

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.216>

Síndrome de Burnout en el personal docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, 2022

Burnout Syndrome in the Teaching Staff of the State Technical
University of Quevedo, 2022

Pablo Alberto Parra-Silva

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
pparra@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-7841-7581>
Quevedo-Ecuador

Lissetty Cecibell Carrión Auria

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
lcarriona@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-6748-0924>

Kimberly Pierina Gallardo Peñaherrera

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
kgallardop@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-2514-9023>

Artículo recibido: día 7 de diciembre de 2022. Aceptado para publicación: 17 de diciembre de 2022.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Parra-Silva, P. A., Carrión Auria, L. C., & Gallardo Peñaherrera, K. P. (2022). Síndrome de Burnout en el personal docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 1730-1745. DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.216>

Resumen

El problema examina la posibilidad de frecuencia de surgimiento del síndrome de burnout en los profesores universitarios. El objeto de estudio es investigar la presencia y afectación del síndrome de burnout (SB) en los docentes de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ). El objetivo es considerar la aparición del SB en los profesores titulares y contratados durante el año 2022. El propósito es evaluar la incidencia y problemas relacionados con el SB en los docentes universitarios y los efectos en las labores académicas y personales. Contribución teórica que visualiza la existencia de incongruencias entre la actuación personal del educador, la responsabilidad institucional, las distintas limitaciones, disfunciones y efectos laborales que acarrea el agotamiento emocional en profesores. El proceso postpandemia, provocó distanciamiento institucional y consiguientes reacciones emocionales, afectando la toma de decisiones, confrontamiento de criterios, esfuerzo por el cumplimiento laboral y exigencias propias de la planificación organizacional de la institución educativa superior, en una reinserción presencial. Generando un tema de relevancia e interés que no ha sido abordado con anterioridad en el contexto. Una contribución práctica en la tarea de elaborar artículos de preeminencia académica y científica, con una metodología de trabajo en equipo de profesores, que permita divulgar su investigación documental, con enfoque inductivo-deductivo; a partir de una muestra poblacional de 141 profesores universitarios, utilizando la escala Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson, en su cuestionario para educadores, manejando las subescalas de agotamiento emocional y realización personal, modificado para efectos de esta tarea.

Palabras clave: agotamiento, estrés laboral, salud docente

Abstract

The problem examines the possibility of frequency of emergence of burnout syndrome in university professors. The object of study is to investigate the presence and involvement of burnout syndrome (SB) in teachers at the State Technical University of Quevedo (UTEQ). The objective is to consider the appearance of SB in tenured and contracted professors during the year 2022. The purpose is to evaluate the incidence and problems related to SB in university professors and the effects on academic and personal work. Theoretical contribution that visualizes the existence of inconsistencies between the personal performance of the educator, institutional responsibility, the different limitations, dysfunctions and labor effects that emotional exhaustion in teachers entails. The post-pandemic process caused institutional distancing and consequent emotional reactions, affecting decision-making, confrontation of criteria, effort for labor compliance and demands of the organizational planning of the higher educational institution, in a face-to-face reintegration. Generating a topic of relevance and interest that has not been previously addressed in the context. A practical contribution in the task of preparing articles of academic and scientific pre-eminence, with a methodology of teamwork of professors, which allows the dissemination of their documentary research, with an inductive-deductive approach; from a population sample of 141 university professors, using the Maslach Burnout Inventory scale by Maslach and Jackson, in their questionnaire for educators, handling the subscales of emotional exhaustion and personal accomplishment, modified for the purposes of this task.

Keywords: exhaustion, teacher health, work stress

INTRODUCCIÓN

Buscando diagnosticar y reconocer la aparición del síndrome de burnout en un conglomerado universitario, -donde la palabra “burnout” es un anglicismo-, que puede traducirse como “síndrome del trabajador quemado”. Término utilizado en el área de salud, para referirse a un trastorno de origen emocional, con implicaciones psicológicas y físicas, causado por altos niveles de estrés, sufridos de forma prolongada en el ambiente laboral. El síndrome de burnout es un desgaste profesional, un conjunto de características del trabajador desgastado, “quemado” por el exceso de trabajo o por la inadecuada conducción de la ejecución de este. Fue descrito por primera vez en 1969, por el psicólogo H.B. Bradley, al hacer un estudio en centros correccionales juveniles y lo describió como un fenómeno psicosocial, padecido por policías (Demir, 2018).

El estrés es parte de la cotidianidad y un malestar de la civilización, afectando a la salud y al bienestar personal, como a la satisfacción laboral y colectiva. Siendo un malestar poco perceptible y que afecta a condiciones personales del trabajador, se relaciona con la salud mental del sujeto. Jessica Mouzo, plantea que la buena salud mental es una especie de puzzle formado por piezas genéticas y ambientales. Hay predisposición genética a sufrir algún problema mental; y en otras ocasiones, influencia el tiempo, el entorno, las circunstancias, la familia, la relación interpersonal, la situación económica, el trabajo y los sucesos traumáticos. El estrés laboral pesa en la depresión, según la revista *Molecular Psychiatry*; este factor reduciría un 18% los casos de trastornos depresivos (Mouzo, 2022).

Cualquiera puede enfermar; mucho más si existen condiciones adaptativas, crónicas, asociadas con un inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo, pudiendo alterar la calidad de vida de las personas que lo padecen, provocando efectos negativos y efectos colaterales de distinto orden. El síndrome de burnout es un trastorno muy frecuente, que la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo ha catalogado como un riesgo laboral.

