

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

Colegio de Posgrados

Escuela de Salud Pública

Estudio de Prevalencia del Síndrome de Burnout en Docentes, Directivos-
Docentes y Psicólogos de las Unidades Educativas Municipales, Colegios
Municipales de Bachillerato Regular y de Ciclo Básico Acelerado de la Ciudad de
Quito (2015-2016)

Iván Augusto Manzano Rivera

**María Isabel Roldós, MPA., Ms., Dr. PhD.,
Directora de Trabajo de Titulación**

Trabajo de titulación de posgrado presentado como requisito
para la obtención del título de Magister en Salud Pública

Quito, diciembre de 2015

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**COLEGIO DE POSGRADOS****HOJA DE APROBACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

Estudio de Prevalencia del Síndrome de Burnout en Docentes, Directivos-
Docentes y Psicólogos de las Unidades Educativas Municipales, Colegios
Municipales de Bachillerato Regular y de Ciclo Básico Acelerado de la Ciudad de
Quito (2015-2016)

Iván Augusto Manzano Rivera

Firmas

María Isabel Roldós, MPA., MS., Dr. PhD.,

Directora de Trabajo de Titulación

Vanessa Bustamante, MD., MPH.,

Miembro del Comité

Fadya Orozco, MD., PhD.,

Directora del Programa

Fernando Ortega Pérez, MD., MA., PhD.,

Decano de la Escuela de Salud Pública

Gonzalo Mantilla, MD., M.Ed., F.A.A.P.,

Decano del Colegio de Ciencias de la Salud

Hugo Burgos, PhD.,

Decano del Colegio de Posgrados

Quito, diciembre de 2015

© Derechos de autor

Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma: _____

Nombre: Iván Augusto Manzano Rivera

Código de estudiante: 00122028

C. I.: 170590516-2

Lugar, Fecha: Quito, diciembre de 2015

DEDICATORIA

El presente trabajo de titulación dedico a Dios quien me ha dado fortaleza para seguir adelante y alcanzar mis metas.

A mi esposa quien con su amor y comprensión me ha apoyado en los momentos más importantes y difíciles, y junto con mis hijos se han convertido en la principal razón de mi vida.

A mis padres quienes con su esfuerzo y apoyo incondicional me han permitido cumplir mis sueños.

AGRADECIMIENTOS

A mi esposa e hijos por ser mi fuente de apoyo constante e incondicional durante toda mi vida.

Un agradecimiento sincero a mi directora de tesis María Isabel Roldós por su asesoría, tiempo y empuje para la culminación de este proyecto.

A mis profesores por los conocimientos impartidos que han sido la base fundamental en mi carrera y realización personal.

RESUMEN

En el Ecuador existen pocos estudios en relación con el síndrome de Burnout en docentes. Este es el primer estudio para el Municipio de Quito que estima la prevalencia de Burnout en los docentes, directivos-docentes y psicólogos que laboran en estos planteles educativos, sus resultados permitirán desarrollar un plan de prevención e intervención con la finalidad de mejorar la salud mental de los profesionales, las condiciones laborales y la organización del sistema educativo municipal.

Objetivo: Estimar la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes, directivos-docentes y psicólogos de las unidades educativas municipales, colegios municipales de bachillerato regular y de ciclo básico acelerado de la ciudad de Quito, y el impacto de los factores sociodemográficos y laborales (2015-2016); e identificar los ciclos más significativos del Burnout en el proceso de desgaste del personal en estudio.

Métodos: Estudio de inferencia con un sólo momento de recolección de datos a los participantes que cumplan con los criterios de inclusión y aceptación del consentimiento informado; la población del estudio fue de 710 docentes, directivos-docentes y psicólogos que laboran en los 20 planteles educativos. El levantamiento de la información se realizó a través de dos instrumentos 1) el cuestionario de factores sociodemográficos/laborales y 2) la encuesta de Maslach Burnout Inventory. Se realizaron los siguientes análisis: 1) descriptivo y de tendencia central en el que se describen las características sociodemográficas y laborales (edad, género, estado civil, número de hijos, instrucción, tipo de contratación, antigüedad, horas de clases y nivel de enseñanza), 2) cálculo de scores generales de las tres dimensiones de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo), y 3) análisis de correlación y asociación, y aplicación del modelo de regresión logística ordinal entre las características laborales y dimensiones burnout, y ajustado con las características sociodemográficas.

Resultados: Se encontró una prevalencia del 29,0% (206) de la población con Burnout, el 70,8% (503) está riesgo y el 0,1% (1) no padece la enfermedad. Al aplicar los modelos de regresión ordinal se encontró que las características laborales y sociodemográficas explicarían la relación con las dimensiones del burnout en un 40% para el agotamiento emocional, en 25% para la despersonalización y en 21% para la realización personal. El tipo de contrato, el nivel de enseñanza “bachillerato” y los años de antigüedad fueron las variables más significativas

Conclusión: Estos resultados implican que estamos frente a un problema de salud pública con repercusiones importantes en el individuo que lo presenta, afectar el desempeño de sus actividades, repercutir sobre la formación y enseñanza de los estudiantes y provocar un deterioro del nivel educativo en los establecimientos educativos del municipio.

Palabras claves: Burnout, prevalencia, tipo de contrato, bachillerato, años antigüedad.

ABSTRACT

In Ecuador there are few studies regarding burnout syndrome in teachers. This is the first study conducted within the Municipality of Quito that estimates the prevalence of burnout in teachers and psychologists working in educational institutions, the results of which will allow development of a plan for prevention and intervention in order to improve the mental health of professionals, working conditions and the organization of the municipal educational system.

Objectives: To estimate the prevalence of burnout syndrome in teachers and psychologists of municipal education units, municipal schools and regular high school basic cycle accelerated; examine the impact of sociodemographic and occupational factors (2015 - 2016) on burnout; and identify the most significant stages of burnout in staff attrition among participants.

Methods: Inferential study with a single point of data collection from participants who met the criteria for inclusion and consented to participate; the study population was 710 teachers and psychologists from 20 school settings. Data collection was completed through 1) questionnaire of sociodemographic / occupational factors and 2) the Maslach Burnout Inventory. The following analyses were conducted: 1) descriptive and central tendency analysis of personal and occupational characteristics (age, gender, marital status, number of children, education, type of employment, seniority, hours of class and level of education), 2) calculation of overall scores of the three dimensions of burnout (emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment at work), and 3) Correlational analysis of association and implementation of an ordinal logistic regression model between job characteristics and Burnout dimensions, adjusted for sociodemographic characteristics.

Results: Results showed 29.0 % (206) of the teachers had burnout, 70.8 % (503) were found at risk of burnout and 0.1% (1) did not have burnout. Ordinal regression models showed that labor and sociodemographic characteristics explained 40% of the variance in emotional exhaustion, 25% of the variance in depersonalization, and 21% of the variance in personal accomplishment. The type of contract, level of education "high-school" and years of service were the most significant variables.

Conclusion: These results imply that we are facing a public health problem with major implications for the individual including the performance of his or her activities, which can also impact the training and education of students and cause a deterioration in educational standards in educational establishments in the municipality.

Key words: burnout, prevalence, type of contract, level of education "high-school" and years of service

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| RESUMEN | 6 |
| ABSTRACT..... | 7 |
| INTRODUCCIÓN..... | 11 |
| REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA..... | 15 |
| 2.1. Descripción del síndrome de Burnout. | 15 |
| 2.2. Síndrome de Burnout en profesionales de servicios sociales. | 25 |
| 2.3. Síndrome de Burnout en los docentes. | 28 |
| 2.4. Sistema de educación en el Municipio de Quito. | 32 |
| METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN | 36 |
| 3.1. Objetivos. | 36 |
| 3.2. Tipo de estudio. | 37 |
| 3.3. Participantes. | 37 |
| 3.4. Plan de implementación. | 38 |
| 3.5. Plan de análisis..... | 39 |
| RESULTADOS..... | 51 |
| 4.1. Descripción de la población de estudio. | 51 |
| 4.2. Resultados de la prevalencia de Burnout. | 55 |
| 4.3. Regresión logística ordinal..... | 57 |
| DISCUSIÓN | 64 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 69 |
| REFERENCIAS..... | 72 |
| ÍNDICE DE ANEXOS..... | 77 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Grupo de estresores susceptibles de desencadenar Síndrome de Burnout. | 19 |
| Tabla 2. Categorización de Variables Sociodemográficas y Laborales | 42 |
| Tabla 3. Categorización Variables Dependientes. | 43 |
| Tabla 4. Escala de Puntuación en Relación a la Encuesta de MBI. | 45 |
| Tabla 5. Escala puntuación para determinar la presencia de Burnout | 45 |
| Tabla 6. Variables sociodemográficas. | 53 |
| Tabla 7. Variables laborales..... | 54 |
| Tabla 8. Resultados de los scores de prevalencia de Burnout. | 55 |
| Tabla 9. Prevalencia de Burnout por género..... | 56 |
| Tabla 10. Correlación entre variables independientes | 57 |
| Tabla 11. Regresión Logística Ordinal entre variables laborales y agotamiento emocional. ... | 58 |
| Tabla 12. Regresión Logística Ordinal entre variables laborales y despersonalización. | 59 |
| Tabla 13. Regresión Logística Ordinal entre variables laborales y realización personal..... | 59 |
| Tabla 14. Regresión Logística Ordinal entre variables sociodemográficas / laborales y agotamiento emocional. | 61 |
| Tabla 15. Regresión Logística Ordinal entre variables sociodemográficas / laborales y despersonalización. | 62 |
| Tabla 16. Regresión Logística Ordinal entre variables sociodemográficas / laborales y agotamiento emocional. | 63 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Relación de variables sociodemográficas y laborales con las tres dimensiones del Burnout..... | 46 |
| Figura 2. Flujograma de participantes del estudio..... | 52 |

INTRODUCCIÓN

El ritmo de vida acelerado al que está expuesta la sociedad influye sobre la salud de la población con consecuencias en sus estilos de vida que conlleva a la aparición de diferentes niveles de estrés con afectación del estado de ánimo y alteración física y psicológica del individuo. Entre las enfermedades asociadas al estrés laboral tenemos el Síndrome de Burnout o del desgaste o agotamiento profesional. El término “*burnout*” fue introducido en 1974 por Herbert Freudenberger para describir síntomas de agotamiento relacionados con el trabajo. Christine Maslach por su lado determinó que sea considerado como un síndrome con tres componentes a ser evaluados: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el lugar de trabajo (Maslach, Leiter & Schaufeli, 2001).

Este síndrome se presenta con mayor frecuencia en aquellas profesiones que demandan una relación de atención, ayuda o cuidado directo hacia los demás, sobretodo en el personal de salud, los docentes, los asistentes sociales y otras (Gómez-Restrepo, Rodríguez, Padilla, Andrea & Avella-García, 2009). Los profesionales más vulnerables a desarrollar esta enfermedad son aquellos que tienen un buen desempeño, están comprometidos con su trabajo y tienen altas expectativas sobre las metas propuestas, pero cuando su gestión no alcanza las expectativas del individuo ni del usuario y la organización institucional no brinda el apoyo necesario, incrementa el nivel de estrés y frustración incidiendo sobre su capacidad de desempeño (Maslach, Leiter & Schaufeli, 2001).

También la prevalencia del Síndrome de Burnout cada vez se presenta con niveles más altos en los profesionales dedicados a la docencia en América Latina debido a diferentes factores sociodemográficos y psicosociales como la sobrecarga laboral y las relaciones interpersonales demandantes (Araya, Rojas, Fritsch, Acuña y Lewis, 2001). El personal docente es responsable de una parte significativa de los procesos de educación y formación de los estudiantes para su desempeño en el futuro, si esta población presenta estrés laboral o Síndrome de Burnout los costos para la sociedad serían muy elevados por la morbilidad concomitante, los gastos por prestaciones de salud que se deriven y la reducción de la calidad del nivel de educación que se imparta (Rodríguez, Dávila, Avella-García, Caballero, Vives & Mora, 2009).

En los últimos años en el Ecuador la Ley de Educación estipuló diversos cambios organizacionales para la reestructuración del sistema educativo lo cual afectó directamente al personal docente que labora en planteles educativos. Estos cambios son principalmente el incremento de la carga horaria, las remuneraciones no acordes al trabajo que realizan, el elevado número de estudiantes por aula, la disminución del período de vacaciones, la acumulación de actividades extracurriculares, entre otras. El aumento de las demandas o exigencias al personal docente para alcanzar las nuevas metas que estipula la Ley conlleva a implicaciones de carácter psicológico con afectación de su imagen que se manifiesta con la aparición de estrés y potencialmente síndrome de Burnout (Claro, Bedregal, 2003).

La presente investigación pretende estimar la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes, directivos-docentes y psicólogos de 20 establecimientos educativos municipales de la ciudad de Quito; así como identificar los ciclos más significativos del Burnout en el

proceso de desgaste del personal en estudio durante el año lectivo y determinar las características sociodemográficos y laborales asociados a este síndrome. Se realizó un estudio de inferencia con un sólo momento de recolección de datos a los docentes, directivos-docentes y psicólogos que laboran en los 20 establecimientos educativos que cumplen con los criterios de inclusión y aceptación del consentimiento informado. Dada su implementación se utilizaron dos instrumentos para determinar la presencia o no de Burnout: 1) el cuestionario de factores sociodemográficos/laborales y 2) la encuesta de Maslach Burnout Inventory. Para el plan de análisis se determinó la relación entre las características sociodemográficas y laborales (edad, género, estado civil, número de hijos, instrucción, tipo de contratación, antigüedad, horas de clases y nivel de enseñanza) como variables independientes y las tres dimensiones del síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo) como variables dependientes, para lo cual se realizaron 3 tipos de análisis uno de carácter descriptivo de tendencia central, otro de cálculo de los scores de burnout, y finalmente pruebas de correlación y la aplicación de un modelo de regresión ordinal de inferencia del impacto de las variables independientes sobre las dimensiones del síndrome de Burnout en tres modelos.

Innovación del estudio.

Las transformaciones sociales, económicas y tecnológicas modifican la organización laboral y la concepción del trabajo, estos cambios desencadenan el estrés laboral el cual produce una disminución de la productividad y calidad del desempeño, cambios fisiológicos, conductuales y psicológicos que repercutirán sobre el individuo y su lugar de trabajo. (Hernández, Olmedo & Ibáñez, 2004).

En el Ecuador existen pocos estudios en relación con el síndrome de Burnout en docentes. Este es el primer estudio para el Municipio de Quito que estima la prevalencia de burnout en los docentes, directivos-docentes y psicólogos que laboran en estos planteles educativos, sus resultados permitirán desarrollar un plan de prevención e intervención con la finalidad de mejorar la salud mental de los profesionales, las condiciones laborales y la organización del sistema educativo de este Municipio.

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Este capítulo hace referencia a cuatro secciones que incluyen: la descripción del Síndrome de Burnout en la que se aborda los factores de riesgo asociados, el cuadro clínico, diagnóstico diferencial, los componentes, evolución y etapas del burnout; el síndrome de Burnout en profesionales de servicios sociales; el síndrome de Burnout en docentes y el sistema educativa en el Municipio de Quito.

