

CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI-Ed) DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA.

BURNOUT DE MASLACH QUESTIONNAIRE (MBI-Ed) AIMED AT THE TEACHERS OF THE FACULTY OF SOCIAL SCIENCES OF THE TECHNICAL UNIVERSITY OF MACHALA.

Oscar Rodolfo Serrano Polo¹

E-mail: oserrano@utmachala.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8224-4284>

Alicia del Pilar Carriel Román

E-mail: aliyuleiva@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9184-7498>

Ximena Del Rocio Sánchez Barreto²

E-mail: xsanchez@institutojubones.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9809-951X>

¹Universidad Técnica de Machala, Ecuador

²Instituto tecnológico Superior Jubones, Ecuador

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Carriel Román, A. P., Sánchez Barrero, X. & Serrano Polo, O. R. (2021). Cuestionario de burnout de Maslach (MBI-Ed) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(1), 2-12.

RESUMEN

El objetivo de esta investigación estuvo dirigido a determinar el estado actual de manifestación e intensidad del Síndrome de Burnout, en los docentes de la Unidad Académica de Ciencias Sociales en la Universidad Técnica de Machala, que contribuya a la ejecución de estrategias de intervención. En su ejecución se emplearon los siguientes métodos: la revisión bibliográfica y documental, el método de observación, en su variante observación participante, Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), que se aplicó a una muestra de 43 docentes de esta universidad y la Escala WHOQOL-BREF para la evaluación de la calidad de vida de los docentes. Dentro de sus principales resultados están: La mayoría de docentes no atraviesan por niveles altos o crónicos de estrés laboral. Un gran porcentaje expresa una calidad de vida percibida alta y ninguno la considera baja. De acuerdo a lo registrado por la encuesta, no disfrutaban de

bienestar o satisfacción en cuanto a la oportunidad de realizar actividades de ocio, recreativas o físicas. Se concluye que, el estrés laboral, presentado por los docentes universitarios no se encuentra en niveles altos o crónicos, sin embargo ocasiona agotamiento emocional que de no ser disminuido, podría interferir en el adecuado desarrollo de sus actividades laborales.

Palabras claves:

estrés, síndrome, burnout, calidad de vida, docente

SUMMARY

The objective of this research is aimed at determining the current state of manifestation

and intensity of burnout syndrome in teachers of the Academic Unit of Social Sciences at the Technical University of Machala, which contribute to the implementation of intervention strategies. Literature and document review, observation method, in its variant participant observation, Maslach Burnout Inventory (MBI), which was applied to a sample of 27 teachers of this university and the WHOQOL scale: in its execution the following methods were used - BREF for evaluating the quality of life of teachers. Among its main findings are: Most teachers do not go through or chronic high levels of job stress. A large percentage expresses a high perceived quality of life and none considered low. According to recorded by the survey, do not enjoy being or satisfaction with the opportunity for leisure, recreation or physical. We conclude that job stress, presented by university teachers not in high or chronic levels, but causes emotional exhaustion not be decreased, could interfere with the proper development of their work activities.

Keywords:

stress, syndrome, burnout, quality of life, teaching

INTRODUCCIÓN

A las manifestaciones de estrés en las profesiones de servicios públicos se les presta en la actualidad una atención especial, su explicación se encuentra probablemente en el auge del sector de los servicios en las economías nacionales, cada vez son más las profesiones que se desarrollan en el contacto humano con un público que impone demandas, tareas y habilidades específicas, y también malestares.

Las últimas investigaciones en psicología hablan de una problemática cada vez más frecuente entre el profesorado de los diferentes niveles de enseñanza: el Síndrome de Burnout (Silvero, 2007, Aris, 2009).

Este síndrome desencadena baja satisfacción y motivación hacia el trabajo, problemas de salud, absentismo laboral, propensión al abandono de la actividad profesional y, por tanto, una disminución en la calidad del trabajo que se

realiza, siendo consecuencia de la exposición prolongada a situaciones de estrés laboral (Dierendock, Schaufeli y Buunk, 2001; Gil-Monte y Peiró, 1999).

