiones a blanco/negro	Hojas	20	0.10	2.00
Impresiones a colores	Hojas	20	0.25	5.00
CD en blanco	Unidad	3	1.00	3.00
Anillados	Unidad	4	1.00	4.00
Empastados	Unidad	1	10.00	10.00
Grapas	Caja	1	0.60	0.60
Guantes	Caja	1	15.00	15.00
Mascarillas	Caja	3	10.00	30.00
Protector facial	Unidad	1	10.00	10.00
<b>EQUIPOS</b>				
Computador	Equipo	1	700.00	700.00
Impresora	Equipo	1	300.00	300.00
Internet inalámbrico	Mes	12	20.00	240.00
Memoria USB (4Gb)	Unidad	1	12.00	12.00
Sub total				1478.85
(Imprevistos 20%)				295.77
<b>TOTAL</b>				<b>1774.62</b>