2.1. Descripción del síndrome de Burnout.

El término “Burnout” fue introducido por Herbert Freudenberger (1974) para describir síntomas de agotamiento relacionados con el trabajo” (p.159-165), dos años más tarde (Maslach & Schaufeli, 2001) determinaron que sea considerado como un síndrome aplicado sólo a los trabajadores que se relacionan directamente con personas en el centro de la organización. En 1981, Maslach y Jackson lo definen como un síndrome tridimensional que abarca tres componentes a ser evaluados: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el lugar de trabajo, a partir de los cuales se elaboró la encuesta para la valoración del síndrome Maslach Burnout Inventory (MBI) siendo la más utilizada a nivel mundial; más adelante se realizaron cambios a esta encuesta para aplicar en aquellas profesiones no asistenciales como las administrativas, económicas, industrial entre otras, y se cambio el componente de despersonalización por cinismo (Maslach, Jackson & Leiter, 1996).

Posteriormente a la definición de Maslach del burnout se le enfocó como un proceso de adaptación al estrés laboral el cual se presenta con desorientación profesional, culpabilidad por no alcanzar el éxito laboral, aislamiento y desensibilización (Burke, 1987). Mientras que este síndrome también ha sido caracterizado como una consecuencia del ambiente laboral en el cual se exige a sus empleados mayor producción en el menor tiempo posible y con el mínimo de recursos (Farber, 2000).

El síndrome de Burnout o síndrome de Quemarse por el Trabajo es una patología psicológica que se produce por un estresor interpersonal en el contexto laboral (estrés crónico laboral) que ocasiona desórdenes fisiológicos, psicológicos y conductuales sobre todo en aquellos profesionales que trabajan en sectores de servicios de la salud, sociales y de enseñanza (Grau, Flichtentrei, Suñer, Prats & Braga, 2009). Este síndrome conlleva a la aparición de situaciones negativas en el individuo, en su ambiente de trabajo y de índole social, además se lo describe como un constructo trifactorial: agotamiento emocional, despersonalización o cinismo, y falta de realización personal (Maslach, Leiter & Schaufeli, 2001).

En la actualidad el síndrome de Burnout no sólo afecta a los profesionales de servicios sociales también influye en el resto de profesiones y determina que el profesional expuesto a un estrés laboral prolongado donde su esfuerzo por adaptarse y responder a las demandas y exigencias del puesto, alcanza un nivel de sobre exigencia que el empleado lo describe como una sensación de sentirse quemado (Martínez, 2010).

Existen múltiples clasificaciones de los factores de riesgo que influyen en la aparición del Síndrome de Burnout entre los que destacan: Factores modificables y los no modificables.

Los *factores modificables* hacen referencia al cargo y rol que desempeñan. Estas características tienen que ver con la relación entre el trabajador y el usuario así como del rol que se espera que el/ella cumpla (Cordes & Dougherty, 1993). Aquellos empleados que interactúan con sus usuarios de forma directa, frecuente y prolongada o con personas conflictivas poseen niveles más altos de Burnout. Así, el Burnout guarda relación directa con aquellas profesiones que brindan servicios de salud, educación y sociales (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2002).

Este tipo de factores también guardan relación con la organización de la institución, por ejemplo: aquellas empresas que presentan un clima laboral poco satisfactorio y sin una adecuada distribución y definición del trabajo que deben realizar sus empleados (Halbesleben, 2010). El Burnout se manifiesta cuando el empleado tiene dificultad para realizar su trabajo y existe falta de incentivos, salarios reducidos y políticas punitivas.

Otros autores incluyen como factores modificables los aspectos sociales como la migración, la inserción de la mujer en el mercado laboral, la competitividad laboral, el apoyo social y/o familiar, apoyo entre compañeros o supervisores (Ballenato, 2003). Así como aspectos psicológicos del empleado que hacen referencia a las expectativas profesionales y sociales versus la realidad cotidiana y los diferentes rasgos de personalidad de cada individuo y el grado de vulnerabilidad al estrés, pueden también ser los motivos de la presencia del Burnout (Aranda, López & Barraza, 2013).

Por otro lado, los *factores no modificables* se relacionan con los aspectos personales, que están definidos como las distintas reacciones que pueden experimentar los individuos con Burnout éstas guardan relación con el estilo de personalización y de atribución. Además

estos factores determinan que tan fácil el individuo se ajusta al ambiente laboral (Cordes et al., 1993).

En este grupo también se incluyen los factores sociodemográficos como la edad. Existe evidencia que los primeros años de una profesión son los más vulnerables en el Burnout dado que se produce una transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, en donde el individuo descubre que las recompensas personales, profesionales y económicas no son las prometidas ni las esperadas. Así, los empleados más jóvenes son más propensos a desarrollar síndrome de Burnout (Maslach et al., 2001). En relación al género, las mujeres son más vulnerables. Mujeres que tienen doble función de trabajo doméstico y laboral sin reconocimiento, tienen mayor riesgo de desarrollar síndrome de Burnout (Aldrete, González, Preciado & Pardo, 2009). Por otro lado, el estado civil no tiene una relación directa con la presencia de Burnout pero algunos autores mencionan que existe mayor probabilidad de desarrollar este síndrome en aquellas personas que no tienen una pareja estable (Aldrete et al, 2009); mientras que la presencia o no de hijos, puede ser un factor protector (Ibáñez, López, Márquez, Sánchez, Flórez & Vera 2012).

Por lo tanto, se puede concluir que el síndrome de Burnout es el resultado de la interacción entre los diferentes factores ambientales y de personalidad, lo que conlleva al desgaste emocional del individuo, con afectación de sus actividades laborales, del ambiente organizacional en su lugar de trabajo, de las relaciones personales entre pares y con la comunidad educativa.

Tabla 1. Grupo de estresores susceptibles de desencadenar Síndrome de Burnout.

| Factores de riesgo a nivel de organización |
|---|
| Estructura de la organización muy jerarquizada y rígida |
| Falta de apoyo instrumental por parte de la organización |
| Exceso de burocracia |
| Falta de participación de los empleados |
| Falta de coordinación entre las unidades |
| Falta de formación práctica a los empleados en nuevas tecnologías |
| Falta de refuerzo o recompensa |
| Falta de desarrollo profesional |
| Relaciones conflictivas en la organización |
| Estilo de dirección inadecuado |
| Desigualdad percibida en la gestión de los RRHH |
| Factores de riesgo relativos al diseño del puesto de trabajo |
| Sobrecarga de trabajo, exigencias emocionales en la interacción con el usuario del servicio |
| Descompensación entre responsabilidad y autonomía |
| Falta de tiempo para la atención del usuario |
| Disfunciones de rol: conflicto-ambigüedad, sobrecarga de rol |
| Carga emocional excesiva |
| Falta de control de los resultados de la tarea |
| Falta de apoyo social |
| Tareas interminables |
| Poca autonomía decisional |
| Estresores económicos |
| Insatisfacción en el trabajo |
| Factores de Riesgo Relativos a las relaciones Interpersonales |
| Trato con usuarios difíciles problemáticos |
| Relaciones conflictivas con los usuarios |
| Negativa dinámica de trabajo |
| Relaciones tensas, competitivas, con conflictos entre compañeros y con usuarios. |
| Falta de apoyo social |
| Falta de colaboración entre compañeros en tareas complementarias |
| Proceso de contagio social del Síndrome de burnout |
| Ausencia de reciprocidad en los intercambios sociales |

Fuente: <http://audioconsejosmedicos.blogspot.com/2010/01/sindrome-de-burnout-factores-de-riesgo.html>

Elab: Investigador, abr/2015

Durante el desarrollo del síndrome de Burnout se pueden presentar diversos síntomas y signos. Entre los *síntomas* se describen los de carácter afectivo o emocionales, los cognitivos y los actitudinales. En el grupo de los *afectivos* están la irritabilidad, mal humor, disgusto, frustración, agresividad, nerviosismo, aburrimiento, angustia, tristeza, depresión, culpabilidad y desgaste emocional (Redo, 2009); en los *cognitivos* el empleado piensa o percibe que su trabajo está mal realizado, que no es valorado, que no puede cumplir los objetivos planteados, expresa negatividad, incapacidad para las tareas encomendadas, inseguridad, contrariedad, autoestima baja y sensación de no mejorar en su trabajo a pesar del esfuerzo realizado (Grau et al., 2009); y los *actitudinales* como la intolerancia, inquietud, apatía y frialdad hacia los alumnos, ponen límites con su entorno laboral, expresan quejas reiteradas hacia sus compañeros, alumnos y el trabajo (De la Gándara, 1998). Los *signos clínicos* más frecuentes son: taquicardia, hipertensión arterial, cardiopatía isquémica, trastornos gastrointestinales (gastritis, úlceras, colon irritable), cefaleas, mialgias, astenia, fatiga crónica, trastornos del sueño, alteraciones del ciclo menstrual, entre otros (De la Asunción, Wenk & Hein Willius, 2005).

Estos signos y síntomas se analizan en conjunto y se los relaciona con los tres componentes de esta patología que son: el agotamiento emocional, la falta de realización personal y la despersonalización (Gil-Monte & Moreno, 2007). El *agotamiento emocional* hace referencia al cansancio emocional y físico consecuencia de la actividad laboral, con sentimientos de frustración, tensión y falta de motivación para sobrellevar el trabajo diario; este agotamiento exagera en la personas la necesidad de buscar mecanismos para distanciarse cognitiva y emocionalmente de sus labores cotidianas, en otros casos disminuye

la capacidad para involucrarse y resolver las necesidades de las personas a quien dirige su trabajo, se caracteriza por disminución o pérdida de energía, fatiga, irritabilidad y ansiedad (Martínez 2010). La *falta de realización personal* se da cuando el paciente expresa una autoestima baja, ineficiencia, sentimiento de incapacidad en el trabajo que realizan y/o fracaso en su profesión (Martínez, 2010). En el componente de *despersonalización o cinismo* se presentan sentimientos y actitudes negativas, insensibilidad, trato despectivo hacia el cliente externo o receptor de su servicio y su compañeros de trabajo con tendencia a descalificar o etiquetar y de esta forma evitar cualquier acercamiento que le produzca desgaste, por lo consiguiente se producen conflictos interpersonales y aislamiento (Maslach et al., 2001). También se refleja con actitudes rígidas y burocráticas sólo se guían por reglas, no aportan con la solución de problemas y así no se involucran con las dificultades de sus pares en su lugar de trabajo, además se caracteriza por la deshumanización del individuo donde el sujeto impone límites o distancia con el usuario de su servicio y actúa de manera impersonal, posponen o sacrifican sus ideales para evitar la fatiga y desilusión (Aldrete, 2009).

Maslach y Schaufeli (1993) aceptaron algunas definiciones de otros autores sobre las características del cuadro clínico, aplicado a los profesionales asistenciales. Los síntomas mentales y conductuales predominan más que los físicos. El más importante es el cansancio emocional, conductual y depresión presentes en aquellas personas que no fueron diagnosticadas de alguna patología psicológica (De la Asunción et al., 2005). La adaptación inadecuada en el trabajo es el causante de la disminución del rendimiento y baja autoestima, y se lo puede catalogar como un síndrome clínico laboral (Martínez, 2010). En lo

que respecta a los profesionales no asistenciales el síndrome de Burnout se manifiesta con similares características con la diferencia que el sujeto debe estar sometido a situaciones emocionalmente demandantes en un tiempo prolongado (Pines, Aronson & Kafry, 1988).

Las patologías que presentan síntomas o procesos de evolución similares encontrando ciertas diferencias características del Burnout son: 1) *Estrés general*, es un proceso psicológico que presenta efectos positivos y negativos el cual se puede manifestar en cualquier ámbito de la vida y actividad del ser humanos, a diferencia del Burnout que sólo presenta efectos negativos para el individuo, su entorno y es exclusivo del ámbito laboral (Pine, Aronson & Kafry, 1988). 2) *Fatiga física* se diferencia del Burnout en el proceso de recuperación, esta es rápida y presenta sentimientos de realización personal y/o éxito mientras que en el Burnout es lenta y se acompaña de sentimientos de fracaso (Croucher, 1991). 3) *Depresión*, cuyos patrones de etiología y desarrollo son distintos existe una mayor correlación con el componente de cansancio emocional pero no con los de despersonalización y baja realización personal, el sentimiento de culpa es evidente mientras que en el Burnout es la rabia o cólera, algunos autores consideran que la depresión puede ser una consecuencia negativa del Burnout (Reyes, Medina, Mesa, Paredes, Barahona, & Sierra, 2012). 4) *Aburrimiento*, que es el resultado de cualquier tipo de presión, falta de motivación o innovación en el ámbito laboral, mientras que en el Burnout se produce por presiones emocionales repetidas: ambos términos pueden ser equivalentes cuando el desencadenante es la insatisfacción laboral (Aldrete, 2009). 5) *Crisis de la edad adulta*, la cual se desencadena cuando el empleado realiza un balance negativo de su posición y su desarrollo laboral, en el Burnout es más frecuente en los jóvenes que ingresan a un empleo

nuevo y no están preparados para afrontar los conflictos emocionales del exterior (Martínez, 2010).

El síndrome de Burnout es una manifestación de defensa ante el estrés laboral crónico y la falla de estrategias de la persona para afrontarlo, por esta razón es considerado como un síndrome de curso insidioso, que se agrava paulatinamente y en etapas finales se ve afectado el desempeño laboral del sujeto (Grau & Chacón, 1998).

Está conformado por cuatro etapas de evolución: 1) *etapa inicial*, se presenta cuando las demandas del trabajo exceden los recursos materiales y humanos de los profesionales, provocan un sobreesfuerzo en la persona que se expresa con signos de ansiedad, irritabilidad y fatiga con la consecuente disminución de las metas laborales, responsabilidad personal y altruismo profesional (Gold, Roth & Wright, 1992; Burke, et al., 1996); 2) *etapa temprana*, se caracteriza por fatiga física, mental y emocional, sentimientos de frustración, aburrimiento y desilusión, puede haber incremento del consumo de alcohol, nicotina y cafeína, se modifican los hábitos de alimentación y del sueño, aislamiento social, disminución del contacto ocular, ánimo caído e irritabilidad (Croucher, 1991) y 3) *etapa progresiva*, en esta fase el profesional disminuye la calidad de su trabajo, busca mecanismos alternos para realizarlo y se afecta su autoestima, tienden a llegar tarde y salir temprano decayendo la productividad, se aíslan y evitan el contacto con sus compañeros y jefes, se tornan hostiles, pesimistas, irritables y deprimidos: se acompaña de algunos síntomas como: cefalea, lumbalgia, estreñimiento, constipación, resequedad de la boca, alteraciones de la piel, palpitaciones, dolor precordial y tic nerviosos y 4) *etapa final*, el sujeto experimenta desapego y pérdida de interés por el trabajo, baja autoestima, expresan sentimientos negativos hacia el trabajo y el ausentismo es

frecuente. Estos sujetos están prestos a responder y brindar apoyo ante las necesidades de sus compañeros lo cual deteriora aún más su estado emocional, físico con cambios de actitud, distanciamiento y se empeoran las relaciones interpersonales, en este punto la solución es el cambio de trabajo (Potter, 1993).