El estrés daña la salud. Por eso se incorporó el síndrome de desgaste profesional en la última actualización de la clasificación internacional de enfermedades, como un problema relacionado con el trabajo; donde se enfocan tres aspectos: un cansancio emocional y físico, como una sensación de carga y agotamiento ante las exigencias de la tarea; también una despersonalización, de manera que los trabajos se hacen de forma fría e impersonal, no sintiéndose a gusto con su rol; y, existe una falta de realización personal en el trabajo” (Mouzo, 2022). El artículo pretende determinar si en el contexto laboral universitario, es notable la aparición y surgimiento del síndrome de burnout, en las condiciones similares a las que acontecen en distintos espacios educativos.

Según el Diario “La República” de Colombia, citado por Castiblanco (2021), en dicho país hay 22 millones de trabajadores, de los cuales entre 20% y 33%, reportan estrés laboral. Según la línea de atención psicosocial, 11.435 trabajadores accedieron a la atención psicosocial; de los cuales 55.07% son mujeres y 37.54% son hombres. De éstos, un 19,25% presentaba síntomas de ansiedad asociados al trabajo. Un 12.94% responden a reacciones de estrés asociados al trabajo; e incluso, el 10.95% expresa síntomas de depresión (Castiblanco, 2021). Ante la existencia de esos estudios y mediciones estadísticas, llama la atención la posibilidad de reportar estas condiciones de ansiedad en el entorno laboral universitario.

Para abordar los síntomas y signos del síndrome de burnout, se debe partir indicando que el estrés perturba la homeostasis fisiológica y psicológica de un organismo. Se ha mostrado evidencias de rasgos fisiológicos adversos: crecimiento de glándulas suprarrenales, atrofia del timo, cambios en los ganglios linfáticos, incremento del tono cardiovascular, supresión del sistema inmunológico, úlceras gástricas, cefaleas, adormecimiento de extremidades, hiperventilación, reflujo gástrico, insomnio, entre otros síntomas característicos. Investigaciones en neurociencias han demostrado que experiencias estresantes afectan algunas funciones cerebrales; como también que se trata de un mecanismo adaptativo, que responde en tiempo real ante una amenaza que pone en riesgo la vida.

Herbert J. Freudenberger (1974), citado por Gutiérrez (2006) y Fontes (2020), observó que la gente sufre pérdidas progresivas de energía, agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, desmotivación en el trabajo y agresividad. Identificando: desmotivación por el trabajo; pérdida de la energía; una menor empatía y trato más indiferente; ansiedad y depresión. Cincuenta años después, los síntomas coinciden. Las personas afectadas sufren estrés crónico, definido “como no poder dar más de sí” en el desarrollo de su actividad profesional. Junto a otros síntomas como contracturas musculares especialmente en la zona lumbar; insomnio y dificultades del sueño; alteraciones psicosomáticas gastrointestinales, cardiovasculares, cefaleas, mareos, tics nerviosos, palpitaciones, taquicardias, aumento de la presión arterial, dolores musculares, inapetencia sexual (Fontes, 2020).

El agotamiento no ocurre de la noche a la mañana, pero puede ser el resultado de años de trabajo acumulados. Ya sea física o emocionalmente, el cansancio, el agotamiento y la desmotivación acaban formando parte de su día a día. La socióloga Cristina Maslach (1980), desarrolla un instrumento para medir el síndrome, denominado “cuestionario de Maslach” (Maslach burnout inventory), que ha sido un instrumento más utilizado en el mundo para diagnosticar el síndrome. Este cuestionario (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre sentimientos y actitudes del profesional; y, su función es medir el desgaste profesional. Pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el síndrome de burnout. Este cuestionario se obtiene en tres variables numéricas, con los siguientes puntos de corte: CE bajo, ≤ 18 , CE medio de 19-26 y CE alto, ≥ 27 ; DP bajo, ≤ 4 , DP media de 6-9 y DP alta, ≥ 10 , y RP, baja, ≤ 33 , RP media de 34-39 y RP alta, ≥ 40 (Fontes, 2020).

Las subescalas de CI y DP indican mayor desgaste a mayor puntuación. La RP funciona en sentido inverso, indicando mayor desgaste las puntuaciones bajas. Estas tres dimensiones consideran el síndrome de estar quemado, con una variable continua que se puede experimentar en diferentes niveles y aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas de AE y DP y baja en RP definen el síndrome. Consideramos como prevalencia de burnout, niveles altos en al menos una de las tres dimensiones. Se da cuenta de la aplicación y análisis de la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO), diagnosticando muestras representativas de docente en México, donde se arrojaron altos niveles de despersonalización, agotamiento emocional e insatisfacción de logro.

Así mismo, se han descrito otros síntomas y signos muy específicos, como por ejemplo la negación del problema. Mucha gente no admite ni acepta que tiene un problema de estrés. Sin embargo, manifiesta aislamiento familia, social y laboral. Su ansiedad se ha disparado notablemente y de manera persistente, generando sensaciones de percepciones como que algo va a suceder, temores, miedos, que se convierten en dificultosas y de incremento creciente.

Si a esto sumamos que la depresión es un síntoma muy común que, junto con la ira, se convierten en actitudes de intolerancia, falta de control, pérdida de la paciencia, manifestaciones de enojo exagerado, especialmente con subalternos y compañeros de labores. Si a esto se incorporan actitudes de desinterés laboral, incumplimiento, atrasos, descuidos; no es menos cierto que también suele pretender distraerse con conductas sociales de uso de alcohol, consumo de cigarrillo, pero sobre todo cambios en la personalidad y la conducta.