Resultados de investigaciones, en relación con la profesión docente, en casos de estrés laboral y de síndrome de burnout, plantean que un 30% de estos, se encuentra dentro del profesorado (Rudow, 1999). Otros autores, con iguales resultados, se refieren al número de docentes que han abandonado el ejercicio profesional en los últimos cinco años tras haber padecido dicho síndrome (Marshall y Marshall, 2003). Los estudios también muestran que determinadas condiciones externas, como la sobrecarga de trabajo o la escasez de recursos, son estresores potenciales. En los últimos años se han desarrollado en todo el mundo numerosas investigaciones encaminadas al diagnóstico del desgaste profesional o burnout (BO), especialmente en profesionales de la salud y otros trabajadores de servicio (Chacón, 1999; Chacón, Grau, 2003).

La facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala, no está exenta de la problemática antes analizada, por lo que se dio a la tarea de aplicar instrumentos de investigación que favorecieran el diagnóstico del estado actual de la incidencia del síndrome de burnout en los docentes de esta facultad, que faciliten la aplicación de estrategias de intervención. Para ello se seleccionó el cuestionario conocido como Maslach Burnout Inventory (MBI-Dd), que se aplicó a una muestra de 43 docentes de la Unidad Académica de Ciencias Sociales y mediante la escala WHOQOL-BREF se evaluó la calidad de vida de estos.

El objetivo de esta investigación fue determinar el estado actual de manifestación e intensidad del síndrome de Burnout, en los docentes de la Unidad Académica de Ciencias Sociales en la Universidad Técnica de Machala, que contribuya a la ejecución de estrategias de intervención.

DESARROLLO

Síndrome de Burnout

Según señalan Moreno et al. (1997), desde las primeras formulaciones del concepto burnout anunciadas por Freudenberguer, en 1974, para informar de los síntomas que presentaban los profesionales cuando se sienten agobiados por los problemas de los demás, se han sucedido tanto la evolución del término mismo como una gran variedad de instrumentos para medir el fenómeno.

A partir de este momento este concepto ha sido tratado ampliamente en la literatura científica, relacionándolo con el estrés laboral. Así se pudo encontrar la opinión de Catherine Maslach, Susana Jackson y Leiter (1996) lo describen como un proceso que se inicia con una carga emocional y su correspondiente tensión que conduce al agotamiento del sujeto, quien comienza a exhibir conductas de distanciamiento y actitudes cínicas respecto a las personas que atiende, lo cual crea dudas con respecto a la competencia y realización profesional.

Pines, Aronson y Kafry (1981) consideran que el Burnout se deriva del tedio ocupacional y de sus correspondientes consecuencias emocionales debido a características internas del trabajo (ausencia de variedad, de autonomía y significación de éxito) y externas (ambiente de trabajo, relaciones laborales y apoyo).

Farber (2000) lo describe como un reflejo de la mayoría de los ambientes de trabajos actuales, ya que la competencia laboral exige intentar producir cada vez mejores resultados al menor tiempo y con los mínimos recursos posibles.

A partir de esta realidad, este autor señala cuatro variables importantes para explicar la aparición y el desarrollo del Burnout: 1) la presión de satisfacer las demandas de otros, 2) intensa competitividad, 3) deseo de obtener más dinero y 4) sensación de ser desprovisto de algo que se merece.

Nos enfrentamos a un sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, que surge al comprobar que las demandas que se les hace, exceden a su capacidad para atenderlas debidamente. Este

sentimiento se puede encubrir mediante una sensación de omnipotencia (Álvarez y Fernández, 1991). El rasgo fundamental del Burnout es el cansancio emocional y la sensación de no poder dar más de sí mismo, para poder protegerse de ese sentimiento negativo, el sujeto trata de aislarse de los demás, desarrollando una actitud impersonal hacia los usuarios y los compañeros, mostrándose cínico, utilizando etiquetas despectivas o bien haciendo a los demás responsables de sus frustraciones.

Desde los años ochenta, los estudios sobre el Burnout no han dejado de proliferar, pero es a fines de la década de los noventa cuando se logran acuerdos básicos sobre la conceptualización, análisis, técnicas e incluso programas de prevención (Martínez, 2010).