El síndrome de Burnout puede tener consecuencias fundamentales para el sujeto y la organización, las cuales tienen los siguientes efectos: La *erosión del compromiso*, donde el profesional inicia sus labores con energía y eficiencia, se compromete con su trabajo y la institución dedicando tiempo y esfuerzo, pero al presentar sintomatología de Burnout se torna insatisfecho, su trabajo y el ambiente laboral se vuelven desagradables, su energía se transforma en fatiga, el compromiso en cinismo y la efectividad en ineffectividad (Maslach & Leiter, 1997). La *erosión de las emociones*, en esta fase el individuo inicia sus labores con entusiasmo, dedicación, seguridad y satisfacción del trabajo que realiza, al tener Burnout presentan enojo, ansiedad y depresión, esto se genera porque el sujeto no alcanzó sus metas personales y profesionales por la falta o poco control sobre el trabajo, la falta de recursos para su desempeño, las injusticias o falta de reconocimiento por sus superiores; por otro lado se deterioran las relaciones sociales en el lugar de trabajo, las conversaciones sólo se limitan a temas laborales, evitan el trabajo en equipo y no buscan apoyo emocional en sus pares, la expresión de las emociones es fundamental para su motivación laboral ya que mejora la calidad de su trabajo y las relaciones interpersonales (Martínez, 2010). Los *problemas de ajuste entre el profesional y el trabajo*, los desajustes entre lo que el profesional espera y las expectativas del trabajo son indicativos que el individuo presenta Burnout, se produce como consecuencia de un clima laboral hostil entre sus compañeros o por problemas personales,

se los considera individuos irracionales y son despedidos de la empresa (Maslach & Leiter, 1997). Por último están los *problemas de la organización*, se caracteriza por el deterioro de la calidad del trabajo del profesional, llega a afectarse la estructura organizacional y los procesos de la institución por la alta rotación del personal o desvinculación, las políticas mal implementadas, los conflictos entre el personal, el incremento de licencias por enfermedad, el ausentismo, la ineficacia e ineficiencia, todos estos efectos conllevan a un alto costo para la organización (Aldrete, 2009)

2.2. Síndrome de Burnout en profesionales de servicios sociales.

La evidencia sugiere que los profesionales que laboran en áreas de servicio social cuyo compromiso es contribuir a mejorar las condiciones y calidad de vida de las personas tienen mayor riesgo de padecer este síndrome como el personal de salud, educación y aquellos que están en contacto directo con el cliente (Gil & Moreno, 2007).

En España se realizó un estudio transversal desde diciembre 2006 hasta septiembre del 2007, participaron 11.530 profesionales residentes en España y Latinoamérica y se aplicó un cuestionario de variables sociodemográficas, situación laboral, situación económica y la encuesta de Maslach Burnout Inventory. El 49% eran mujeres, la edad media fue 41.7 años, la experiencia profesional media era 16 años; el país de residencia con mayor porcentaje de participantes fue Argentina (65.1%) y México (9.8%) el resto de países tuvieron un porcentaje de 1% o inferior a este, el mayor número de profesionales eran médicos (85,4%). Se encontró una prevalencia de Burnout del 14.9% en España, del 14.4% en Argentina, del 7.95% en Uruguay y de 2.5 a 5.9% en México, Ecuador, Perú, Colombia, Guatemala y El Salvador; en

relación a las profesiones se detectó una elevada prevalencia de Burnout en medicina (12.1%) y en enfermería (7.3%), en medicina las especialidades más frecuentes fueron urgencias con una prevalencia del 17% y medicina interna con el 15.5%; por otro lado, se evidenció que el tener hijos (OR= 0,93), ser mayor edad (OR= 0,96), el optimismo (OR= 0,80), la satisfacción profesional (OR= 0,80), la sensación de sentirse valorado (OR= 0,53) y la valoración económica (OR= 0,91) son variables protectoras contra Burnout (Grau, Flichtentrei, Suñer, Prats & Braga, 2009).

En la investigación realizada por Aranda, Pando, Salazar, Torres, Aldrete & Pérez (2004) sobre los factores psicosociales laborales y el síndrome de Burnout en 163 médicos del primer nivel de atención se analizaron las siguientes variables: 138 profesionales laboran en el área de consulta externa (84,7%), el 63,8 % eran hombres, la edad promedio fue de 47 años, 126 eran casados, 127 tenían 1 o más, 125 (76,7%) profesionales tenían alguna especialidad y el 91,5 % sobrepasan los diez años de servicio. Se encontró que el 16% de los profesionales presentaron agotamiento emocional y el 84,7 % baja realización personal, se reportó una prevalencia de 42,3% de médicos que experimentan sentimientos de estar quemados. En relación a la presencia de factores psicosociales negativos en el área de trabajo se evidenció que el 6,7% de los médicos presentaron un nivel alto, mientras que en relación a los factores sociodemográficos se encontró una estrecha relación de la edad y la escolaridad con las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización del Burnout.

Otro estudio realizado en Guadalajara para determinar la presencia de los factores psicosociales laborales y su relación con Burnout en médicos familiares, realizado en dos instituciones con la participación de 197 profesionales de la salud (124 hombres y 73

mujeres) a quienes se les aplicó un cuestionario de variables sociodemográficas / laborales y la encuesta de Maslach Burnout Inventory. Se encontró una prevalencia de Burnout del 41,8% con una fuerte asociación de la dimensión de agotamiento emocional (31,2%) con las siguientes variables: el 92,9% de los médicos tenían especialidad ($p = < 0.0037$), el 79,7% estaban casados ($p = < 0.002$), la antigüedad en la institución promedio fue de 16.47 años, el 27.4% tenía entre 10 y 14 años, el 24,4% entre 15 y 19 años y 22.8% entre 20 y 24 años (Aranda, Pando, Torres, Salazar & Franco, 2005).

Se realizó un estudio en Paraguay en el año 2010 para determinar la prevalencia del síndrome en médicos anestesiólogos, en este participaron 146 médicos a quienes se les evaluó a través del cuestionario de Maslach Burnout Inventory y se obtuvieron los siguientes resultados: la prevalencia global del síndrome fue del 72% (médicos tratantes y residentes), sólo en el grupo de los residentes fue de 88,6% ($\chi^2 = 8,14$ y $p = < 0.005$), con relación a las dimensiones del Burnout el cansancio emocional fue la más relevante alcanzó una frecuencia del 69,9%, también se encontró una diferencia significativa entre la edad y Burnout los médicos menores de 35 años presentaron mayor riesgo con el 83,1% ($\chi^2 = 8,14$ y $p = < 0.005$); se identificó como factor protector el tener una pareja estable ($\chi^2 = 3,77$ y $p = < 0.005$) y no se detectó relación significativa con las variables sexo y lugar de trabajo (Delgado, Vega, Sanabria, & Figueredo, 2011).

Se realizó una investigación en un hospital en Chile de tipo descriptivo transversal para determinar la presencia de síndrome de Burnout y su relación con variables epidemiológicas (edad, sexo, estado civil, número de hijos, profesión, área de servicio, horas de trabajo, número de turnos) en el que participaron 99 profesionales de la salud y se

utilizaron como instrumentos de evaluación el cuestionario de Maslach Burnout Inventory y una encuesta de variables. Se encontró que el 51,5% de los participantes tenían Burnout (el 46,5% con un nivel alto de agotamiento emocional, el 47,5% con niveles elevados de despersonalización y el 40,4% con niveles altos de disminución del logro personal) y se determinó que guarda relación estadísticamente significativa con las variables de número de hijos ($p = <0,05$) a menor número de hijos mayor riesgo de Burnout y con la profesión ($p = <0,05$) fue más frecuente en los técnicos paramédicos y enfermeras (Castillo, Benavente, Arnold & Cruz, 2012).

Se realizó un estudio en la ciudad de México para identificar los factores psicosociales y su relación con Burnout en cinco empresas de la industria de masa, dirigido a 122 trabajadores, los factores evaluados fueron: edad, género, estado civil, escolaridad y los relacionados con el trabajo (turno laboral, carga horaria, antigüedad en la empresa, actividad que realiza). Se detectó una prevalencia de 18,3% de trabajadores con factores psicosociales negativos y el 79,8% con factores del síndrome, al analizar la dimensión de agotamiento emocional del Burnout se encontró una asociación significativa de esta con los factores psicosociales (OR= 3,21 y $p = 0.0223$) (Aranda, López & Barraza, 2013).

2.3. Síndrome de Burnout en los docentes.

El escaso reconocimiento social hacia los docentes, el período extenso de vacaciones, la prolongación en alcanzar sus metas, la falta de realización profesional y la inadecuada retroalimentación de un grupo minoritario de estudiantes satisfechos con el docente son algunos de los factores que categorizan a la docencia como una profesión estresante, la cual

exige una interacción constante, absorbente y enfrenta condiciones laborales insatisfactorias (Ballenato, 2003).

En varios estudios realizados en Chile se detectó que los profesores que tenían Burnout estuvieron sometidos a elevados niveles de estrés por demandas laborales inusuales, relaciones laborales inadecuadas, aulas con demasiados alumnos, falta de recursos adecuados, con temor de ser violentados, falta de apoyo de las autoridades, desempeño de un rol ambiguo y limitadas oportunidades de promoción (De la Asunción, Wenk & Hein, 2005). Algunos autores determinaron otros desencadenantes como el conflicto del rol (ej: resolver problemas de disciplina de los estudiantes sin contar con el apoyo de las autoridades y los padres), la sobrecarga de trabajo y el clima del aula (indisciplina, bajo rendimiento, poco interés por parte de los estudiantes) estos factores ocasionan malestar emocional, físico y el docente tiene mayor riesgo de padecer este síndrome (Grajales, 2000).

Otro estudio realizado en México para determinar la prevalencia de Burnout en maestros de educación primaria en relación con las actividades que desempeñan en su trabajo, dirigido a 301 docentes de 25 escuelas primarias a quienes se les aplicó un formulario de variables y el cuestionario de Maslach. En los resultados se encontró que el 25,9% de los docentes presenta altos niveles de agotamiento emocional, el 21,6% baja realización en su trabajo y el 5,6% altos niveles de despersonalización; no se encontró asociación significativa con las actividades laborales (planeación, calificación de pruebas y tareas, elaboración material didáctico) se concluyó que el 80% de docentes presentaron Burnout pero posiblemente asociado a otros factores sociodemográficos y no los relacionados con sus laborales profesionales (Rodríguez, Moreno, Beltrán & Partida , 2003).

En la ciudad de Cali se realizó un estudio relacionado con los factores asociados al síndrome de Burnout, se analizaron los aspectos sociodemográficos, organizacionales y el estrés del rol. El estudio fue dirigido a 82 profesores de dos colegios (44 de un privado y 38 de un público) en el colegio privado el 71% eran mujeres y en el público el 52% hombres, la edad promedio en el plantel privado fue 37 años y en el público 46 años; el 72% de docentes del colegio privado tenían una pareja estable mientras que en el público el 62% ; en relación al promedio de años de experiencia fue de 14 años en el colegio privado y 23 años en el público y el número de materias dictadas por docente fue de 1 a 5 en el plantel privado y de 1 a 10 en el público. Se evidenciaron niveles bajos del síndrome de Burnout sin existir diferencia significativa entre entidad pública y privada ($\chi^2= 0.576$ y $p= 0.322$), con relación a los factores socio demográficos no se evidenció diferencias significativas con excepción del nivel de enseñanza en relación con la dimensión de agotamiento emocional del Burnout en el cual los profesores de bachillerato son más vulnerables de desarrollar agotamiento ($\chi^2= 4,91$ y $p= 0.038$); se encontró relación estadísticamente significativa entre el Burnout y los factores organizacionales: supervisión ($p< 0,02$), condiciones organizacionales ($p< 0,048$) y preocupaciones profesionales ($p< 0,01$); con el estrés de rol ($p< 0.00$); con el agotamiento emocional ($p< 0,00$) y la falta de realización personal ($p< 0.02$). En conclusión en el colegio privado el 15% presentó un nivel moderado de Burnout y en el público el 22%, el resto de docentes presentaron niveles normales. (Díaz, López & Varela, 2010).

Otra investigación realizada en la ciudad de Bogotá cuyo objetivo fue determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de burnout en docentes de primaria y bachillerato de un colegio distrital, la población objeto del estudio fue de 47

docentes a quienes se les aplicó el Inventario de Burnout Maslach y la escala de estrategias de Coping modificada. Los resultados obtenidos evidencian niveles medios en las dimensiones del Burnout de agotamiento emocional (media= 22.49, de= 7.24) y despersonalización (Media= 9.47, de= 3.87) la cual se explica por la sobrecarga laboral, los conflictos interpersonales con la comunidad educativa, el comportamiento de los estudiantes y los problemas derivados de las políticas educativas; se encontraron diferencias significativas de agotamiento emocional y despersonalización en los docentes de sexto a octavo año lo cual puede estar atribuido a los problemas de conducta más intensos en la adolescencia (Díaz, Tabares & Orozco, 2010).

En un estudio realizado en Perú para determinar la incidencia de síndrome de Burnout en el cual participaron 233 docentes de planteles públicos y privados (106 mujeres y 127 varones) con edades comprendidas entre los 20 a 65 años, se aplicó el inventario de Maslach y se evidenció los siguientes resultados: el 93,7% de hombres presentaron un nivel moderado de Burnout, el 6,7% con nivel severo; y en las mujeres el 91,5% alcanzó un nivel moderado y el 7,5% un nivel severo. Los varones presentaron mayores puntuaciones en las tres dimensiones del síndrome y se encontró una relación significativa ($p < 0,000$) entre la gestión educativa y la baja realización personal y despersonalización (Gallegos & Barrios, 2013).

En el estudio realizado en una Universidad de Colombia para determinar la relación entre los factores psicosociales y Burnout, dirigido a 90 docentes a quienes se les aplicó el cuestionario Maslach y la escala de factores psicosociales en el trabajo, se determinó que el 42,2% de la población presentó síndrome de Burnout con por lo menos una de las tres

dimensiones afectadas, se evidenció un mayor riesgo para la dimensión de agotamiento emocional en aquellos docentes con afectación de los factores psicosociales de carga de trabajo, rol académico y desarrollo de la carrera a pesar de no existir evidencia estadística (Cárdenas, Méndez & González, 2014).

En nuestro país existen pocos estudios que demuestran la prevalencia del trastorno en el personal docente. Una investigación realizada en la ciudad de Quito en el año 2013 determinó la presencia de la carga mental y su relación con el síndrome de Burnout en 134 docentes de una universidad privada, se utilizó el cuestionario de Maslach para docentes y la escala subjetiva de carga mental de trabajo. Se encontraron los siguientes resultados: con respecto a la carga mental se valoró las demandas cognitivas y complejidad de la tarea, las características de la tarea, la organización temporal del trabajo y el ritmo / consecuencias del trabajo reflejándose una carga media-alta; con respecto al Burnout se encontró que el 36,06% de los docentes presentaron agotamiento emocional, el 4,59% despersonalización y el 39,5% se sintieron realizados personalmente; el 23,8% de los profesores sufren niveles preocupantes entre extremo a bastante (Vilaret & Ortiz, 2013).

2.4. Sistema de educación en el Municipio de Quito.

El Ministerio de Educación y Cultura el 18 de agosto de 1999 reconoció al sector educativo municipal como un Subsistema de Educación Pública del sistema educativo nacional que se regula por las leyes y reglamentos generales de Educación y las ordenanzas, reglamentos, resoluciones y otras normas del Municipio de Quito (Acuerdo Ministerial N° 1603, 1999).

El 29 de enero del 2002 el Ministerio de Educación le transfiere al Municipio de Quito la ejecución de funciones, competencias y responsabilidades desde los niveles central y provincial, para que por medio de la Dirección de Educación administre de forma descentralizada el Subsistema Metropolitano de Educación (Acuerdo Ministerial N° 4511, 2002). La actual Secretaría de Educación genera e implementa políticas, programas y proyectos locales complementarios para la inclusión, universalización y distribución de servicios educativos de calidad para garantizar el derecho a la educación para la población del Distrito.