Se asocia el distrés emocional a distintos profesionales, junto a situaciones contextuales que agravan las condiciones preexistentes, incrementando la fatiga física y mental, ansiedad, agotamiento, temores y coincidentes síntomas en las demás personas. Las limitaciones postpandemia Covid-19, han afectado el uso de espacios públicos, el acceso libre al trabajo, el uso de instalaciones recreativas, servicios sanitarios, generándose nuevos retos de adaptabilidad y de complejidad psicosocial para todos.

Maslach, consideraba al burnout como respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, como agotamiento, cinismo e ineficacia profesional. Estos componentes aparecen de forma insidiosa, cíclica y pueden repetirse a lo largo del tiempo, pudiendo experimentarse en distintos momentos y épocas de la vida del sujeto. La aplicación del inventario Maslach Burnout, generó hallazgos que apuntaron a proporcionar motivación para capacitación y mejoramiento de la confianza en el manejo de las emociones, subrayar los beneficios del trabajo en equipos cohesionados, así como entender de mejor manera la complejidad de la labor profesional (Castel Riu, 2021).

Estudios de Aguilar et. al. (2020), citan datos del Workplace Wellness Council México (2019), señalando que en ese país un trabajador que sufre depresión puede faltar al trabajo 25 días al año, hasta 20 días cuando enfrenta ataques de pánico, 14 días si padece de estrés postraumático y 20 días si pasa por un período de ansiedad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), indica que el estrés es un problema de salud pública, pues genera descuidos laborales, disminución de la productividad, aumento en la rotación de personal e incremento de las enfermedades mentales, además del impacto económico. (Aguilar-Camacho, Luna, Rovar, & Blancafuerte, 2019).

Varios enfoques investigativos indican aspectos psicológicos (depresión, frustración, insatisfacción, baja autoestima, ansiedad, adicciones, pensamientos suicidas) y físicos (incremento en la producción de cortisol, fatiga, cambios cognitivos, insomnio, dolores musculares, cefaleas, complicaciones sexuales, problemas cardiovasculares, aceleramiento del envejecimiento y problemas digestivos) (Aguilar-Camacho, Luna, Rovar, & Blancafuerte, 2019).

Con este antecedente teórico, se dirige la investigación a encontrar la presencia del estrés laboral universitario. Castiblanco (2021), cita a Rosales (2015), quien plantea que los docentes están altamente expuestos al padecimiento de diferentes condiciones y síndromes, que afectan su calidad de vida en términos personales, profesionales y sociales. Señalando que el docente se enfrenta a diferentes labores, además de educar; pues tiene la responsabilidad de contribuir a la formación integral del estudiante y orientar los cambios y reformas a los planes de estudio, otras actividades de gestión e investigación además de dar clases. Esto hace que el docente sea una persona vulnerable, además de que deberá enfrentar en términos de la organización, el cumplimiento de objetivos, actividades administrativas, la labor educativa (Castiblanco, 2021).

Para Castiblanco (2021), el SB es una realidad latente en el contexto académico, pues se han obtenido cifras alarmantes según sus investigaciones, motivando la necesidad de implementar estrategias de confrontación y prevención, por sus efectos en la salud del trabajador y en su desempeño laboral. Se deben garantizar condiciones óptimas para el desarrollo de la profesión del docente, en cuanto a elevar la motivación del profesorado y asegurar la calidad educativa. Siendo importante generar espacios de reflexión en las organizaciones educativas (Castiblanco, 2021).

El SB combina signos de otros malestares psicológicos de los profesionales y trabajadores, tales como: depresión, estrés extremo, agotamiento, crisis existenciales, junto a cuadros de extrema extenuación, derrumbe emocional y lentificación física. Sus principales manifestaciones son: fuertes jaquecas, dolores estomacales, problemas intestinales, agotamiento emocional profundo, derrumbe psicológico que echa por tierra sus capacidades y la propia valía. El cansancio y la frustración derrumban a individuo en una postración que aniquila sus capacidades básicas, aislándolo de las personas. Se ha estudiado que el cortisol junto con la adrenalina, son hormonas que reaccionan como respuesta al estrés. El cortisol se produce cuando las personas están bajo estrés crónico, lo cual puede provocar cambios en las funciones cerebrales, propiciando ansiedad y depresión (Juárez Batista, 2019).

Se ha constatado en los diversos estudios, que los docentes son un segmento profesional expuesto a intensos y diversos estresores ocupacionales, que conducen a contraer el SB. La enfermedad se ha convertido en un fenómeno de dimensiones y carácter epidémico entre los profesores universitarios. Aun cuando los docentes forman un grupo heterogéneo, pues en el interior de esa población existen distintas categorías, dependiendo del entorno donde actúan y de las instituciones donde laboran.

La Ley Orgánica de Educación (2016), considera en el Artículo 9 que: “La educación superior es condición indispensable para la construcción del derecho del Buen Vivir, en el marco de la interculturalidad, del respeto a la diversidad y la convivencia armónica con la naturaleza”. Los educadores, como trabajadores que laboran en función al sistema educativo del Estado, tienen sobre sí una gran responsabilidad, por lo que son objeto de una gran exigencia laboral. Esta presión laboral puede estar generando alteraciones de los parámetros cardio metabólicos, asociados al estrés y al síndrome de burnout, siendo este último un factor de riesgo en la agudización de enfermedades como la diabetes, las hiperlipidemias, la hipertensión, el aumento de masa corporal, entre otras. Estas dolencias ligadas al burnout son causantes de millones de muertes a nivel mundial.