Maslach Burnout Inventory (MBI)

Silvero (2007) señala que en los años 80, el modelo teórico creado por Maslach y Jackson (1981) establece tres dimensiones para la definición del síndrome burnout, los que acuñaron el término y desarrollaron el modelo teórico y empírico, a través del Maslach Burnout Inventory [MBI], que en la actualidad constituye una fuente de referencia básica en la investigación sobre el Síndrome de Burnout en el profesor. Como se ha indicado, afirman que existen tres "síntomas" o rasgos característicos de este trastorno, que constituyen los tres sub escalas del MBI (Maslach y Jackson, 1981):

- Baja realización personal: caracterizada por el desarrollo de un sentimiento de fracaso personal. La persona se siente fracasada e incapaz de llevar a cabo su trabajo, especialmente en relación con las personas hacia las que trabaja, los destinatarios de sus servicios. El profesor "quemado" desarrollaría expectativas negativas de eficacia, ya que consideraría irreal cualquier influencia sobre los alumnos (Ghaith y Shaaban, 1999);
- Agotamiento emocional: la persona desarrolla la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, experimenta la falta de recursos emocionales y siente que nada puede ofrecer a las personas para las que trabaja. Constituye un elemento

fundamental en el desarrollo del síndrome y aparece asociada a manifestaciones físicas del trastorno (Dierendock, Shaufeli y Buunk, 2001; García, 1993).

- Despersonalización: la persona manifiesta actitudes negativas hacia las personas para las que trabaja. En el caso del profesor, estas actitudes son muchas veces manifestadas con los alumnos, adoptando una relación distante y de escasa receptividad hacia las demandas que éstos le realizan (Rudow, 1999).

García (1993) explica que las primeras medidas del Burnout eran desde la observación clínica y fundamentalmente asistemáticas y relaciona como ha transcurrido su evolución: Desde la entrevista estructurada hasta la utilización de métodos proyectivos, aparecieron diversos instrumentos que tuvieron una aplicación muy limitada, no obstante, otros, entre los que se encuentran, el Staff Burnout Scale for Health Professionals (SBS-HP), el Burnout Measure (BM) y el Maslach Burnout Inventory (MBI), han sido utilizados desde su aparición de un modo continuado, riguroso y sistemático.

Señala además que recientemente, diversos estudios y nuevos instrumentos, se han sumado a los intentos de medir el síndrome, como el Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) y el Copenhagen Burnout Inventory (CBI), entre otros, propuestas que también contribuyen a la comprensión del concepto y a su desarrollo. No obstante, el MBI es el cuestionario más utilizado para la evaluación del síndrome, con independencia de las características ocupacionales de la muestra y su origen, contribuyendo así a sistematizar la investigación sobre el constructo.

Y afirma que la definición del síndrome, por tanto, no ha sido construida desde una observación clínica firme ni en un modelo teórico (Taris et al., 2005), antes al contrario, ha sido desarrollada inductivamente desde la multiplicidad de estudios psicométricos generados por el MBI.

Maslach y Jackson (1981), realizaron una revisión de la literatura tomando en consideración las conceptualizaciones, en la que

encontraron más de 48 definiciones, elaboradas entre 1974 y 1980 sobre este fenómeno, concluyeron que el síndrome de Burnout debía definirse como: *una respuesta al estrés laboral crónico cuyos componentes son agotamiento emocional y/o físico, baja productividad laboral y una excesiva despersonalización.*

Esta definición resultó similar a la elaborada por Maslach y Jackson en 1986. Por lo que fue generalizado su aceptación y empleo, conceptualizándose el síndrome en base a este.

Desencadenantes y facilitadores del Burnout

Chacón y Grau (2003) indica que los principales desencadenantes y facilitadores del burnout se han focalizado en la influencia de agentes del entorno social, del marco laboral y características personales.