El Subsistema Metropolitano de Educación está constituido por 50 establecimientos educativos distribuidos en las zonas norte, centro y sur de la ciudad, brinda sus servicios a 21.387 estudiantes en los niveles inicial, básico, bachillerato y popular. Están distribuidos de la siguiente manera: 14 Centros Educativos Municipales de Educación Inicial (CEMEI), 10 Unidades Educativas emblemáticas, 10 Colegios Municipales de Bachillerato Regular y 16 Colegios de Ciclo Básico Acelerado. (Anexo A)

Las Unidades Educativas emblemáticas incluidos los colegios (Benalcázar y Fernández Madrid) proyectan una educación científica y humanística referente a nivel local, nacional e internacional, se encarga de la formación de estudiantes emprendedores, altamente competitivos y comprometidos con la sociedad. Son 10 establecimientos que se distribuyen en el distrito de la siguiente manera: 4 en el sector norte, 2 en el centro histórico y 4 en el sur, acogen a 17.300 estudiantes con edades comprendidas entre los 6 a 18 años.

Los colegios de Ciclo Básico Acelerado tienen como objetivo reinsertar a los estudios a los adolescentes que tuvieron rezago escolar o se encuentran en situaciones de riesgo

(embarazos, alcoholismo, drogadicción, involucramiento en pandillas, migración, pobreza entre otros) para que concluyan 8vo, 9vo y 10mo años del ciclo básico durante 10 meses de estudios y continúen con su formación en cualquier establecimiento público o privado. Este programa fue implementado por el Municipio de Quito en el año 2009 y está dirigido a jóvenes entre 15 a 21 años de edad, el programa tiene la particularidad de adaptar los procesos de acuerdo con las realidades de la población (Acuerdo Ministerial N° 1101, 2008). Hasta el año 2014 se escolarizó a 8.700 adolescentes con acompañamiento, apoyo social y psicológico. En la actualidad existen 16 planteles de este tipo y brindan sus servicios a 2.500 estudiantes en jornada vespertina.

El Municipio de Quito en febrero del 2008 autoriza la transformación y legalización de los Centros de Formación Artesanal Municipales en Colegios Municipales de Ciclo Básico Popular debido al crecimiento de la población más joven y la demanda de servicios de educación (Resolución Administrativa No. A 0017, 2008). En mayo del 2010 después del análisis realizado por las Direcciones de Planificación y de Programas Educativos de la Secretaría de Educación y en el marco de la normativa vigente del Ministerio de Educación estos colegios se transforman en Colegios Municipales de Bachillerato Regular con el afán de mejorar el nivel educacional de estos planteles. En la actualidad hay 10 colegios al que asisten

2.390 estudiantes con edades comprendidas entre los 12 a 18 años.

En reuniones de coordinación entre la Secretaría de Educación y la Secretaría de Salud se generó la necesidad de intervenir en los docentes que laboran en los establecimientos educativos e investigar la presencia o no de Síndrome de Burnout, debido a los problemas

emocionales y físicos detectados por los departamentos de bienestar estudiantil, médico y las autoridades de cada institución, de esta manera se identificarán los posibles factores que puedan afectar el bienestar individual, psicológico y social de los profesores, formular un plan de intervención y mejorar la calidad de vida de los profesionales, la institución y los servicios que se ofertan a la comunidad educativa.

METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En esta sección se describen los objetivos, el tipo de estudio, la población participante con criterios de inclusión y exclusión, el plan de implementación que incluye la recolección de datos y las herramientas utilizadas; y el plan de análisis en el cual se describen las variables que intervinieron en la investigación, el tipo de análisis que se aplicó para evaluar el comportamiento de las variables independientes en relación con las dependientes, la tabulación y confidencialidad de los datos.

3.1. Objetivos.

General.

Estimar la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes, directivos-docentes y psicólogos de las unidades educativas municipales, colegios municipales de bachillerato regular y de ciclo básico acelerado de la ciudad de Quito, y el impacto de los factores sociodemográficos y laborales (2015-2016).

Específicos.

1. Identificar los ciclos más significativos del Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo) en el proceso de desgaste de los docentes, directivos-docentes y psicólogos durante el año lectivo.
2. Describir la relación entre las características laborales en el síndrome de Burnout

controlado por el efecto de las características sociodemográficos en los profesionales de los establecimientos educativos municipales.

3.2. Tipo de estudio.

Se realizó un estudio de inferencia a través del cual se analizó la relación del síndrome de Burnout con las características laborales de los participantes y ajustado por el efecto de las características sociodemográficas.

3.3. Participantes.

Población de estudio.

El Subsistema de Educación Municipal cuenta con 975 docentes que laboran en los 20 establecimientos educativos municipales (Anexo A) los cuales brindan sus servicios a 21.387 estudiantes (Anexo B).

La participación en este estudio fue voluntaria no coersiva por lo que se solicitó al Comité de Bioética de la USFQ la aprobación del mismo, el cual fue autorizado con el código 2015-094G.

Criterios de inclusión.

- Docentes que tengan menos de 6 meses de labores frente a estudiantes no fueron considerados en el estudio.
- Personal directivo que cumplía funciones distintas a la de docencia no fueron incluidos en esta investigación.

- No fueron incluidos aquellos psicólogos que tenían funciones distintas a las de consejería estudiantil.

Criterios de exclusión.

- Docentes, directivos-docentes y psicólogos que se negaron a contestar las encuestas.
- Personal ausente por permiso o incapacidad.
- Profesionales que cumplen sólo funciones administrativas.
- Cuestionarios incompletos o con información incorrecta.

3.4. Plan de implementación.

Herramientas a utilizar.

Este estudio utilizó dos instrumentos para la recolección de datos 1) el cuestionario de factores sociodemográficos/laborales y 2) la encuesta de Maslach Burnout Inventory. Estas encuestas fueron aplicadas a través de la plataforma de Survey Monkey en cada establecimiento educativo y durante la jornada de labores. Los cuestionarios fueron anónimos y se garantizó la confidencialidad de la información recopilada.

Los instrumentos utilizados fueron:

- *Cuestionario factores sociodemográficos y laborales.*

Se recopilaron los datos individuales, laborales y sociodemográficos a través de un cuestionario con dos secciones: 1) información datos personales y 2) información relacionada con el ámbito laboral. (Anexo C)

- *Encuesta de Maslach Burnout Inventory.*

La encuesta de Maslach Burnout Inventory para docentes (Maslach et al., 1997) consta de 22 preguntas formuladas en forma afirmativa, con una escala de frecuencia que evalúa los tres componentes del Burnout: despersonalización, agotamiento emocional y realización personal en el trabajo. (Anexo D)

Recolección de datos.

La recolección de datos se coordinó con las autoridades de la Secretaría Metropolitana de Educación y Deporte quienes a través de la Dirección de Recursos Humanos de los establecimientos educativos informaron al personal sobre la investigación, los cuestionarios fueron anónimos y se garantizó la confidencialidad de la información recopilada.

3.5. Plan de análisis.

Esta investigación determinó la relación entre las variables sociodemográficas y laborales (independientes) con las tres dimensiones del síndrome de Burnout (dependientes).

Las variables independientes sociodemográficas y laborales que se analizaron fueron: edad, sexo, estado civil, número de hijos, instrucción, tipo de contratación, antigüedad y nivel de enseñanza al que imparte clases. Las variables dependientes fueron el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal en el trabajo.

Variables independientes.

1. Género: Se operativizó (1= masculino y 2=femenino), para algunos autores las mujeres tienen mayor riesgo de padecer Burnout y puede deberse a la doble carga laboral que conlleva en su lugar de trabajo y en el hogar (Maslach et al., 1981; Quaas, 2006; Moriana & Herruzo, 2004); otro estudio realizado por García y Herrera, 2008 determinaron que los hombres tienen puntuaciones más elevadas que las mujeres en la dimensión de despersonalización del Burnout.

2. Edad: esta variable se dividió en dos categorías (1= < 25 años, 2= 25 a 40 años y 3= 41 a 65 años); según algunos estudios mencionan que los primeros años de labores como docentes son los más vulnerables para la aparición de Burnout y esto se debe al período de transición entre las expectativas que el profesional tiene y la realidad en la práctica diaria, tiempo en el cual el reconocimiento personal, profesional y económico no es el esperado (Barris, 2002). En otra investigación se encontró que los docentes con edades mayores a los 65 años tienen puntajes bajos en la dimensión de realización personal del síndrome (Ibáñez, López, Márquez, Sánchez, Flores & Vera, 2012).

3. Estado civil: Se categorizó en 1= soltero, 2=casado, 3= unión libre, 4=divorciado, 5= separado y 6= viudo. En un estudio realizado en México se encontró que existe mayor predisposición a desarrollar Burnout en docentes sin pareja, con resultados estadísticamente significativos < 0.005 (Aldrete, González, Preciado & Pardo, 2009); otros autores encontraron que los profesores separados presentan mayor riesgo de desarrollar Burnout (Ibáñez et al., 2012).

4. Número de hijos: Esta variable se categorizó en: 1= ninguno, 2= 1 hijo, 3= 2

hijos y 4= más de 2 hijos. En un estudio realizado en España determinó que los docentes que tenía un sólo hijo obtuvieron altos puntajes en las dimensiones de despersonalización y agotamiento emocional, mientras que los que no tenían hijos o más de dos hijos presentaban niveles bajos (García & Remuzgo, 2008). “El hecho de tener hijos puede funcionar como un factor protector frente al burnout, debido a que se relaciona con la supuesta maduración que acompaña al ser padre, la mayor experiencia en resolver problemas de los niños y el apoyo emocional recibido por la familia” (Moriani & Herruzo, 2004) (pp. 601).

5. Instrucción: Se categorizó en: 1= tercer nivel y 2= cuarto nivel; el tercer nivel hace referencia a la formación universitaria para la obtención del título de licenciado en educación o ramas afines y el cuarto nivel corresponde a la especialización, maestría o doctorado que complementa su formación como docente. En un estudio realizado en México se determinó que los docentes con instrucción de cuarto nivel (Maestría) presentaron baja realización personal, esto se da cuando un profesor con nivel de posgrado trabaja en un nivel básico (tercer nivel) podemos concluir que a mayor nivel de escolaridad mayor es la probabilidad de quemarse (Aldrete et al., 2009). El docente con cuarto nivel de instrucción tiene la percepción que invirtió recursos personales, académicos y económicos para alcanzar mejores logros los cuales no son retribuidos en iguales condiciones (Shaufeli, 2003).

6. Tipo de contratación: El Municipio de Quito tiene diferentes modalidades de contratación las cuales se reflejan en la siguiente categorías: 1= nombramiento, 2= contrato por servicios ocasionales y 3= otros. En el sector público a nivel nacional el poseer nombramiento genera una percepción de seguridad laboral, lo cual no sucede con los

profesionales que tienen contratos ocasionales, los cuales tienen una duración máxima de dos años. Estudios sobre Burnout y factores sociodemográficos han determinado que los docentes con contrato indefinido o contrato provisional tienen un 75% menor riesgo de padecer este síndrome (Ibañez et al., 2012).

7. Antigüedad en la institución: Esta variable se dicotomizó en dos categorías 1= 1 a 15 años y 2= más de 16 años. En algunos estudios se ha determinado que el riesgo de padecer Burnout es directamente proporcional a los años de trabajo del docente en la institución (Ibañez et al., 2012) (Gil-Monte & Peiró, 1997); otras investigaciones no encontraron diferencias significativas (García y Remuzgo, 2008).

8. Nivel de enseñanza: Esta variable se categorizó en: 1 = educación básica, 2= educación media, y 3 = bachillerato.

9. Horas de clase: Hace referencia al número de horas a la semana que el docente imparte clase a los estudiantes.

Tabla 2. Categorización de Variables Sociodemográficas y Laborales

| Descripción | Categorización | | | | | |
|------------------------------|------------------|------------|--------------|--------------------|------------------|-----------|
| Género | 1 = Masculino | | | 2 = Femenino | | |
| Edad | 1 = < 25 años | | 2 = 25 a 40 | | 3 = 41 a 65 | |
| Estado civil | 1 = Soltero | 2 = Casado | 3 = U. Libre | 4 = Divorciado | 5 = Separado | 6 = Viudo |
| Número de hijos | 1 = Ninguno | | 2 = 1 hijo | | 3 = 2 hijos | |
| Instrucción | 1 = Tercer nivel | | | 2 = Cuarto nivel | | |
| Tipo de contratación | 1 = Nombramiento | | 2 = Contrato | | 3 = Otros | |
| Antigüedad en la institución | 1 = 1 a 15 años | | | 2 = más de 16 años | | |
| Nivel enseñanza | 1 = Básica | | 2 = Media | | 3 = Bachillerato | |
| Horas de clases | Numero de horas | | | | | |

Elab: Investigador

Fecha: Noviembre 2015

Variables dependientes.

Las variables dependientes están definidas como:

1. Agotamiento emocional: Hace referencia a la disminución y pérdida de recursos emocionales. Evalúa la experiencia de estar exhausto emocionalmente por la carga o demanda laboral.
2. Despersonalización: Se caracteriza por el desarrollo de actitudes negativas, de inestabilidad y cinismo hacia el personal que asisten.
3. Realización personal: Se refiere a la tendencia a evaluar el trabajo que realiza el profesional en forma negativa, refleja los sentimientos de realización personal y se acompaña de baja autoestima.

La categorización de estos componentes se realizó a través de la sumatoria de los puntajes y parámetros que establece la encuesta de Maslach Burnout Inventory para cada uno de los tres componentes del síndrome por nivel de intensidad: 1 = bajo, 2 = medio y 3 = alto.

Tabla 3. Categorización Variables Dependientes.

| Descripción | Categorización | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------|----------|
| Agotamiento emocional | 1 = Alto | 2 = Medio | 3 = Bajo |
| Despersonalización | 1 = Alto | 2 = Medio | 3 = Bajo |
| Realización personal | 1 = Alto | 2 = Medio | 3 = Bajo |

Elab: Investigador

Fecha: Noviembre 2015

La encuesta de Maslach Burnout Inventory para docentes (Maslach et al., 1997) consta de 22 preguntas formuladas en forma afirmativa, con una escala de frecuencia que evalúa los tres componentes del Burnout: despersonalización, agotamiento emocional y

realización personal en el trabajo. La valoración de las respuestas del cuestionario se presenta a través de la escala tipo Likert con puntajes de 1 (alguna vez al año o menos), 2 (una vez al mes o menos), 3 (algunas veces al mes), 4 (una vez por semana), 5 (algunas veces por semana) y 6 (todos los días). (Anexo D)

Las preguntas del cuestionario están relacionadas con cada una de las dimensiones del Síndrome de Burnout, a mayor puntuación que obtenga el docente mayor será el nivel de Burnout:

- Agotamiento emocional: A mayor puntuación obtenida mayor será el agotamiento emocional y el nivel de burnout.
- Despersonalización: A puntuaciones más altas mayor será el grado de despersonalización.
- Realización personal: A puntuaciones más elevadas son indicativas de mayor realización, por lo tanto, menor riesgo de presentar burnout.

El cuestionario consta de 22 preguntas las cuales se distribuyen en las tres dimensiones de burnout de la siguiente forma: 1) Agotamiento emocional: le corresponde las preguntas 1, 2, 3, 8, 13, 14, 16 y 20 su puntuación máxima es de 54 puntos, a mayor puntuación obtenida mayor será el agotamiento emocional que presente el individuo; 2) Despersonalización: se evalúa a través de las preguntas 5, 10, 11, 15 y 22 la puntuación máxima en esta subescala es 30 puntos, a mayor puntuación mayor es el riesgo de afectación de esta dimensión y 3) Realización personal: está relacionada con las preguntas 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21 el puntaje máxima en esta subescala es 48 puntos, en esta dimensión a menor

puntuación el grado de realización personal es bajo, por lo tanto el riesgo de burnout es mayor.