Lo mismo que es importante la asociación entre el síndrome de burnout y la obesidad. En las revisiones bibliográficas se señala que un 33% de las investigaciones hasta el año 2016, han constatado una correlación positiva entre el estrés laboral y el índice de masa corporal. Los hallazgos permiten proponer que el estrés laboral y la conducta alimentaria, generan graves consecuencias en la población trabajadora y la sociedad (Santana-Cárdenas, 2016).

El docente universitario está constantemente inmerso en un ambiente de trabajo, que le exige un desempeño laboral con gran gasto energético físico y psicológico, pudiendo afectar su salud. Estudios como el de Eduardo Milian Hernández y otros, de Manabí-Ecuador, nos alertan sobre la frecuencia y gravedad del tema, en el contexto de la universidad ecuatoriana.

La caracterización del profesor en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ), se fundamenta en la docencia como una de las funciones sustantivas, referida en el Art. 4 del Reglamento de Régimen Académico (RRA), de conformidad con lo establecido en el Art. 117 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), a partir de la cual se construyen conocimientos y el desarrollo de capacidades y habilidades, resultante de la interacción entre profesores y estudiantes, en experiencias de enseñanza-aprendizaje. Se enmarca en un modelo educativo-pedagógico y en la gestión curricular en permanente actualización; orientada por la pertinencia, el reconocimiento de la diversidad, la interculturalidad y el diálogo de saberes (LOES, 2022).

La docencia universitaria cuenta con un claustro de profesores titulares y con contratos ocasionales, que se desenvuelven con regularidad en ambientes de trabajo fundamentados con normas y regulaciones laborales, a lo que se suma un ambiente de trabajo equilibrado, armonioso, políticamente estable, con exigencias de desempeño laboral propias del sistema educativo universitario, que implica un gasto energético intelectual, físico y psicológico, de indudable importancia y trascendencia. Sin embargo, durante los últimos años, la institución ha estado permanentemente articulando procedimientos de evaluación y acreditación, que han venido a representar cambios significativos en el accionar individual y colectivo.

Todos estos procesos acarrearán desgaste, que debe ser evaluado desde una perspectiva real, por lo que el síndrome de burnout surge como uno de los efectos que determinan los niveles de agotamiento emocional, que abarcan además su correspondiente acción en la salud mental y física de las personas, visibles a mediano o largo plazo. Pero al proceder al ejercicio de esta investigación era menester contrastar con otros estudios que se hayan realizado a nivel universitario.

Estudios realizados en docentes de medicina en Perú, evidencian la mayor prevalencia de dificultades en docentes varones mayores de 54 años. Pero, se observaba una proporción minoritaria de alrededor del 8% en docentes menores de 36 años de ambos géneros. Dimensiones de agotamiento, cinismo y eficacia profesional son factores para tomar en cuenta. El estudio demuestra que la eficacia profesional percibida ejerce un efecto mediador en la relación entre el burnout y el agotamiento. Se hace necesario, que la labor del docente sea reconocida por la directiva y estudiantes, debiendo recibir una compensación afectiva y social para minimizar la prevalencia de burnout a mediano plazo (Tito, Torres, & Pérez, 2022).

Criterios como el de G. González y otros (2015), aparecidos en un estudio cubano sobre la falta de realización personal, también deberán ser interpretados en el contexto de este estudio, comparándolos de tal manera que permita diferenciar, contrastar, relacionar, muchas de las manifestaciones que han sido monitoreadas y estudiadas en diversos contextos (González, Carrasquilla, Latorre, & Torres, 2022). Lo importante es que, a través de este trabajo, se busquen tomar medidas que ayuden a relajar el estrés y a poner motivación y orden en las cosas del trabajo, sin que esto afecte la salud mental, física y la vida personal del docente, cualquiera sea su exigencia laboral o dependencia.

Siendo que el síndrome se caracteriza por la pérdida de la energía, lo importante será ponerse en movimiento. Hacer un plan de deportes contribuirá a relajar la mente y el cuerpo. Igualmente, la música es una compañía ideal. Pero es importante analizar la forma de trabajar, pues una de las causas es el exceso de trabajo y asumir responsabilidades que sobrepasan la resistencia y la adecuada utilización del tiempo.

Superar las adversidades aumentará la autoestima, aceptando las limitaciones propias y comprendiendo las de los demás. Cuando el extremo se vuelve incapacitante, lo mejor será acudir a psicoterapia y recuperar la autoestima. Un trabajo nunca debería generar estrés que provoque síntomas depresivos o baja autoestima. Hay que analizar siempre la vida profesional y personal. Analizar la condición en que estamos y lo que nos ocurre.

El Maslach Burnout Inventory (MBI), de Maslach y Jackson, es un instrumento de medición, creado en 1981 y modificado luego en 1986, que contiene 22 ítems, dirigido a profesionales de servicio, que valora una escala de seis grados y tres dimensiones, que definen el burnout: Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (DP) y Baja Realización Personal en el Trabajo (RPT). Inicialmente constaba de dos partes, una de frecuencia y otra de intensidad, donde las respuestas estaban enfocadas a sentimientos y pensamientos relacionados con el ámbito y su desempeño habitual en el trabajo.