Variables de carácter demográfico (sexo, edad, estado civil, número de hijos), el tipo de profesión, la utilización de recursos técnicos en el trabajo, la ambigüedad y el conflicto de rol, el clima laboral, los contenidos del puesto de trabajo y características de personalidad, han sido estudiado como antecedentes o facilitadores del síndrome, y con frecuencia, los resultados de las investigaciones han mostrado su capacidad predictora en un porcentaje significativo de su varianza (Grau, Chacón, 1998).

Distintos autores han tratado de identificar los desencadenantes (estresores laborales), organizándolos en categorías.

Gil-Monte (2001) establece 4 tipos: a) Ambiente físico de trabajo y contenidos del puesto, b) Estrés por desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera, c) Estresores relacionados con nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales, y d), fuentes extra organizacionales de estrés laboral.

(Gil-Monte, Peiró, 1997; Gil-Monte, 2001), opinan que las variables facilitadoras pueden ser de carácter demográfico, de personalidad y también determinadas estrategias de afrontamiento; el apoyo social en el trabajo, además de desencadenante, tiene también función moduladora al mediatizar la influencia

de los estresores y las respuestas que ellos obtienen.

Cherniss (1993) afirma que cuando los sentimientos de competencia del individuo se frustran, las personas experimentan diversos síntomas de burnout, con sentimientos de fracaso psicológico y retiro emocional de la situación. Los sujetos con mayor autoeficacia en relación a las formas de afrontar el estrés, experimentarán con menor frecuencia el síndrome.

Calidad de Vida

Fernández (2004) indica que, en el siglo XXI, al menos en sus inicios, está tomando auge la apreciación de las personas en cuanto a cómo se sienten y no a cómo debían sentirse, según el criterio de los profesionales sanitarios. El componente subjetivo de los individuos, en lo relacionado con su apreciación en términos de salud y servicios sanitarios (Zambrano, Ramón & Espinoza, 2017), alcanza una importancia relevante a tener en cuenta por las autoridades encargadas de tomar decisiones en la esfera de la salud pública y señala que en estas circunstancias se incorpora un nuevo concepto: calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) que permite conocer la apreciación subjetiva del individuo en relación con su propia salud y no sólo cuánto le queda por vivir.

Varios autores coinciden en que el término "calidad de vida" aparece en la década de 1970 y que tuvo su expansión hacia los años 1980, si bien encubierto por el desarrollo de conceptos tales como "bienestar", "salud" y "felicidad", aunque data de los tiempos de las civilizaciones griega, romana, egipcia y hebrea; es en el contexto del debate sobre los indicadores materiales y subjetivos del bienestar que surge propiamente el término (Arita, 2005)

A criterio de Ramón, Zambrano y Espinoza (2016) y Ramón et al. (2019) en relación con el trabajo de los profesores, se ha apuntado que las profesiones asistenciales, en las cuales se clasifica a la labor docente, suponen una mayor implicación y compromiso personal, por lo que quienes las desempeñan tienen mayor riesgo de padecer estrés y sus consecuencias en la salud integral, debido a la responsabilidad moral de atender las necesidades sociales emergentes en el nuevo siglo.

La calidad de vida es un concepto multidimensional que involucra la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales, las creencias personales y las relaciones establecidas con el entorno (Espinoza & Ricaldi, 2019). Este concepto es elaborado a partir de un sistema de valores, normas o perspectivas, caracterizadas por su variabilidad entre personas, grupos y lugares; de este modo, la calidad de vida se fundamenta en la percepción de bienestar del individuo en coherencia con sus condiciones objetivas y subjetivas de vida (Arita, 2005).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la calidad de vida como la percepción del individuo sobre el lugar que ocupa en el contexto cultural y el sistema de valores en que vive, todo ello en relación con sus objetivos, expectativas, normas y preocupaciones. Esta definición pone de manifiesto que la calidad de vida alude a una evaluación subjetiva que las personas realizan sobre dimensiones tanto positivas como negativas, establecidas en un contexto cultural, social y ambiental determinado (Grupo de la OMS sobre la calidad de vida, 1996).