Tabla 4. Escala de Puntuación en Relación a la Encuesta de MBI.

| Componente | Puntaje encuesta MBI | | |
|-----------------------|----------------------|---------|------------|
| | Bajo | Medio | Alto |
| Agotamiento emocional | 0 - 18 | 19 - 26 | 27 - 54 |
| Despersonalización | 0 - 5 | 6 - 9 | 10 - 30 |
| Realización personal | 40 o más | 34 - 39 | 33 o menos |

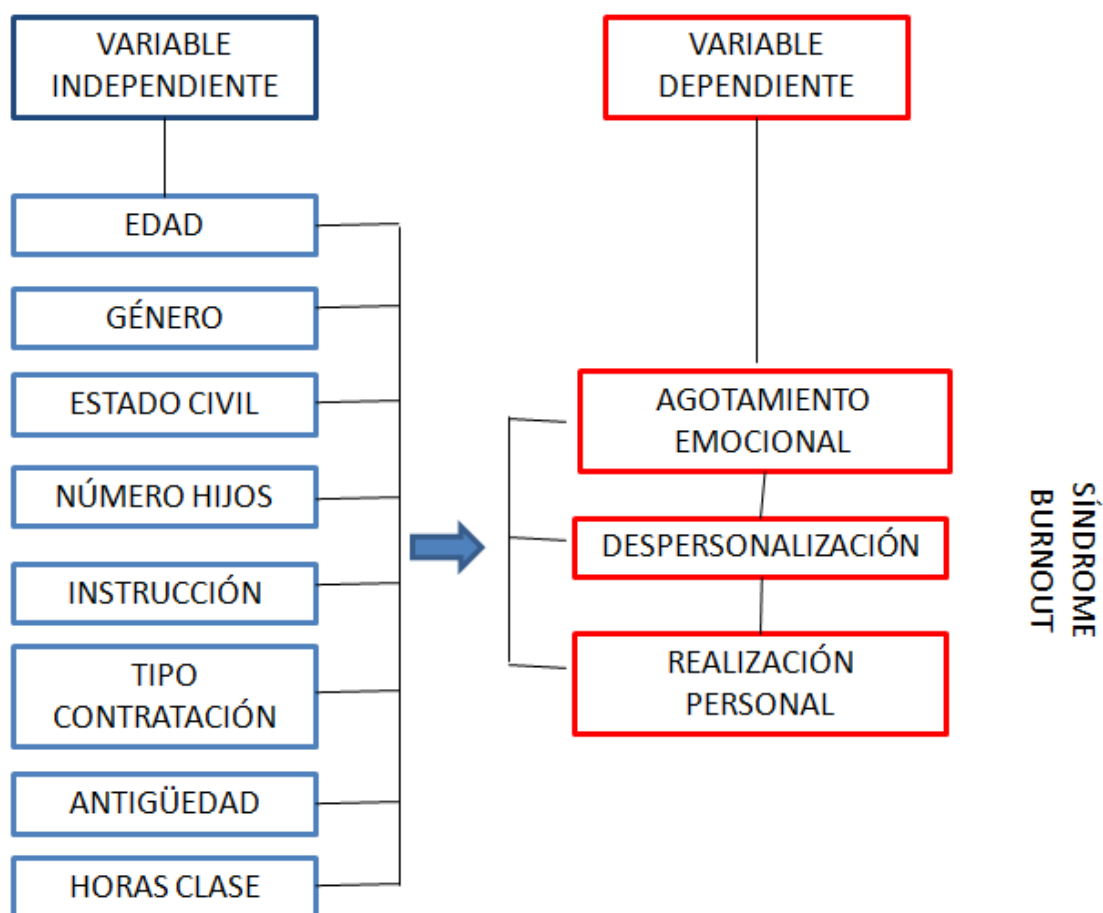
En su puntaje general, las puntuaciones obtenidas entre 1-33 son bajas, entre 34 – 66 medias y entre 67 – 99 altas; puntajes altos en los componentes de despersonalización y agotamiento emocional, y bajos en el de realización personal definirán la presencia del síndrome. Según la puntuación total que se obtenga de la sumatoria de las tres dimensiones se establece la presencia del síndrome, el riesgo de presentar la enfermedad y la ausencia de la misma.

Tabla 5. Escala puntuación para determinar la presencia de Burnout

| Presencia de Burnout por puntuación obtenida del Maslach Burnout Inventory | | |
|--|---------|-----------|
| Riesgo | Puntaje | Burnout |
| Alto | 1 a 33 | Presencia |
| Medio | 34 a 66 | En riesgo |
| Bajo | 67 a 99 | Ausencia |

A continuación se esquematiza la relación entre las características sociodemográficas y laborales en relación a las dimensiones del síndrome de Burnout.

Figura 1. Relación de variables sociodemográficas y laborales con las tres dimensiones del Burnout.



Tipos de Análisis

El análisis de la información recopilada se divide en tres fases: 1) se describe las características sociodemográficas y laborales de los participantes del estudio 2) se exponen los scores generales de las tres dimensiones de burnout, y 3) se realizan análisis de

correlación y asociación entre variables, y se aplica el modelo de regresión logística ordinal de la relación entre las características sociodemográficas/laborales sobre las variables de interés (dimensiones Burnout).

Fase 1:

Análisis de carácter descriptivo de tendencia central que incluye frecuencias, promedio y valor p aplicando el test de χ^2 .

Fase II.

Se exponen los scores generales obtenidos de la valoración de las tres dimensiones del Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) y se representan según la presencia, riesgo o ausencia de la enfermedad. Además se presenta la prevalencia del síndrome según el género.

Fase III.

Análisis previos incluyen: pruebas de correlación y asociación entre las variables independientes para conocer el comportamiento entre estas (valor p), y luego estimar a través del modelo de regresión ordinal que provee información sobre los riesgos de exposición de las variables independientes a las variables dependientes (dimensiones burnout) con niveles de significancia $< 0,005$ y medición de "model fit" como R^2 .

Se aplicaron seis modelos de regresión ordinal: 1) los tres primeros relacionan las características laborales (tipo de contratación, antigüedad, nivel de enseñanza y horas clase) con las 3 dimensiones de burnout, y 2) los otros 3 modelos se ajustados con las

características sociodemográficas (edad, género, estado civil, número de hijos e instrucción) y las dimensiones del síndrome; de esta forma se explica el porcentaje del efecto de la o las variables independientes con cada una de las dimensiones del Burnout.

Se aplicó las siguientes fórmulas:

$$\text{logit} = \frac{1}{y_1^{b_0 + b_1(x_1) + b_2(x_2) \dots u}}$$

$$\text{logit} = \frac{1}{y_2^{b_0 + b_1(x_1) + b_2(x_2) \dots u}}$$

$$\text{logit} = \frac{1}{y_3^{b_0 + b_1(x_1) + b_2(x_2) \dots u}}$$

$Y_{(1,2,3)}$ = variable dependiente (dimensiones burnout)

b = coeficiente

$X_{(1,2,3..)}$ = variables independientes

Aplicando al estudio tendríamos las siguientes fórmulas:

Modelos regresión ordinal variables laborales

$$\text{logit} = \frac{1}{AE^{b_0 + b_1(\text{contratación1}) + b_2(\text{antigüedad2}) + b_3(\text{nivel enseñanza3}) + b_4(\text{horas clase4})}}$$

(AE: Agotamiento emocional)

$$\text{logit} = \frac{1}{D^{b_0 + b_1(\text{contratación1}) + b_2(\text{antigüedad2}) + b_3(\text{nivel enseñanza3}) + b_4(\text{horas clase4})}}$$

(D: Despersonalización)

$$\text{logit} = \frac{1}{RP^{b_0 + b_1(\text{contratación1}) + b_2(\text{antigüedad2}) + b_3(\text{nivel enseñanza3}) + b_4(\text{horas clase4})}}$$

(RP: Realización Personal)

Modelos regresión ordinal variables laborales y sociodemográficas

$$\text{logit} = \frac{1}{AE^{b_0 + b_1(\text{contratación1}) + b_2(\text{antigüedad2}) + b_3(\text{nivel enseñanza3}) + b_4(\text{horas clase4}) + b_5(\text{edad5}) + b_6(\text{sexo6}) + b_7(\text{e.civil7}) + b_8(\text{\# hijos8}) + b_9(\text{instrucción9})}}$$

(AE: Agotamiento emocional)

$$\text{logit} = \frac{1}{D^{b_0 + b_1(\text{contratación1}) + b_2(\text{antigüedad2}) + b_3(\text{nivel enseñanza3}) + b_4(\text{horas clase4}) + b_5(\text{edad5}) + b_6(\text{sexo6}) + b_7(\text{e.civil7}) + b_8(\text{\# hijos8}) + b_9(\text{instrucción9})}}$$

(D: Despersonalización)

$$\text{logit} = \frac{1}{RP^{b_0 + b_1(\text{contratación1}) + b_2(\text{antigüedad2}) + b_3(\text{nivel enseñanza3}) + b_4(\text{horas clase4}) + b_5(\text{edad5}) + b_6(\text{sexo6}) + b_7(\text{e.civil7}) + b_8(\text{\# hijos8}) + b_9(\text{instrucción9})}}$$

(RP: Realización Personal)

Tabulación de datos

Los datos recolectados serán ingresados en los programas informáticos Microsoft Excel y SPSS con la finalidad de analizar cada una de las variables del estudio.

Hipótesis

Hipótesis nula

No existe diferencia significativa entre la variable del estudio considerada para el test estadístico.

Hipótesis alternativa

Sí existe diferencia significativa entre la variable del estudio considerada para el test estadístico.

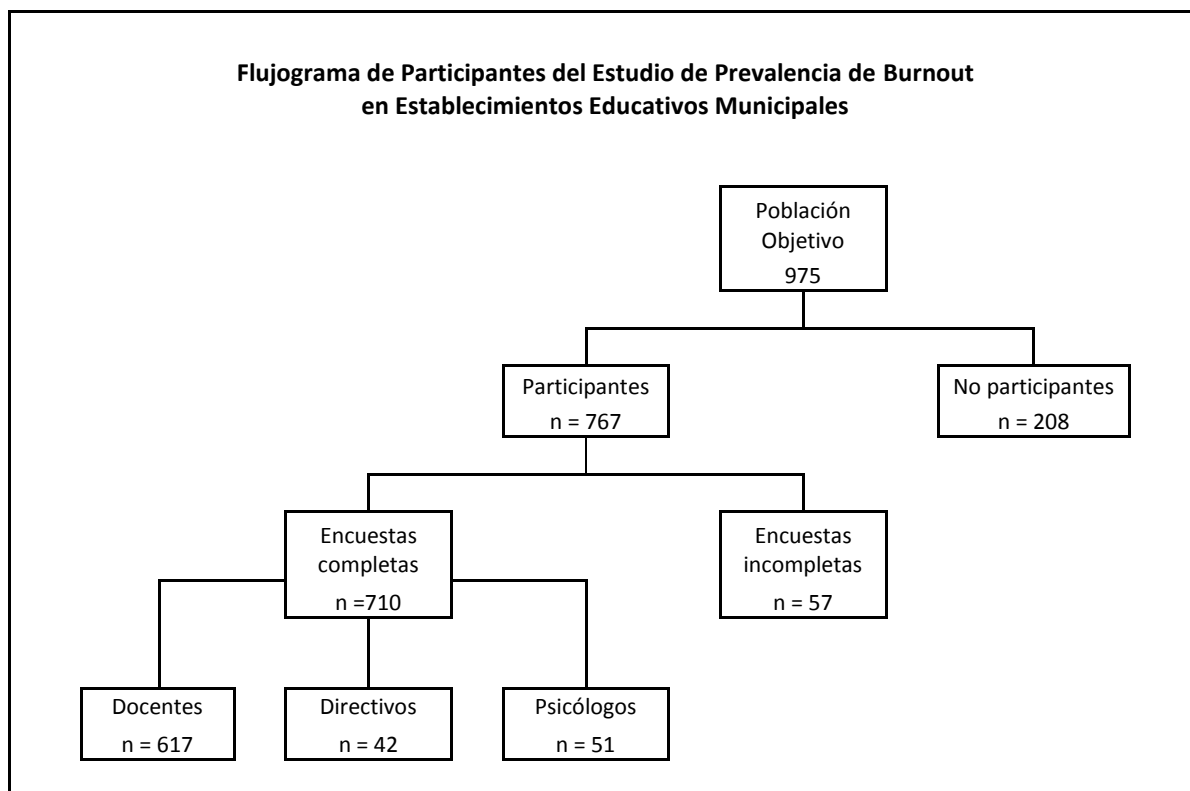
RESULTADOS

A continuación se presenta los resultados encontrados en las siguientes secciones: 1) descripción de las características sociodemográficas (edad, género, estado civil, número de hijos e instrucción) y las laborales (tipo de contratación, antigüedad en la institución, enseñanza y horas de clase); 2) se exponen lo scores generales de Burnout, y 3) se realizan pruebas de correlación y se aplica el modelo de regresión logística ordinal en dos partes: primero con asociaciones de las variables laborales solamente, y segundo con las variables laborales ajustado con las sociodemográficas.

4.1. Descripción de la población de estudio.

El universo de la población de este estudio fue de 975 personas entre docentes, directivos y psicólogos de los planteles educativos, de los cuales 767 procedieron con el llenado de las encuestas (710 completaron los cuestionarios y 57 presentaron datos incompletos quienes fueron excluidos del estudio) y 208 no participaron debido a que el estudio fue voluntario y/o se encontraban con permiso por enfermedad. En el siguiente flujograma (figura 2) se describe el número de participantes distribuidos entre docentes, directivos y psicólogos de las instituciones educativas.

Figura 2. Flujograma de participantes del estudio.



El total de participantes del estudio fue de 710 profesionales entre docentes, directivos-docentes y psicólogos, la tabla 6 describe a los participantes de acuerdo: edad, género, estado civil, número de hijos e instrucción.

Tabla 6. Variables sociodemográficas.

| Variable | Categorización | Docentes (n = 617) | | Directivos (n = 42) | | Psicólogos (n = 51) | |
|-----------------|----------------|--------------------|------------|---------------------|------------|---------------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| Edad | 18 a 25 años | 7 | 1,13 | 0 | 0,00 | 1 | 1,96 |
| | 26 a 40 años | 225 | 36,47 | 3 | 7,14 | 18 | 35,29 |
| | 41 a 65 años | 385 | 62,40 | 39 | 92,86 | 32 | 62,75 |
| Género | Femenino | 391 | 63,37 | 19 | 45,24 | 36 | 70,59 |
| | Masculino | 226 | 36,63 | 23 | 54,76 | 15 | 29,41 |
| Estado civil | Casado | 398 | 64,51 | 27 | 64,29 | 35 | 68,63 |
| | Divorciado | 56 | 9,08 | 5 | 11,90 | 3 | 5,88 |
| | Separado | 15 | 2,43 | 1 | 2,38 | 1 | 1,96 |
| | Soltero | 118 | 19,12 | 7 | 16,67 | 7 | 13,73 |
| | Unión Libre | 22 | 3,57 | 1 | 2,38 | 4 | 7,84 |
| | Viudo | 8 | 1,30 | 1 | 2,38 | 1 | 1,96 |
| Número de hijos | Nunguno | 105 | 17,02 | 4 | 9,52 | 9 | 17,65 |
| | 1 hijo | 120 | 19,45 | 8 | 19,05 | 9 | 17,65 |
| | 2 hijos | 229 | 37,12 | 19 | 45,24 | 26 | 50,98 |
| | 3 o más | 163 | 26,42 | 11 | 26,19 | 7 | 13,73 |
| Instrucción | Tercer nivel | 423 | 68,56* | 14 | 33,33 | 24 | 47,06 |
| | Cuarto nivel | 194 | 31,44 | 28 | 66,67* | 27 | 52,94* |

* Valor $p < 0,005$

Fuente: MDMQ

Elaborado: Dr. Iván Manzano

La edad promedio de los participantes fue de 44,26 con un IC. 95 % (43,70 – 44,81), el 1,13 % se encuentra con edades comprendidas entre los 18 a 25 años, el 34,65 % tiene edades entre los 26 y 40 años y el 64,22 % posee edades entre 41 a 65 años. El 62,82 % pertenecen al género femenino (446 personas) y el 37,18 % pertenece al género masculino (264 personas). El 64,79 % están casados (460 personas), el 18,60 % son solteros (132 participantes), el 9,01 % son divorciados (64 personas), el 3,80 % viven en unión libre (27 participantes), el 2,39 % están separados (17 personas) y el 1,41 % son viudos (10

participantes). El 38,59 % de participantes tiene 2 hijos (n=274), el 25,49 % posee 3 o más hijos (n=181), el 19,30 % posee 1 hijo (n=137) y el 16,62 % no tiene hijos (n=118). El 64,93% poseen título de tercer nivel de estudios y el 35,07 % de cuarto nivel.