En 1981, incorporaba 25 ítems, distribuidos en cuatro escalas; las tres expuestas y otra "Implicación con el Trabajo". Pero en la versión de 1986, fue eliminada, posterior a ello se estableció con 22 ítems, manteniendo así, las mismas dimensiones distribuidas, al agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal en el trabajo (8 ítems), estimando una puntuación baja, media y alta.

Es necesario tomar en consideración a los factores ambientales y psicológicos, como causa de una conducta anómala en la alimentación, que conllevan a un aporte energético excesivo, en ausencia de actividad física, como parte del sedentarismo. El SB es la respuesta del individuo a todos los estresores crónicos que puede sucederse en el ambiente laboral, es necesario conocer la avasalladora sintomatología, que provoca un agotamiento inmedible, sensación de pereza y un decrecimiento o frustración de la realización personal, sino también a nivel cardio-metabólico, músculo esquelético y mental.

Contar con un sistema que abarque la buena gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST), está considerada dentro de la Norma ISO 450001, para obtener un trabajo seguro y saludable, logrando la prevención de los daños y del deterioro de la salud, que están relacionados con el trabajo. Se enfoca directamente a: protección de los trabajadores, reducción de riesgos laborales y el cumplimiento de legislación laboral.

Las organizaciones deben mantenerse conforme a la ley, para de esa manera disminuir las quejas, pagar la seguridad social, evitar consecuencias financieras y debilitar el estigma de la publicidad negativa.

Responsabilidad – cumpliendo y obteniendo la certificación, es una manera de demostrar la responsabilidad y el compromiso en materia de seguridad y salud en el trabajo de los empleados.

MATERIALES Y MÉTODO

Para efectos de la tarea, se diseñó una matriz de construcción lógica para la investigación, que condujeron al planteamiento de los objetivos. A partir de una matriz de construcción lógica de trabajo investigativo, el equipo de trabajo estructurado por Cecibel Carrión, Kimberly Gallardo y Pablo Parra, han establecido coincidencia de criterios para desarrollar este tema. El trabajo en equipo conformado por tres docentes de la Carrera de Educación Básica coincide además con el nivel de conocimientos, experiencias profesionales e intereses investigativos de cada uno de los integrantes del equipo. El tiempo requerido para el desarrollo documental del tema y un sustento cuantificable realizado a través de una muestra, se relaciona con la población objeto de estudio, que son los docentes de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, ubicados tanto en el campus Central “Ing. Manuel Haz Álvarez”, como en el predio “La María”, donde se concentran las principales facultades con las veinte y siete carreras con las que cuenta actualmente la institución.

Por omisión en la información institucional proporcionada para la encuesta fueron solamente consideradas las Facultades de Ciencias de Ingeniería, Ciencias Empresariales, Ciencias Pecuarias y Agrarias, Ciencias de la Salud, Ciencias de la Educación, Ciencias de la Industria y Producción; Ciencias Sociales, Económicas y Financieras (siete facultades), cuyo universo poblacional es de 330 docentes, lográndose una muestra de 141 participantes.

La emisión de la encuesta utilizando Google Forms, fue estructurada considerando las variables dependientes de agotamiento emocional y realización personal; siendo variables independientes algunos factores sociodemográficos como el sexo, la edad, el tipo de relación laboral y la cantidad de años de servicio. Por tal condición la aplicación era aleatoria y su vez voluntaria, sobre un universo docente que había entrado en proceso de finalización del semestre, a pesar de lo cual se contó con un alto índice de participación e interés por responder a este trabajo. Se utilizó como instrumento base la escala Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1981), en su cuestionario para educadores: MBI-ES; utilizando únicamente las subescalas de: 1) agotamiento emocional; y, 2) realización personal. Esta decisión se tomó para efectos prácticos del ejercicio, en términos de captación y mantenimiento de la atención de los encuestados durante la aplicación del instrumento.

Por su consideración de ser breve, comprensible, clara y precisa, la encuesta fue modificada para darle sentido coherente y puntual al trabajo de investigación. Utilizando un sistema de recopilación de información cuantificable, que posteriormente será divulgado de manera consistente y socializado en los espacios universitarios pertinentes. La encuesta fue aplicada utilizando el sistema de comunicación institucional, previo al aviso y consentimiento para su utilización. El instrumento fue dividido en tres secciones, correspondiendo a la primera parte el consentimiento del encuestado.

La segunda parte del cuestionario se relaciona con indicadores sociodemográficos, tales como sexo, rangos de edad, tipo de relación laboral, tiempo de permanencia institucional, lugar de desempeño. Así mismo, en la tercera parte del cuestionario se encuentran los ítems correspondientes a las subescalas utilizadas del MPB-ES. Estos ítems, para cumplir con el propósito, fueron modificados en cuanto a su redacción, sin perder la idea central e intención de cada pregunta, con la finalidad de adaptarlas al contexto del docente de la UTEQ y a su vez generar un proceso de cuestionamiento y reflexión del encuestado, que le faculte una motivación e interés por el nivel de sus respuestas.

Tabla 1

Detalle de ítems y subescalas utilizados en instrumento aplicado

Subescala de MBI-ES	Ítems dentro del MBI-ES	Ítems dentro del cuestionario aplicado ¹
Agotamiento Emocional (AE)	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	8, 20, 11, 17, 13, 15, 18, 10, 22
Realización Personal (RP)	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	7, 14, 21, 9, 12, 16, 19, 23

Elaborado por equipo de investigación.