El WHOQOL-BREF es instrumento genérico de medición de la calidad de vida derivado del WHOQOL-100 (ambos disponibles en español), contiene 26 preguntas que refieren las veinticuatro facetas contenidas en el WHOQOL-100 y dos preguntas globales sobre calidad de vida global y salud general. (Programme on Mental Health, World Health Organization, (WHO, 1996).

METODOLOGÍA

Los métodos empleados fueron los siguientes:

- La revisión bibliográfica y documental, permitió recopilar información de diferentes fuentes como libros, revistas, tesis relacionadas con la temática de la investigación.
- Se aplicó el método de observación en su variante observación participante como una técnica de la investigación-acción, la cual posibilitó que el investigador se convirtiera en sujeto y objeto de la investigación y poder observar el comportamiento de los docentes en su

labor diaria, el ritmo laboral al que están sometidos, y algunas manifestaciones de estrés.

- Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout: 1- Sub escala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.), puntuación máxima 54. 2 - Sub escala de despersonalización, valora el grado en que cada uno reconoce actitudes, frialdad y distanciamiento, está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22), puntuación máxima 30. 3 - Sub escala de realización personal, evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo, se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.), puntuación máxima 48.

- Escala WHOQOL-BREF para la evaluación de la calidad de vida de los docentes. El WHOQOL-BREF tiene 26 preguntas, dos preguntas generales sobre calidad de vida y satisfacción con el estado de salud, y 24 preguntas agrupadas en cuatro áreas: Salud física, salud psicológica, relaciones sociales y ambientes. Puntuaciones mayores indican mejor calidad de vida. Las escalas de respuesta son de tipo Likert, con 5 opciones de respuesta. Cada pregunta tiene cinco respuestas posibles que se puntúan para generar un perfil de cuatro dimensiones: Salud física (compuesta por siete preguntas), salud psicológica (incluye seis preguntas), relaciones sociales (con tres preguntas) y ambiente (contiene ocho preguntas). Con el instrumento se obtienen cuatro sumas parciales en puntuaciones de cero a cien, siendo cero la peor calidad de vida y cien la mejor.

Población y muestra

La población considerada para el estudio corresponde al total de la Unidad Académica de Ciencias Sociales compuesta por 145 docentes,

se seleccionó una muestra aleatoria simple de 43 docentes escogidos al azar, que representa el 30% del total, de los cuales no se conocen aspectos de la vida personal o laboral, sin discriminar ninguna característica de la población.

RESULTADOS

Tabla 1. La composición de la muestra poblacional estudiada, según el género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	27	62,79%
Femenino	16	37,21%
Total	43	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes
Elaboración propia

En el estudio se halló que la mayor parte de población estudiada pertenece al género masculino.

Para la caracterización en relación con la edad se establecieron cuatro grupos en un rango de 22 a 65 años según se expresa en la tabla 2:

Tabla 2. Composición por grupo de edades

Edad	Frecuencia	Porcentaje
25-35	9	20,93%
36-45	11	25,58%
46-55	18	41,86%
56-65	5	11,63%
TOTAL	43	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes
Elaboración propia

Estos datos expresan que la mayor cantidad de docentes se encuentran entre los 36 y 55 años de edad y que la menor cantidad corresponde a los más jóvenes y a los de mayor edad, por lo que se infiere que la edad promedio de la mayoría se encuentra dentro de un rango de vida con posibilidades de desarrollar una actividad laboral productiva.

Para la caracterización de acuerdo a la experiencia laboral se establecieron cuatro rangos de años de experiencia, lo cual se expresa en la tabla 3:

Tabla 3. Población por años de experiencia laboral

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
1--5	13	30,23%
6--15	13	30,23%
16-25	8	18,60%
26-35	9	20,93%
TOTAL	43	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes
Elaboración propia

Los años de experiencia laboral expresan el conjunto de conocimientos y aptitudes que se han adquirido al realizar una actividad profesional en este caso la docencia, durante un transcurso de tiempo determinado.

El grupo con años de experiencia docente que mayor número presenta, oscila entre 1 a 15 años con un 60.46%, en contraste con los de mayor experiencia representados por un 39,43 %, esto concuerda con los grupos de edades más jóvenes que están comprendidos en la escala de 25 – 45 años que representa un 46,51%.