Al realizar la comparación de las características sociodemográficas entre los docentes, directivos-docentes y psicólogos aplicando el test de Chi², se encontró diferencias significativas en la variable nivel de instrucción en los tres grupos de profesionales (p < 0,005).

En la tabla 7 se describen las características laborales de las población en estudio en lo que respecta al tipo de contratación, antigüedad en la institución, nivel de enseñanza y el número de horas de clase.

Tabla 7. Variables laborales

| Variable | Categorización | Docentes (n = 617) | | Directivos (n = 42) | | Psicólogos (n = 51) | |
|---------------------------|----------------|--------------------|------------|---------------------|------------|---------------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| Tipo contratación | Contrato | 162 | 26,26 | 6 | 14,29 | 2 | 3,92 |
| | Nombramiento | 455 | 73,74* | 36 | 85,71 | 49 | 96,08* |
| Antigüedad en institución | 1 a 15 años | 474 | 76,82 | 25 | 59,52 | 40 | 78,43 |
| | 16 o más | 143 | 23,18 | 17 | 40,48 | 11 | 21,57 |
| Nivel de enseñanza | Bachillerato | 267 | 43,27 | 20 | 47,62 | 23 | 45,10 |
| | Media | 133 | 21,56 | 10 | 23,81 | 10 | 19,61 |
| | Básica | 217 | 35,17 | 12 | 28,57 | 18 | 35,29 |

* Valor p < 0,003 Chi² 12,685

Fuente: MDMQ

Elaborado: Dr. Iván Manzano

El 76,06 % (n = 540) de profesionales poseen nombramiento y el 23,94 % (n = 170) están bajo la modalidad de contrato. El 75,92 % de empleados laboran entre 1 a 15 años en

la institución (n = 539) y el 24,08 % trabajan 16 o más años (n = 171). El promedio de años de servicio es de 8.98 con un IC. 95 % (8,34 – 9,62). El 43,66 % (n = 310) dictan clases a estudiantes del ciclo de bachillerato, el 34,79 % (n= 247) al ciclo básico y 21,55 % (n = 153) al ciclo medio. El promedio de horas de clase impartidas es de 26,22 con un IC. 95 % (25,44 – 27,00).

Al comparar las características laborales entre los tres grupos de estudio a través del test de Chi² se encontró diferencia significativa en la variable tipo de contratación entre los docentes y los psicólogos (p < 0,003).

4.2. Resultados de la prevalencia de Burnout.

En la tabla 8, se detalla la prevalencia de Burnout en los docentes, directivos-docentes y psicólogos, la cual se obtuvo a través del puntaje general obtenido entre las tres dimensiones del Burnout del cuestionario de MBI y estos se relacionan con la presencia, el riesgo o la ausencia de la enfermedad

Tabla 8. Resultados de los scores de prevalencia de Burnout.

| Prevalencia de Síndrome de Burnout en Establecimiento Educativos Municipales (Noviembre 2015) | | | | | | | | |
|--|---------------------|-------|----------------------|-------|----------------------|------|-------|------|
| Burnout | Docentes n = 617 | | Directivos n = 42 | | Psicólogos n = 51 | | TOTAL | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Presenta | 184 | 29,8* | 11 | 26,2* | 11 | 21,6 | 206 | 29,0 |
| Riesgo | 432 | 70,0 | 31 | 73,8 | 40 | 78,4 | 503 | 70,8 |
| Ausencia | 1 | 0,2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 0,1 |

*Valor p< 0,005)

Fuente: MDMQ

Elaborado: Dr. Iván Manzano

Al relacionar la presencia o ausencia del síndrome con cada uno de los grupos de estudio se encontraron diferencias significativas con valor $p < 0,005$ entre los docentes / directivos-docentes y la presencia de la enfermedad. Con respecto a los docentes el 29,8% presenta burnout y el 70,0% se encuentra en riesgo de desarrollar la enfermedad, en el grupo de los directivos-docentes el 26,2% padece burnout y el 73,8% está en riesgo, y con respecto a los psicólogos el 21,6% está con burnout mientras que el 78,4% en situación de riesgo. En general se encontró que el 29,0% (206) de la población objeto del estudio presenta el síndrome, el 70,8% (503) está riesgo y el 0,1% (1) no padece Burnout.

En la tabla 9, se puede observar que en relación la prevalencia de Burnout según el género no se encontraron diferencias significativas; el 57,28% de las mujeres y el 42,72% de los hombres presentan burnout.

Tabla 9. Prevalencia de Burnout por género

| Prevalencia de Síndrome de Burnout por Género en Establecimiento Educativos Municipales (Noviembre 2015) | | | | | | | | |
|---|------------------|--------|----------------|--------|------------------|--------|-------|--------|
| Género | Presenta Burnout | | Riesgo Burnout | | Ausencia Burnout | | TOTAL | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Hombres | 88 | 42,72 | 176 | 34,99 | 1 | 100,00 | 265 | 37,32 |
| Mujeres | 118 | 57,28 | 327 | 65,01 | 0 | 0,00 | 445 | 62,68 |
| TOTAL | 206 | 100,00 | 503 | 100,00 | 1 | 100,00 | 710 | 100,00 |

Fuente: MDMQ

Elaborado: Dr. Iván Manzano

4.3. Regresión logística ordinal.

A continuación se presentan en 2 secciones: 1) las correlaciones y asociaciones entre variables independientes y dependientes, y 2) los modelos de regresión ordinal entre las características laborales y ajustado con las características sociodemográficas.

Correlación de variables

En la tabla 10, se presentan las correlaciones existentes entre las variables numéricas sociodemográficas y laborales, los valores obtenidos se categorizaron de la siguiente manera: bajo ($<0,20$), medio ($0,21 \geq x \geq 0,60$) y alto ($<0,60$) para facilitar la interpretación de las correlaciones.

Tabla 10. Correlación entre variables independientes

| Correlaciones entre Variables Sociodemográficas y Laborales del Personal Docente, Directivo-Docente y Psicólogos de Establecimientos Educativos Municipales (Noviembre 2015) | | | | |
|---|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|
| Variables | Edad | N° hijos | Antigüedad | Hora clase |
| Edad | 1,000 | 0,343 | 0,548* | 0,068 |
| Numero hijos | 0,343 | 1,000 | 0,233 | 0,027 |
| Instrucción | 0,205 | 0,068 | 0,182 | 0,106 |
| Antigüedad | 0,548* | 0,233 | 1,000 | 0,077 |
| Horas clase | 0,068 | 0,027 | 0,077 | 1,000 |

Fuente: MDMQ

Elaborado: Dr. Iván Manzano

Como se puede observar existe una relación consistente y de nivel medio entre las variables edad y antigüedad (0.548). Esto nos demuestra que en la población objetivo de este estudio a mayor edad mayor es el número de años de servicio.

Modelos de Regresión Logística Ordinal

A continuación se presentan los modelos de regresión logística ordinal utilizados en dos niveles de análisis: 1) la relación entre las características laborales y las tres dimensiones de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal), y 2) la relación entre las características laborales y burnout ajustado con las características sociodemográficas, obteniéndose 6 modelos con $p < 0,005$ como nivel significativo de asociación.

Relación entre variables laborales y Burnout a través regresión ordinal.

A continuación se observan los modelos de regresión para la relación de las características laborales y cada dimensión del síndrome.

En la tabla 11, se evidencia que todas las características laborales explican en un 36% la relación entre las variables laborales y la dimensión de agotamiento emocional, y el tipo de contrato “nombramiento” es la única significativa ($p < 0,001$).

Tabla 11. Regresión Logística Ordinal entre variables laborales y agotamiento emocional.

| Modelo de Regresión Logística Ordinal entre Variables Laborales y Dependiente (Agotamiento Emocional) | | | | |
|--|------------|--------------|--------|---------|
| Variables | OR | I. Confianza | | p value |
| | | 0,025 | 97,50% | |
| Tipo contratación | | | | |
| Nombramiento | 2,489 | 1,677 | 3,722 | 0,000* |
| Antigüedad en institución | 1,022 | 1,003 | 1,040 | 0,020 |
| Nivel de docencia | | | | |
| Medio | 0,827 | 0,553 | 1,233 | 0,352 |
| Bachillerato | 1,105 | 0,799 | 1,529 | 0,546 |
| Horas de clases | 1,013 | 1,000 | 1,028 | 0,059 |
| * Valor p: < 0,001 | pseudo R2= | 0. 361(df=8) | | |

Fuente: MDMQ

Elaborado: Dr. Iván Manzano

En la tabla 12, se puede observar que las características laborales (tipo de contratación, antigüedad, nivel de docencia y horas de clase) explican en 11% la relación entre las variables laborales y la dimensión de despersonalización. La variable nivel de enseñanza “bachillerato” es la más significativa ($p < 0,001$).

Tabla 12. Regresión Logística Ordinal entre variables laborales y despersonalización.

| Modelo de Regresión Logística Ordinal entre Variables Laborales y Dependiente (Despersonalización) | | | | |
|---|-----------|----------------------------|---------------|----------------|
| Variables | OR | I. Confianza | | p value |
| | | 0,025 | 97,50% | |
| Tipo contratación | | | | |
| Nombramiento | 1,339 | 0,910 | 1,976 | 0,140 |
| Antigüedad en institución | 0,986 | 0,968 | 1,005 | 0,148 |
| Nivel de docencia | | | | |
| Medio | 1,328 | 0,889 | 1,985 | 0,166 |
| Bachillerato | 1,755 | 1,259 | 2,455 | 0,001* |
| Horas de clases | 0,999 | 0,986 | 1,013 | 0,900 |
| * Valor p : $< 0,005$ | | pseudo $R^2 = 0.116(df=8)$ | | |

Fuente: MDMQ

Elaborado: Dr. Iván Manzano

En la tabla 13, se encontró que las características laborales explican en un 17% la relación entre las variables laborales y la dimensión de realización personal, donde el tipo de contrato “nombramiento” presenta un valor $p < 0,001$ convirtiéndola en la única variable significativa.

Tabla 13. Regresión Logística Ordinal entre variables laborales y realización personal

**Modelo de Regresión Logística Ordinal entre
Variables Laborales y Dependiente (Realización Personal)**

| Variables | OR | I. Confianza | | p value |
|---------------------------|-------------------------|--------------|--------|---------|
| | | 0,025 | 97,50% | |
| Tipo contratación | | | | |
| Nombramiento | 0,481 | 0,323 | 0,714 | 0,000* |
| Antigüedad en institución | 1,007 | 0,988 | 1,026 | 0,502 |
| Nivel de docencia | | | | |
| Medio | 0,999 | 0,665 | 1,500 | 0,997 |
| Bachillerato | 0,823 | 0,586 | 1,155 | 0,260 |
| Horas de clases | 0,990 | 0,976 | 1,004 | 0,157 |
| * Valor p: < 0,001 | pseudo R ² = | 0. 171(df=8) | | |

Fuente: MDMQ

Elaborado: Dr. Iván Manzano

Relación entre variables laborales y Burnout ajustado con las sociodemográficas.

En esta sección se presentan los modelos de regresión entre las características laborales y Burnout ajustado por las características sociodemográficas.

En la tabla 14, se evidencia que las características laborales y sociodemográficas explican en un 40% la relación entre las variables independientes y la dimensión de agotamiento emocional, el tipo de contrato “nombramiento” y los años de antigüedad son las únicas variables significativas ($p < 0,001$).

Tabla 14. Regresión Logística Ordinal entre variables sociodemográficas / laborales y agotamiento emocional.

| Modelo de Regresión Logística Ordinal entre Variables sociodemográficas/laborales y Dependiente (Agotamiento Emocional) | | | | |
|--|-------------------------|---------------|--------|---------|
| Variables | OR | I. Confianza | | p value |
| | | 0,025 | 97,50% | |
| Edad | 0,979 | 0,959 | 1,000 | 0,054 |
| Número de hijos | 0,951 | 0,811 | 1,116 | 0,541 |
| Estado civil | | | | |
| Soltero | 1,114 | 0,706 | 1,754 | 0,643 |
| Divorciado / separado / viudo | 1,247 | 0,799 | 1,937 | 0,328 |
| Género | | | | |
| Hombre | 1,022 | 0,751 | 1,391 | 0,888 |
| Instrucción | | | | |
| Cuarto nivel | 1,079 | 0,787 | 1,480 | 0,635 |
| Tipo contratación | | | | |
| Nombramiento | 2,604 | 1,740 | 3,931 | 0,000* |
| Antigüedad en institución | 1,035 | 1,013 | 1,057 | 0,002* |
| * Valor p: < 0,005 | pseudo R ² = | 0. 407(df=13) | | |

Fuente: MDMQ

Elaborado: Dr. Iván Manzano

Como se observa en la tabla 15, se puede observar que las características laborales y sociodemográficas explican en 25% la relación entre las variables independientes y la dimensión de despersonalización. La variable edad es la más significativa ($p < 0,001$).

Tabla 15. Regresión Logística Ordinal entre variables sociodemográficas / laborales y despersonalización.

| Modelo de Regresión Logística Ordinal entre Variables sociodemográficas/laborales y Dependiente (Despersonalización) | | | | |
|---|-------------------------|---------------|--------|---------|
| Variables | OR | I. Confianza | | p value |
| | | 0,025 | 97,50% | |
| Edad | 0,966 | 0,946 | 0,986 | 0,001* |
| Número de hijos | 1,084 | 0,922 | 1,275 | 0,331 |
| Estado civil | | | | |
| Soltero | 1,322 | 0,833 | 2,099 | 0,236 |
| Divorciado / separado / viudo | 1,585 | 1,010 | 2,481 | 0,044 |
| Género | | | | |
| Hombre | 1,485 | 1,086 | 2,034 | 0,013 |
| Instrucción | | | | |
| Cuarto nivel | 1,059 | 0,765 | 1,465 | 0,729 |
| Tipo contratación | | | | |
| Nombramiento | 1,535 | 1,032 | 2,294 | 0,035 |
| Antigüedad en institución | 0,999 | 0,977 | 1,021 | 0,913 |
| * Valor p: < 0,005 | pseudo R ² = | 0. 250(df=13) | | |

Fuente: MDMQ
Elaborado: Dr. Iván Manzano

Como se evidencia en la tabla 16, se encontró que las características laborales y sociodemográficas explican en un 21% la relación entre estas variables y la dimensión de realización personal, donde el tipo de contrato “nombramiento” presenta un valor $p < 0,001$ convirtiéndola en la única variable significativa.