El cuestionario fue elaborado, presentado y aplicado mediante Google Forms en el mes de septiembre de 2022; distribuido mediante correo electrónico institucional a los docentes de las distintas facultades de la UTEQ en coordinación con la Unidad de Planeamiento Académico. Los datos fueron descargados en formato de hoja de cálculo y procesados con Excel; siguiendo los principios éticos en la investigación científica en cuanto al tratamiento y almacenamiento de los resultados. Es importante reiterar los ítems correspondientes a cada una de las dos escalas de MBI-ES, resaltadas como propósito de este trabajo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A partir de los datos obtenidos se aprecia que el 47,5% de la muestra corresponde al género femenino, y el 52,5% al masculino; el 19,9% se ubica en un rango de edades entre 25 a 35 años, el 31,9% de 36 a 45 años, el 28,4% de 46 de 55 años y el 19,9 de 56 o más edad. El 37,6% son docentes con nombramiento, mientras que el 62,4% laboran en condiciones de contratado ocasional. El 43,3% ha laborado de 1 a 5 años en la institución, el 13,5% de 6 a 10 años, el 8,5% de 11 a 15 años y el 34,8% por más de 15 años. Estos indicadores reflejan un equilibrio en los distintos parámetros, que arrojan resultados con una ponderación adecuada y convincente.

Existen estudios del síndrome de desgaste profesional, considerado como un trastorno adaptativo crónico, asociado a un afrontamiento inadecuado de las demandas psicológicas del trabajo, que deteriora la calidad de vida y disminuye la condición asistencial de quien lo padece. Se sostiene que el síndrome aparece en aquellos profesionales que mantienen “su ayuda constante” y directa sobre otras personas, lo cual les conduce a mediano plazo a una desmotivación y cansancio psicológico.

¹ Redacción de los ítems adaptada.

Siendo que en los últimos años el síndrome del desgaste profesional ha adquirido importancia, dadas sus repercusiones en el absentismo laboral, disminución del nivel de satisfacción en profesionales y pacientes del área de salud, personas con riesgo de conductas adictivas, la excesiva movilidad laboral, las alteraciones de la dinámica familiar, con múltiples repercusiones negativas; se pretende en este trabajo negar o confirmar las hipótesis elaboradas inicialmente, con base a una adecuada aplicación de una encuesta, cuyos resultados se visualizan a continuación.

Tabla 2

Niveles de Agotamiento Emocional de los docentes de la UTEQ

<i>Niveles de AE</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Bajo	119	84,4%
Medio	18	12,8%
Alto ²	4	2,8%

Se aprecia un bajo porcentaje (2,8%) cuando se evalúan condiciones de elevado nivel de Agotamiento Emocional (AE) como síntoma de burnout; además, se observa que el AE en niveles medios también se presenta en porcentajes no significativos (12,8%) en los docentes.

Este sería un primer indicador que evidencia que los docentes en la UTEQ, sobrellevan la carga emocional relacionada a sus labores de una forma bastante positiva y equilibrada, sin que se reflejen síntomas apremiantes. Lo que convierte en negativa a la primera premisa hipótesis que señala: "Características y manifestaciones del síndrome de burnout, con síntomas relacionados con estrés laboral, se presentan en la docencia universitaria en general".

Estudios posteriores permitirán argumentar respecto a los factores predisponentes para estos resultados, donde empíricamente se puede presumir que el ambiente de estabilidad laboral, político y económico de la institución es un factor amigable y de bienestar, que ha impedido la aparición de nudos críticos significativos.

Tabla 3

Niveles de Realización Personal de los docentes de la UTEQ

<i>Niveles de RP</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Bajo ³	4	2,8%
Medio	10	7,1%
Alto	127	90,1%

² Síntoma de Burnout

³ Síntoma de Burnout.

Se aprecia que tan solo un pequeño porcentaje de los docentes (2,8%) presentan “bajos niveles de Realización Personal” (RP); centrándose en un 90,1% el alto nivel de Realización Personal. Lo que conlleva a determinar la tendencia de que los profesionales docentes universitarios han logrado una relación laboral estable y acorde a sus expectativas, evidenciando condiciones de satisfacción, bienestar, armonía en cuanto a sus resultados laborales.

Tabla 4

Percepción de agotamiento frente a las actividades complementarias a la docencia

<i>Niveles de agotamiento frente a actividades complementarias a la docencia</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Bajo	107	75,9%
Medio	18	12,8%
Alto	16	11,3%

Adicionalmente, como corolario con lo expuesto anteriormente, se ha querido puntualizar en los resultados del ítem 22, el cual pretende indagar sobre la percepción del estado de bienestar de los docentes de la UTEQ, en cuanto al cumplimiento de actividades complementarias a la docencia. La tabla 4, muestra que el 75,9% de la población estudiada manifiesta bajos niveles de agotamiento, frente al cumplimiento de las actividades complementarias a la docencia; mientras que un 11,3% percibe un alto agotamiento frente al cumplimiento de este tipo de actividades; por último, un 12,8% percibe niveles medios de agotamiento respecto a la realización y cumplimiento de estas actividades. Debe añadirse en este aspecto, que las actividades complementarias pudieran haber sido enfocadas como un factor altamente predisponente a la aparición del síndrome de burnout, pero curiosamente en los datos obtenidos se presenta como un resultado que al momento se mantiene con un elevado nivel de estabilidad y adaptabilidad.