Calidad de vida

La calidad de vida fue evaluada mediante la escala WHOQOL-BREF que considera cuatro dimensiones importantes de la vida del ser humano, que son: *salud física, psicológica, relaciones interpersonales y entorno*. En la tabla 4 se presentan los resultados obtenidos.

Tabla 4. Calidad de vida de la población encuestada

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Alta	37	86,05%
Media	6	13,95%
Baja	0	0,00%
Total	43	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes
Elaboración propia

El mayor número de docentes evaluados considera tener una calidad de vida alta, lo que demuestra que la población siente satisfacción en general con su vida.

Los resultados medidos en cada una de las dimensiones consideradas, se representan en la tabla 5:

Tabla 5. Calidad de vida y sus dimensiones

Calidad de vida Indicadores	Frecuencia			Porcentaje		
	alta	media	baja	alta	media	baja

Salud física	34	9	0	79,07%	20,93%	0,00%
Salud psicológica	41	2	0	95,35%	4,65%	0,00%
Relaciones interpersonales	36	7	0	83,72%	16,28%	0,00%
Entorno	34	9	0	79,07%	20,93%	0,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes
Elaboración propia

Los indicadores relacionados con la salud física y el entorno presentan un menor nivel de satisfacción dentro de la calidad de vida en comparación con los demás indicadores, o sea, que en los docentes se muestra menor sensación de bienestar con relación a estas dos áreas, que valoran aspectos relacionados a la satisfacción con el sueño y la oportunidad de acometer actividades de recreación. A continuación se presentan cuadros estadísticos que registran los resultados de los aspectos antes indicados.

Tabla 6. Calidad de sueño

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Alta	18	41,86%
Media	10	23,26%
Baja	15	34,88%
Total	43	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes
Elaboración propia

La calidad de sueño no sólo da cuenta de la cantidad de horas que se duerme, sino que hace referencia a si éste sueño es reparador y permite un buen funcionamiento diurno. El 58,14% de docentes, que representa a 25 de ellos, una muestra significativa, consideran tener una calidad de sueño media y baja, es decir, no se sienten satisfechos con ésta área de su vida.

Nivel de satisfacción en relación a la oportunidad de realizar actividades físicas o recreativas

Como actividades recreativas y físicas son registradas aquellas que se realizan en tiempo libre y favorecen el descanso, la diversión, el desarrollo personal y social. Dentro de ellas podemos encontrar actividades deportivas, culturales, artísticas, etc., que benefician la salud física y mental. En la tabla 7 se muestran los resultados de la encuesta realizada para la determinación de este índice.

Tabla 7. Nivel de satisfacción en relación a la oportunidad de realizar actividades físicas o recreativas

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Alta	7	16,28%
Media	16	37,21%
Baja	20	46,51%
Total	43	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes
Elaboración propia

En su mayoría los docentes, de acuerdo a lo registrado por la encuesta, no disfrutan de bienestar o satisfacción en cuanto a la oportunidad de realizar actividades de ocio, recreativas o físicas, el mayor por ciento corresponde a los indicadores media y baja que representa el 59 %.

Tabla 8. Estrés laboral en la población encuestada

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0,00%
Medio	3	6,98%
Bajo	39	90,70%
No presenta	1	2,32%
Total	43	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes
Elaboración propia

La presencia del estrés laboral estimado mediante el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) adaptado para la profesión docente, califica tres áreas: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

La mayoría de docentes de acuerdo a la encuesta aplicada, no atraviesan por niveles altos o crónicos de estrés laboral que les impida realizar de manera oportuna sus actividades laborales, sin embargo es importante destacar que los resultados muestran que existen niveles de estrés medios y bajos, debido a la existencia de agotamiento emocional y despersonalización leve.

Dentro de los resultados del estudio de estrés laboral, se abordan dos aspectos que califican los niveles de estrés, el agotamiento emocional y la despersonalización, los resultados se muestran en la tabla 9.