Tabla 16. Regresión Logística Ordinal entre variables sociodemográficas / laborales y agotamiento emocional.

| Modelo de Regresión Logística Ordinal entre Variables sociodemográficas/laborales y Dependiente (Realización Personal) | | | | |
|---|-------------------------|---------------|--------|---------|
| Variables | OR | I. Confianza | | p value |
| | | 0,025 | 97,50% | |
| Edad | 0,997 | 0,976 | 1,019 | 0,815 |
| Número de hijos | 1,074 | 0,910 | 1,268 | 0,401 |
| Estado civil | | | | |
| Soltero | 0,930 | 0,579 | 1,492 | 0,764 |
| Divorciado / separado / viudo | 1,074 | 0,678 | 1,698 | 0,759 |
| Género | | | | |
| Hombre | 1,341 | 0,974 | 1,848 | 0,072 |
| Instrucción | | | | |
| Cuarto nivel | 0,847 | 0,606 | 1,181 | 0,328 |
| Tipo contratación | | | | |
| Nombramiento | 0,500 | 0,334 | 0,746 | 0,001* |
| Antigüedad en institución | 1,004 | 0,982 | 1,026 | 0,755 |
| *Valor p: < 0,005 | pseudo R ² = | 0. 213(df=13) | | |

Fuente: MDMQ
Elaborado: Dr. Iván Manzano

Al comparar los resultados entre los modelos no ajustados y ajustados, se puede evidenciar lo siguiente: 1) las características laborales explicarían en un 36% la relación con la dimensión de agotamiento emocional, en un 11% con la dimensión de despersonalización y en el 17% con la dimensión de realización; 2) en el modelo ajustado con las características sociodemográficas explicarían en un 40% la relación con el agotamiento emocional, en un 25% con la despersonalización y en el 21% con la realización personal, y 3) el tipo de contrato “nombramiento”, el nivel de enseñanza “bachillerato” y los años de antigüedad son las variables más significativas ($p < 0,001$).

DISCUSIÓN

Los principales hallazgos del presente estudio muestran la relevancia de las características laborales en la presencia del síndrome de Burnout, lo cual es motivo de importante preocupación debido a las consecuencias personales que pueden enfrentar quienes lo padecen o están en riesgo sean estas de tipo emocional, conductual, familiares y sociales; así como las consecuencias laborales u organizacionales como el ausentismo, la disminución del grado de satisfacción, de la productividad y de la calidad del trabajo realizado. (De la Fuente, 2002). El impacto es mayor en el personal docente ya que la enseñanza es considerada como una profesión de servicio y entrega que favorece el vínculo emocional entre profesores y estudiantes (Aldrete et al, 2009).

En esta investigación se encontró una prevalencia de 28,9% de profesionales entre docentes, directivos-docentes y psicólogos de los establecimientos educativos municipales que presentan Burnout y el 70,9% se encuentran en riesgo de desencadenar el síndrome, datos mayores que los reportados en un estudio realizado en Colombia donde la prevalencia de Burnout en docentes de tres colegios públicos de Bogotá fue del 19.7% de una muestra de 343 docentes (Padilla, Gómez-Restrepo, Rodríguez, Dávila, Caballero & Mora, 2009). En relación a las dimensiones del Burnout se obtuvo una afectación del 38,73% en agotamiento emocional, 12.8 % en despersonalización y el 9,72% en baja realización personal, se encontró datos similares con respecto a las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización en un estudio realizado en México en el que se encontró que el 80% de los profesores de enseñanza media de planteles educativos públicos y privados tenían

afectación de una de las dimensiones del síndrome (43,7% con agotamiento emocional, 40,3% con baja realización personal y 13,3% con despersonalización) (Aldrete et al., 2009). Mientras que datos de una investigación en Medellín reportan que el 23% de docentes presentan comprometida la dimensión de cansancio emocional (Restrepo, Colorado y Cabrera, 2005). En la investigación realizada en docentes universitarios en la ciudad de Quito se encontró que el 23,8% de los profesores sufren niveles preocupantes de Burnout con un 36,06% de compromiso de la dimensión agotamiento emocional y el 4,59% despersonalización, (Vilaret et al., 2013) sin embargo, estos datos son en profesores de universidad. Otro estudio realizado en México para determinar la prevalencia de Burnout en maestros de educación primaria dirigido a 301 docentes de 25 escuelas primarias se encontró que el 25,9% de los docentes presenta altos niveles de agotamiento emocional, el 21,6% baja realización en su trabajo y el 5,6% altos niveles de despersonalización (Rodríguez et al., 2003).

Entre las principales variables laborales que guardan una relación significativa con el síndrome de Burnout se encontró: 1) El 43,66 % de profesores del estudio dictan clases al nivel de “bachillerato” y esta variable produce afectación de una de las dimensiones del burnout, lo que se corrobora con el estudio realizado en la ciudad de Cali en el que se evidenció diferencias significativas en el nivel de enseñanza en relación con la dimensión de agotamiento emocional del Burnout en el cual los profesores de bachillerato son más vulnerables de desarrollar agotamiento ($\chi^2= 4,91$ y $p= 0.038$) aunque los resultados no son significativos (Díaz et al., 2010). Esto nos puede indicar que el trabajo que realiza el docente frente a los estudiantes de este nivel requiere de mayores exigencias ya sean de

responsabilidad frente a las situaciones conflictivas y demanda de atención propias de la adolescencia, a la interacción con los padres de familia para solución o apoyo de conflictos y la sobrecarga de trabajo para cumplir con los programas establecidos por la institución. 2) Se obtuvo que el 75,92 % profesionales tienen mayor antigüedad y esta característica tiene relación con las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, lo cual se corrobora con la investigación realizada en Guadalajara para determinar la presencia de los factores psicosociales laborales y su relación con Burnout en médicos familiares donde se encontró una prevalencia de Burnout del 41,8% con una fuerte asociación de la variable antigüedad con el síndrome, el promedio de años encontrado fue 16.47 (Aranda, Pando, Torres, Salazar & Franco, 2005); y 3) el 76,06% de participantes poseen nombramiento y esta produce afectación de dos dimensiones del síndrome, este hallazgo difiere de la literatura una investigación sobre Burnout y factores sociodemográficos han determinado que los docentes con contrato indefinido o contrato provisional tienen un 75% menor riesgo de padecer este síndrome (Ibañez et al., 2012).

Con la finalidad de conocer si existe o no un efecto de potenciación o de confusión entre las variables independientes y las dimensiones del burnout se utilizaron dos modelos de regresión ordinal, el uno no ajustado con las características laborales y el otro ajustado con las características sociodemográficas, obteniéndose que las características laborales y sociodemográficas explicarían la relación con las dimensiones del burnout en un 40% para el agotamiento emocional, en 25% para la despersonalización y en 21% para la realización personal. Estos hallazgos se corroboran con los reportados en un estudio de Colombia donde los docentes que enseñan a estudiantes de secundaria presentan mayor afectación de la

dimensión de agotamiento emocional con un promedio de 3,25 con una significancia de 0,011 (Ibañez et.al, 2012).

Estos resultados implican que estamos frente a un problema de salud pública con repercusiones importantes en el individuo que lo presenta, en la interacción entre docente – estudiante y en la calidad de la enseñanza impartida. El escaso reconocimiento social hacia los docentes, la prolongación para alcanzar sus metas y la falta de realización profesional son algunos de los factores que categorizan a la docencia como una de las actividades laborales con mayor riesgo psicosocial (Ballenato, 2003).

Limitaciones del estudio

Los resultados de esta investigación se deben entender de acuerdo a las limitaciones del estudio.

Validez interna

Entre los posibles sesgos se puede mencionar los siguientes: 1) Contaminación: aquellos relacionados con el nivel de conocimiento sobre Burnout que tengan los participantes, 2) Instrumentación: los cuestionarios fueron electrónicos lo cual pudo en algunos casos ser una limitación de comprensión del instrumento o familiaridad con el manejo del computador, 3) Veracidad: encuestas no llenadas de manera adecuada por posible temor a represalias a pesar de ser anónimo y con la aprobación del comité de bioética.

Validez externa

Los resultados obtenidos del presente estudio posiblemente no podrán ser generalizados a otras instituciones educativas como las privadas por las características

particulares (organizacionales y laborales) de cada institución, por ejemplo: el menor número de estudiantes por aula, la planificación y organización del trabajo, la apertura de las autoridades para recibir sugerencias u observaciones a los programas educativos, entre otros.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El Síndrome de Burnout es una patología frecuente en el personal que realiza asistencia social como los docentes que brindan sus servicios a la comunidad educativa. La elevada prevalencia de docentes, docentes-directivos y psicólogos con Burnout o en riesgo de presentar en un futuro la enfermedad podría afectar el desempeño de los profesionales, repercutir sobre la formación y enseñanza de los estudiantes y provocar un deterioro del nivel educativo del sistema de educación del MDMQ.

Este estudio es el primero en realizarse en los establecimientos educativos del Municipio de Quito en el que incluyó al universo de docentes, directivos-docentes y psicólogos del sistema, sus resultados contribuirán con el mejoramiento de las condiciones laborales del personal, se podrá controlar la presencia de riesgos psicosociales en el desempeño de sus actividades y se mejorará la calidad de la educación impartida en estos establecimientos. Además esta investigación podrá utilizarse como modelo para aplicarse en otras instituciones educativas públicas y/o privadas con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los profesionales y el nivel de educación a los estudiantes.

Es fundamental que las autoridades de la Secretaría Metropolitana de Educación y Deporte en coordinación con la Secretaría de Salud intervengan de manera integral y multidisciplinaria sobre los casos detectados de Burnout para mejorar la salud de los docentes, la organización del sistema educativo del MDMQ y las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y la comunidad educativa con la finalidad de formar estudiantes capacitados y competitivos en beneficio del desarrollo del país.

Recomendaciones para investigadores

Se recomienda incluir otras variables laborales para obtener un “model fit” R^2 más alto como por ejemplo: el número de estudiantes por aula a cargo del docente, variable que se analizó en un estudio realizado en Colombia obteniéndose diferencias significativas para la dimensión de agotamiento emocional (Hermosa, 2006). Analizar a profundidad los ciclos educativos de enseñanza y su relación con las dimensiones del Burnout (Aranda et al., 2005)

Para alcanzar un reclutamiento más elevado en otros estudios se sugiere realizar talleres previos a la aplicación de las encuestas de Maslach Burnout Inventory para capacitar o ampliar los conocimientos sobre esta enfermedad y sus implicaciones en la salud, formar grupos focales de docentes para compartir experiencias y preparar a docentes como formadores en Burnout.

Recomendaciones para las autoridades de la Secretaría de Educación del Municipio:

Fortalecer la planificación de los departamentos de Consejería Estudiantil en cada establecimiento educativo e incluir el apoyo emocional a los docentes con una perspectiva de prevención del estrés laboral, trabajar sobre temas relacionados con el manejo y control de las emociones, resolución de conflictos y manejo de la autoridad (en particular con los estudiantes del nivel de bachillerato).

Diseñar un plan de intervención y prevención que permitan diagnosticar oportunamente la aparición del síndrome de Burnout para tomar acciones inmediatas y evitar implicaciones a nivel laboral, personal y social. Este plan deberá contener estrategias individuales y organizacionales a través de actividades de integración, motivación, comunicación y capacitación al personal.

Elaborar un programa de intervención en salud mental para los docentes con el apoyo de los equipos de psicólogos de los departamentos de consejería estudiantil, el cual deberá incluirse en la planificación de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional del Municipio de Quito.

Diseñar políticas institucionales que brinden apoyo a la función de autoridad del docente con los estudiantes y sus representantes, incentivar a los docentes a través del reconocimiento público por sus labores realizadas, y mejorar la red de comunicación entre docentes, autoridades y departamento de consejería para apoyo y asesoramiento.

Implicaciones en la salud pública

El estrés laboral conlleva a consecuencias perjudiciales en la salud del individuo y su bienestar produciendo alteraciones psicológicas, físicas y sociales, afectando su desempeño en su lugar de trabajo y en su entorno. Por lo tanto, los riesgos psicosociales son un problema en el sistema de salud pública y es importante repotenciar el trabajo de las autoridades de salud, las empresas públicas y privadas para el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y la socialización de esta a través de campañas de promoción y prevención de la salud mental.

REFERENCIAS

- Aldrete, R., González, S., Preciado, S., & Pando, M. (2009). *Variables sociodemográficas y el síndrome de burnout o de quemarse en profesores de enseñanza media básica (secundaria) de la Zona Metropolitana de Guadalajara*. *Revista de Educación y Desarrollo*, 10, 33-40.
- Aranda, C., López González, J. L., & Barraza Salas, J. H. (2013). *Psychosocial factors and Burnout Syndrome found in workers in the dough processing Industry, Tepic, Mexico*. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 42(2), 167-172.
- Aranda, C.; Pando, Moreno, Manuel; Salazar, Estrada, José G.; Torres, López, Teresa M.; Aldrete, Rodríguez, Ma. Guadalupe; Pérez, Reyes, María Berenice. (2004). *Factores psicosociales laborales y síndrome de Burnout en médicos del primer nivel de atención*. *Investigación en Salud*, abril, 28-34. An. Fac.med. v.66 n.3 Lima sep. 2005
- Aranda, C., Pando-Moreno, M., Torres-López, T., Salazar-Estrada, J., & Franco-Chávez, S. (2005, September). *Factores psicosociales y síndrome de burnout en médicos de familia. México*. In *Anales de la Facultad de Medicina* (Vol. 66, No. 3, pp. 225-231). UNMSM. Facultad de Medicina.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2002). *Validation of the Maslach burnout inventory-general survey: An internet study*. *Anxiety, Stress & Coping*, 15(3), 245-260.
- Ballenato, G. (2003) "Estrés Docente", *Revista Digital UMBRAL 2000*, Nº 11, www.reduc.cl
- Burke, R.J. (1987): *Burnout in police work: An examination of the Cherniss model*, *Group and Organization Studies*, nº12, pp.174-188.
- Burke, R.; Schwarzer, R. y Greenglass, E. (1996). *A Longitudinal Study of Psychological Burnout in Teachers*, *Human Relations*, Vol. Feb
- Cárdenas Rodríguez, M., Méndez Hinojosa, L. M., & González Ramírez, M. T. (2014). *Evaluación de Idesempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios / Evaluation of teacher performance, stress and burnout in university professors*.
- Castillo, A., Benavente, S., Arnold, J., & Cruz, C. (2012). *Presencia de síndrome de*

- burnout en hospital el Pino y su relación con variables epidemiológicas*. Rev ANACEM, 6, 9-13.
- Colegio de Profesores de Chile A.G. (2000) "Informe Estudio de Salud Laboral de los Profesores en Chile" Directorio Nacional, Departamento de Bienestar www.colegiodeprofesores.cl
- Cordes, C. y Dougherty, T. (1993). *A review and an integration of research on job burnout*. The Academy of Management Review, Vol. 18, Nº 4, pgs. 621 – 657
- Croucher, R. (1991). *Stress and Burnout in Ministry*, Resources for Pastor/Liders & Spouses, <http://melbourne.dialix.oz.au/~rowlandc/>
- De la Gándara Martín J. Estrés y trabajo. *El síndrome de burnout*. 1ª ed. Madrid: Cauce Editorial; 1998.
- De la Asunción Buzzetti M, Wenk Wehmeyer E, Hein Willius A. *Validación del Maslach Burnout Inventory (Mbi)*, en *Dirigentes del Colegio de Profesores A.G. de Chile*. Chile: 2005; 3-80
- De la Fuente, L., De La Fuente, E. (1997). *Burnout y satisfacción laboral, indicadores de salud laboral en el ámbito sanitario*, Clínica y Salud 8:451-94.
- Delgado Maidana, W., Vega, C., Sanabria, L., & Figueredo Thiel, S. J. (2011). *Prevalencia del síndrome de Burnout en médicos anesthesiólogos del Paraguay durante el año 2010*. Memorias del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud, 9(1), 13-20.
- Díaz Bambula, F., López Sánchez, A., & Varela Arévalo, M. T. (2010). *Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia*. Universitas Psychologica, 11(1), 217-227.
- Díaz, C. A. G., Tabares, S. J., & Orozco, M. C. V. (2010). *Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y bachillerato*. Psicología desde el Caribe, (26), 36-50.
- Farber, B. A. (2000). *Treatment strategies for different types of teacher burnout*. Journal of Clinical psychology, 56(5), 675-689.