Tabla 5

Relación de promedios de puntajes de Agotamiento Emocional (AE) según el sexo y el tiempo de labores en la institución

La tabla 5 permite apreciar datos relacionados a promedios de Agotamiento Emocional (AE) relacionados con el sexo y el tiempo de labores en la institución. Se observa que los totales generales son ligeramente más altos (aunque no en niveles significativos para el burnout) en el sexo femenino, posiblemente asociado a la carga emocional de las mujeres en otros roles externos al campo laboral, como el cuidado de la familia y los hijos, generalmente asociados al sexo femenino; aunque esto no se consideró como variable dentro de la investigación. Por otro lado, también se observa que los puntajes promedio de AE disminuyen a medida que los años de trabajo aumentan; se observa una posible adaptación positiva de los docentes de la UTEQ a la gestión emocional respecto al ritmo de trabajo, obligaciones y responsabilidades asociadas a la docencia universitaria, sobre todo en el sexo masculino.

Tabla 6

Relación de promedios de puntajes de Agotamiento Emocional, según tipo de relación laboral y rango de edades

Promedios de Puntajes de AE	Rango de edades en años				Total
	25 - 35	36 - 45	46 - 55	56 o más	
Relación Laboral					
Por contrato	12	10,53	8,25	4,75	10,06
Nombramiento		11,22	7,54	8,90	8,68
Total	12	10,67	7,83	7,71	9,54

Otro aspecto para considerar es el hecho de que los promedios de puntajes de AE sean más altos en los docentes contratados que en los docentes cuya relación laboral es por nombramiento. Además, los mayores promedios de AE también se concentran en los docentes más jóvenes en términos de edad; de 25 a 35 años con un promedio de 12 puntos en AE, y de 36 a 45 años con promedio de 10,67 puntos de AE, independientemente del tipo de relación laboral; aunque, nuevamente, estos no sean puntajes significativos para la presencia de altos índices de burnout. Mostrando una relación inversamente proporcional entre la edad del docente y el Agotamiento Emocional, puesto que los promedios disminuyen paulatinamente conforme se incrementa la edad del educador. Junto con el resultado de la Tabla 5, sería la manifestación de una adaptación positiva de los profesores universitarios, a medida que la edad y el tiempo laboral se incrementan.

Tabla 7

Relación entre niveles de Agotamiento Emocional y Realización Personal

Niveles de RP	Niveles de AE			Total
	BAJO	MEDIO	ALTO⁴	
ALTO	<u>77,3%</u>	11,3%	1,4%	90,1%
MEDIO	<u>5,7%</u>	0,7%	<u>0,7%</u>	7,1%
BAJO ⁵	1,4%	0,7%	<u>0,7%</u>	2,8%
Total	84,4%	12,8%	2,8%	100%

Finalmente, en la tabla 7, se analiza la relación entre los niveles obtenidos en las dos subescalas medidas (AE y RP), dando como resultado un 0,7% de casos de posible burnout; mientras que el 77,3% de los casos no presenta síntomas de burnout en absoluto. Lo cual confirma un escenario positivo en cuanto a la baja incidencia del síndrome de burnout en los docentes de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Condición que no exime de preocupación por los esporádicos índices de riesgo, que podrían constituir focos de responsable preocupación de los líderes en la conducción administrativa, de gestión y de funciones académicas en la UTEQ.

⁴ Síntoma de burnout.

⁵ Síntoma de burnout.

De esta manera se evidencia también, que las hipótesis: “En los docentes titulares y contratados de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo es notable la presencia de signos y síntomas relacionados con el síndrome de burnout”. No muestra ninguna notable presencia de signos ni síntomas relacionados con el síndrome de trabajador quemado o burnout. Así como: “Las manifestaciones de signos y síntomas del síndrome de burnout detectados en los docentes de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo afectan su salud mental y actitud laboral, afectando su desempeño laboral eficiente”, reflejan que es una hipótesis negativa, puesto que no se ven afectadas significativamente las condiciones de salud mental ni menos de actitud laboral. Estos resultados valorizan algunos elementos anteriores, tales como: los procesos de evaluación y acreditación, la época de pandemia, la reinserción después de dos años de trabajo virtual, así como otros aspectos eventuales de exigencia laboral, que no hayan generado síntomas de estrés laboral en esta institución educativa superior.

La investigación posee un diseño de corte transversal y de alcance correlacional, para determinar la relación entre los signos y síntomas del síndrome de burnout y los indicadores de Agotamiento Emocional y Realización Personal, en una significativa muestra de 141 docentes universitarios, quienes gentilmente se mostraron interesados en responder los ítems de la encuesta, con favorable aceptación y confiabilidad. Utilizando la técnica de encuesta virtual mediante Google Forms, se ha evidenciado que los instrumentos previamente validados por juicio de expertos, ha sido una herramienta de utilidad en este análisis, que evidencia una validez de contenido y consistencia interna viables. Por tanto, no son aceptables las hipótesis inicialmente planteadas, pues existe un alto índice de adaptabilidad, asimilación, resiliencia en el conglomerado docente universitario, respecto a signos y síntomas del SB.