- Freudenberger HJ. *Staff Burn-out*. J Soc Issues. 1974; 30: 159-165.
- Gallegos, W. L. A., & Barrios, N. A. J. (2013). *Síndrome de burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa*. Educación, 22(42), 53-76
- García, J. M. G., & Remuzgo, S. H. (2008). *Variables sociodemográficas y Síndrome de Burnout en una muestra multiocupacional del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla*. Apuntes de psicología, 26(3), 459-477.
- Gil-Monte PR, Moreno-Jiménez B. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Grupos profesionales de riesgo. 1ª ed. Madrid: Pirámide; 2007.
- Gold, Y.; Roth, R.; Wright, C.; Michael, W. & Chen, C. (1992) "The Factorial Validity of a Teacher Burnout Measure (ES) Administered to a Sample of Beginning Teachers in Elementary and Secondary Schools in California", Educational and Psychological Measurement, Vol. 52
- Gómez-Restrepo, C., Rodríguez, V., Padilla, M., Andrea, C. & Avella-García, C. B. (2009). *El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá (Colombia)*. Revista Colombiana de Psiquiatría, 38(2), 279-293.
- Grajales, T. (2000). *Estudio de la validez factorial de Maslach Burnout Inventory versión española en una población de profesionales mexicanos*, <http://www.tagnet.org/autores/monografias/mono.htm>
- Grau, J. y Chacon, M. (1998). *Síndrome de quemarse por el trabajo: Una amenaza a los equipos de Salud*, Conferencia Presentada en la II Jornada de Actualización En Psicología de la Salud. Asociación Latinoamericana de Psicología de la Salud, Colombia
- Grau, A., Flichtentrei, D., Suñer, R., Prats, M., & Braga, F. (2009). *Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de Burnout en personal sanitario hispanoamericano y español (2007)*. Rev. Española Salud Pública, 83(2), 215-230.
- Halbesleben, J. R. (2010). *A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences*. Work engagement: A handbook of essential theory and research, 102-117.

- Hermeza, A. (2006). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores de educación primaria y secundaria*. Revista Colombiana de Psicología, 15, 81-89.
- Hernández, L., Olmedo E. & Ibáñez, I. (2004). *Estar quemado (burnout) y su relación con el afrontamiento*. International Journal of Clinical and Health Psychology, mayo, 323-336. <http://audioconsejosmedicos.blogspot.com/2010/01/sindrome-de-burnout-factores-de-riesgo.html>
- Ibáñez, J., López, J., Márquez, A., Sánchez, N., Flórez-Alarcón, L., & Vera, A. (2012). *Variables sociodemográficas relacionadas al síndrome de Burnout en docentes de colegios distritales: Demographic variables related to teacher Burnout syndrome in school district*. *Psychologia*. Avances de la Disciplina, 6(2), 103-116.
- Martínez Pérez, Anabella (2010). *El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Vivat Academia. nº 112. Septiembre. 2010.
- Maslach C, Jackson SE. *Maslach Burnout Inventory*. Manual. Palo Alto: Consulting Psychologists Press; 1981.
- Maslach, C. y Leiter, P. (1997) *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*, Jossey- Bass Inc. Publishers, San Francisco, California, E.U.A.
- Maslach, C.; Leiter, P. y Schaufeli (2001) *Job Burnout*, Annual Review of Psychology, Vol. 52, pgs. 397- 422
- Moriana, J. Herruzo, J. (2004). *Estrés y Burnout en profesores*. International Journal of Clinical and Health Psychology. Retomado el 29 de Abril de http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-126.pdf
- Pines, A., Aronson, E. y Kafry, D. (1981): *Burnout: From tedium to personal growth*, en C. Herniss (Ed.) Staff Burnout: Jon Stress in the human services. Nueva York: The Free Press.
- Potter, B. (1993). *Four stages of Burnout*. www.docpotter.com
- Quass, C. (2008). *Diagnóstico de burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la quinta región de Chile*. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, 5(1), 65-75.

- Redó, N. A. (2009). *El Síndrome de Burnout en los docentes*. Electronic Journal of Research in Educational Psychology, 7(18), 829-848.
- Restrepo, Colorado & Cabrera (2005). *Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín*. Rev. salud pública, 8(1), 63-73.
- Reyes Ticas, A., Medina, M. T., Mesa, X., Paredes, Y., Barahona, Y., & Sierra, M. (2012). *Estudio de síndrome de burnout, depresión y factores asociados en los practicantes internos del Hospital Escuela*. Rev. fac. cienc. méd.(Impr.), 9(1), 14-20.
- Rodríguez, M. G., Moreno, M. P., Beltrán, C. A., & Partida, N. B. (2003). *Síndrome de burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara*. Investigación en salud, (1), 0.
- Rodríguez, V., Dávila, M., Avella-García, C., Caballero, A., Vives, N., Mora, C., & Hernández, S. (2009). *Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia)*. Revista colombiana de psiquiatría, 38(1), 50-65.
- Schaufeli, W. B., & Peeters, M. C. (2000). *Job stress and burnout among correctional officers: A literature review*. International Journal of Stress Management, 7(1), 19-48.
- Vilaret, A., & Ortiz, A. (2013). *Carga mental y síndrome de burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito*. Revista EÍDOS, 6, 36-47.

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A: POBLACIÓN DOCENTES ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS .. ¡Error! Marcador no definido.

ANEXO B: POBLACIÓN ESTUDIANTIL ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS... ¡Error! Marcador no definido.

ANEXO C: CUESTIONARIO FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES ¡Error! Marcador no definido.

ANEXO D: ENCUESTA DE MASLCH BURNOUT INVENTORY ¡Error! Marcador no definido.

ANEXO A: POBLACIÓN DOCENTES ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS

| N° | Instituciones Educativas | # docentes |
|----|---|------------|
| 1 | Unidad Educativa Oswaldo Lombeida | 40 |
| 2 | Unidad Educativa Julio E. Moreno | 67 |
| 3 | Unidad Educativa Quitumbe | 67 |
| 4 | Unidad Educativa Sucre | 121 |
| 5 | Unidad Educativa Calderón | 71 |
| 6 | Unidad Educativa San Francisco de Quito | 66 |
| 7 | Unidad Educativa Espejo | 118 |
| 8 | Unidad Educativa Bicentenario | 81 |
| 9 | Colegio Sebastián de Benalcázar | 67 |
| 10 | Colegio Fernández Madrid | 82 |
| 11 | Colegio José Ricardo Chiriboga | 15 |
| 12 | Colegio Juan Wisneth | 11 |
| 13 | Colegio Julio Moreno Peñaherrera | 8 |
| 14 | Colegio Rafael Alvarado | 22 |
| 15 | Colegio Manuel Cabeza de Vaca | 9 |
| 16 | Colegio Alfredo Pérez Guerrero | 10 |
| 17 | Colegio Cotocollao | 9 |
| 18 | Colegio Pedro Pablo Traversari | 9 |
| 19 | Colegio Nueve De Octubre | 10 |
| 20 | Colegio Humberto Mata Martínez. | 10 |
| | Total | 975 |

Fuente: Sec Educación. Mar/2015

Elaborado por: Dr. Iván Manzano

ANEXO B: POBLACIÓN ESTUDIANTIL ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS

| RED SUR | | | | |
|--------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|--------------|
| INSTITUCIÓN | POBLACIÓN ESTUDIANTIL | | | TOTAL |
| | Unidad Educativa | Colegio Municipal Regular | Ciclo Básico Acelerado | |
| UEM BICENTENARIO | 1.500 | | 213 | 1.713 |
| UEM JULIO MORENO | 1.166 | | - | 1.166 |
| UEM OSWALDO LOMBHEYDA | 1054 | | 66 | 1.120 |
| UEM QUITUMBE | 1.440 | | - | 1.440 |
| COLEGIO JOSÉ RICARDO CHIRIBOGA | | 274 | 156 | 430 |
| COLEGIO JUAN WISNETH | | 196 | 151 | 347 |
| COLEGIO SUCRE A DISTANCIA | | 471 | | 471 |
| TOTAL | 5.160 | 941 | 586 | 6.687 |

| RED CENTRO | | | | |
|---------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|--------------|
| INSTITUCIÓN | POBLACIÓN ESTUDIANTIL | | | TOTAL |
| | Unidad Educativa | Colegio Municipal Regular | Ciclo Básico Acelerado | |
| UEM. SUCRE | 3.009 | | 162 | 3.171 |
| UEM FERNÁNDEZ MADRID | 1.901 | | 228 | 2.129 |
| COLEGIO JULIO MORENO PEÑAHERRER | | 154 | | 154 |
| COLEGIO MANUEL CABEZA DE VACA | | 153 | 102 | 255 |
| COLEGIO RAFAEL ALVARADO | | 412 | 103 | 515 |
| COLEGIO NUEVE DE OCTUBRE | | 123 | 125 | 248 |
| COLEGIO PEDRO PABLO TRAVERSARI | | 133 | | 133 |
| TOTAL | 4.910 | 975 | 720 | 6.472 |

| RED NORTE | | | | |
|--|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|--------------|
| INSTITUCIÓN | POBLACIÓN ESTUDIANTIL | | | TOTAL |
| | Unidad Educativa | Colegio Municipal Regular | Ciclo Básico Acelerado | |
| UEM ESPEJO | 2.688 | | 140 | 2.828 |
| UEM SAN FRANCISCO DE QUITO DE GUAYLLABAMBA | 1.405 | | 79 | 1.484 |
| COLEGIO SEBASTIÁN DE BENALCAZAR | 1.342 | | 221 | 1.563 |
| UEM CALDERON | 1763 | | | 1.763 |

| | | | | |
|--------------------------------|--------------|------------|------------|--------------|
| COLEGIO COTOCOLLAO | | 148 | 162 | 310 |
| COLEGIO HUMBERTO MATA | | 160 | 120 | 280 |
| COLEGIO ALFREDO PÉREZ GUERRERO | | 166 | 25 | 191 |
| TOTAL | 7.198 | 474 | 747 | 8.228 |

| Instituciones Educativas | POBLACIÓN ESTUDIANTIL | | | TOTAL |
|--------------------------|-----------------------|---------------------------|------------------------|---------------|
| | Unidad Educativa | Colegio Municipal Regular | Ciclo Básico Acelerado | |
| RED SUR | 5.160 | 941 | 586 | 6.687 |
| RED CENTRO | 4.910 | 975 | 720 | 6.472 |
| RED NORTE | 7.198 | 474 | 747 | 8.228 |
| Total | 17.268 | 2.390 | 2.053 | 21.387 |

Fuente: Sec. Salud - Sec Educación. mar./2015
 Elaborado por: Dr. Iván Manzano

ANEXO C: CUESTIONARIO FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES

La siguiente encuesta es anónima y voluntaria-

Desea participar: Si ___ NO ___

| En el siguiente cuestionario por favor marque una (X) o llene en el casillero correspondiente. | | | | | |
|--|--|------------------------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|
| Datos Personales | | | | | |
| 1 | Género | Masculino | <input type="checkbox"/> | Femenino | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Edad | | años | | |
| 3 | Estado Civil | Soltero | <input type="checkbox"/> | Casado | <input type="checkbox"/> |
| | | Unión libre | <input type="checkbox"/> | Divorciado | <input type="checkbox"/> |
| | | Separado | <input type="checkbox"/> | Viudo | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Número de hijos | | hijos | | |
| 5 | Instrucción | Tercer nivel | <input type="checkbox"/> | Cuarto Nivel | <input type="checkbox"/> |
| Información Laboral | | | | | |
| 6 | Tipo de contrato | Nombramiento | <input type="checkbox"/> | Contrato | <input type="checkbox"/> |
| | | Otros | <input type="checkbox"/> | | |
| 7 | Tiempo que labora en la Institución como docente | | años | | |
| 8 | Nivel de enseñanza que dicta clases | Básica | <input type="checkbox"/> | Media | <input type="checkbox"/> |
| | | Bachillerato | <input type="checkbox"/> | | |
| 9 | Instrucción | Tercer nivel | <input type="checkbox"/> | Cuarto Nivel | <input type="checkbox"/> |
| 10 | Número de docencia (horas de clase semana) | | horas | | |
| 11 | Sus funciones las desempeña como: | Docente | <input type="checkbox"/> | Directivo y docente | <input type="checkbox"/> |
| | | Dept. Consejería Estudiantil | <input type="checkbox"/> | | |
| Elaborado: Dr. Iván Manzano | | | | | |

ANEXO D: ENCUESTA DE MASLCH BURNOUT INVENTORY

La siguiente encuesta es anónima y voluntaria. Desea participar: Si ___ NO ___

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (1) Nunca
- (2) Algunas veces al año
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Algunas veces a la semana
- (5) Diariamente

Por favor señale el número más adecuado:

| | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Me siento emocionalmente agotado a causa de mi trabajo. | | | | | |
| 2 | Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado. | | | | | |
| 3 | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado. | | | | | |
| 4 | Siento que puedo comprender con facilidad a mis estudiantes. | | | | | |
| 5 | Siento que estoy tratando a algunos de mis estudiantes como si fuesen objetos impersonales. | | | | | |
| 6 | Siento que es cansado trabajar con estudiantes. | | | | | |
| 7 | Me enfrento muy bien con los problemas que presentan mis estudiantes. | | | | | |
| 8 | Siento que mi trabajo me está desgastando. | | | | | |
| 9 | Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los estudiantes a través de mi trabajo. | | | | | |
| 10 | Siento que me he hecho más insensible con la gente desde que hago este trabajo. | | | | | |
| 11 | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. | | | | | |
| 12 | Me siento con mucha energía en mi trabajo. | | | | | |
| 13 | Me siento frustrado por el trabajo. | | | | | |
| 14 | Siento que estoy haciendo un trabajo muy duro. | | | | | |
| 15 | Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes. | | | | | |
| 16 | Siento que trabajar con estudiantes y sus familias me cansa. | | | | | |
| 17 | Tengo facilidad para crear un clima agradable en clases. | | | | | |
| 18 | Me siento estimulado después de haber trabajado con mis alumnos. | | | | | |
| 19 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. | | | | | |
| 20 | En el trabajo me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades. | | | | | |
| 21 | Siento que puedo tratar de forma adecuada los problemas emocionales de mi trabajo. | | | | | |
| 22 | Me parece que los estudiantes y sus familiares me culpan de algunos de sus problemas. | | | | | |