Se muestra, por tanto, la discrepancia con estudio generado por G. Gutiérrez (2006), en una universidad de México, quien señala que las consecuencias son múltiples, tanto en el ámbito personal como organizacional, encontrándose mayor riesgo de sufrir enfermedades psiquiátricas, mayor facilidad para el consumo y adicción a drogas, ausentismo laboral, dificultades para trabajar en grupo, alta movilidad laboral, disminución del rendimiento laboral, mayor posibilidad de errores, alteraciones en la memoria y aprendizaje e inclusive trastornos de índole sexual (Gutiérrez & al., 2006).

Estudios comparativos de la educación en la ciudad de México, revelan la necesidad de realizar importantes acciones para mejorar las condiciones de la labor docente, buscando generar ambientes relajados y armoniosos que impulsen a las personas a trabajar al máximo y formar un compromiso de trabajo y pertenencia institucional. Se enfatiza en la necesidad de que las instituciones educativas se sensibilicen y tomen medidas para prevenir y manejar el estrés laboral en docentes. Se recomienda, por ejemplo, realizar estudios de estrés laboral, tomar medidas de prevención, ofrecer ayuda psicológica, desarrollar programas de entrenamiento, administrar la carga laboral de los profesores evitando el desgaste físico y mental (Rodríguez & al., 2017).

Estudios similares realizados en Colombia, incluso con diversas perspectivas metodológicas, identifican la existencia del síndrome de burnout con una prevalencia significativa en la salud mental de los educadores. Pero también ponen en evidencia que los estudios son muy escasos e incluso hasta nulos a nivel internacional. Lo que representa que no existen trabajos investigativos de alta confiabilidad, con los cuales se permitan contrastar variables e indicadores relevantes, sometiendo este estudio a ser una valoración diagnóstica inicial en la UTEQ, que servirá únicamente como un referente de haber alcanzado un cierto equilibrio laboral, entre las exigencias propias del trabajo y los resultados de desempeño individual de los docentes universitarios. Incluso al contrastar datos cuantitativos, se reflejan condiciones que encajan como matices regulares de comportamiento laboral y dentro de una media en cuanto a agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Sin embargo, llama la atención las referencias de correlación negativa en las distintas dimensiones analizadas en esos estudios (Muñoz, Correa, & Matajudíos, 2020).

CONCLUSIONES

Se han señalado las características más frecuentes del denominado síndrome de burnout, en el ámbito de las actividades laborales de los docentes universitarios. Precizando algunos estudios en varios países, como también en la universidad ecuatoriana, que denotan altos niveles de conflictividad.

Considerando estos aspectos se ha configurado una encuesta en una muestra significativa de la población docente de la UTEQ, logrando establecer que no son representativas de conflicto en docentes titulares ni en docentes contratados. Por el contrario, la aplicación en la muestra de docentes refleja condiciones de notable adaptación a los cambios y exigencias laborales, que describen condiciones de resiliencia, empoderamiento laboral, resolución de conflictos y condiciones favorables de satisfacción laboral.

Se discute la posibilidad de replantear la evaluación y específicamente modificar las subescalas, con una connotación más adecuada al contexto de la UTEQ, que ponga en evidencia nuevos indicadores que, -debido al planteamiento-, no alcanzó a medir ciertos aspectos que empíricamente se los vislumbra como de cierto nivel de conflicto.

Sin embargo, se considera pertinente abordar procesos preventivos y de control, ante la aparición de brotes episódicos de estrés laboral, que pudieran surgir ocasionalmente en el ámbito institucional universitario.

REFERENCIAS

Aguilar-Camacho, M.; Luna, J.; Tovar, A.; Blancafuerte, E. (2019). Síndrome de burnout. Biodesarrollo y reversión de impactos en el sector de la salud del Estado de Guanajuato. México. Journal Región y Sociedad.

Castel Riu, A. (2021). El burnout del profesional: ¿cómo evolucionará en tiempos de crisis? Revista de la Sociedad Española del Dolor RESED.

Castiblanco, D. (2021). Síndrome de burnout en docentes universitarios latinoamericanos. Revisión sistemática. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Bogotá.

Demir, Selcuk. (2018). The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement. ERIC Search education resources n75 p.137-153.

Fontes, F. (2020). Herbert J. Breudenberger and the making of burnout as a psychopathological síndrome. Research Gate Journal.

González, G.; Carrasquilla, D.; Latorre, G.; Torres, V. (2022). Revista Cubana de Enfermería. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci:arttext&pid=S0864-0319015000400005&ing=es&ting=en>.

Gutiérrez, G.; et. al. (2006). Síndrome de burnout. Mediagraphic Artemisa en línea. Pp. 305-309.

Juárez Batista, Claudia. (2019). Todo loque querías saber sobre el estrés de la A a la Z. El Manual Moderno S.A. de C.V. ISBN: 978-607-448-755-8. México.

Muñoz, Cristian F.; Correa, Claudia; Matajudíos, Juan. (2020). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia. Revista Espacios Educación. Vol 41 (37) Art. 12. ISSN: 0796-1015.

Mouzo, J. (2022). Cuánto pesa el estrés laboral en la salud mental: del "burnout" a la depresión. Periódico "El País".

Rodríguez, J. (2017). El síndrome de burnout en docentes. IE Revista de Investigación Educativa. México.

Santana-Cárdenas, Soraya. (2016). Relación del estrés laboral con la conducta alimentaria y la obesidad: Consideraciones teóricas y empíricas. Revista mexicana de trastornos alimenticios. Pp 135-143.

Tito, P.; Torres, M.; Pérez, E. (2022). Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: un análisis factorial exploratorio. Journal Enfermería Global.