Tabla 9. Niveles de agotamiento emocional y despersonalización

Estrés laboral Indicadores	Frecuencia				Porcentaje			
	Alto	Medio	Bajo	No	Alto	Medio	Bajo	No
Agotamiento emocional	1	3	38	1	2,32%	6,98%	88,37%	2,32%
Despersonalización	4	3	35	1	9,30%	6,98%	81,40%	2,32%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes
Elaboración propia

Con respecto al agotamiento emocional se destaca que la mayoría presenta un nivel bajo que representa el 88,37 %. En relación con la despersonalización se comporta de la misma forma pues aparecen con el nivel bajo el 81,40 %.

CONCLUSIONES

- Es consenso de los autores consultados, que la importancia que tiene estudiar el síndrome de Burnout está dada por la necesidad de estudiar los procesos de estrés laboral debido al interés de las organizaciones por la calidad de vida laboral de sus empleados, pues ésta tiene repercusiones importantes sobre la organización.
- Puesto que la mayor incidencia del síndrome de quemarse por el trabajo, se da en profesionales de servicios que prestan una función asistencial o social, el deterioro de su calidad de vida laboral tiene repercusiones sobre la sociedad en general.
- Otro aspecto de gran importancia, que justifica el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo, es el creciente auge de las organizaciones de servicios, tanto en el sector público como privado, en las que la calidad de la atención al usuario o al cliente es una variable crítica para el éxito de la organización.
- El estudio realizado en la Universidad Técnica de Machala mediante la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) permitió determinar el estado actual de manifestación e intensidad del Síndrome

de Burnout, en los docentes de la Unidad Académica de Ciencias Sociales en la Universidad Técnica de Machala, cuyos resultados fueron los siguientes:

- El estrés laboral que se presenta en los docentes universitarios, no se encuentra en niveles altos o crónicos, sin embargo ocasiona agotamiento emocional que de no ser disminuido, podría interferir en el adecuado desarrollo de sus actividades laborales. Así como a largo plazo podría conllevar el desarrollo de alguna enfermedad.
- Dentro de las características de la calidad de vida de los docentes universitarios se observa insatisfacción con la calidad de sueño y la oportunidad de realizar actividades de ocio, recreativas o físicas, que favorecen el descanso y ayudan a recuperar energía, siendo significativas para mantener una buena salud física y mental.

RECOMENDACIONES

Luego del análisis realizado se llega a recomendaciones puntuales que contribuyan al beneficio de la calidad de vida laboral en los docentes universitarios, al crecimiento personal y social de toda una población, con la finalidad de prevenir el desarrollo de estrés laboral crónico o Síndrome de Burnout, además de contrarrestar el origen de diversas patologías físicas y psicológicas.

Dentro de las recomendaciones se presentan las siguientes:

- Desarrollar campañas informativas que permitan ampliar los conocimientos de los docentes universitarios sobre los problemas de salud asociados al estrés laboral crónico y la importancia del desarrollo de estrategias de afrontamiento.
- Realizar programas de asistencia psicológica permanente dirigidos a los docentes,

además de actividades recreativas donde tengan la posibilidad de participar en actividades que favorezcan el descanso, la diversión y el desarrollo personal y social.

- Profundizar más en los problemas de salud que presentan los docentes universitarios y que podrían estar relacionados al estrés laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, E y Fernández, L. (1991). El síndrome de burnout o el desgaste profesional (I): revisión de estudios. Asociación española de neuropsiquiatría; 39:257-265.
- Aris Redo, N. (2009). El síndrome de Bournot en los docentes. *Electronic Journal of research in Educational Psychology*, 7(2) 829 - 2009, ISSN 1696-2095.
- Arita, B. (2005). Satisfacción por la vida y teoría homeostática del bienestar. *Psicología y Salud*, 15, 121-126.
- Chacón, M. & Grau, J. (2003). Burnout en los equipos de cuidados paliativos: evaluación e intervención. En: Gómez Sancho, M. (Ed.). *Avances en Cuidados Paliativos* (t. III, cap. 78, pp. 149-158). Las Palmas de Gran Canaria: GAFOS.
- Chacón, M. (1999). Personalidad resistente, sentido de coherencia y burnout en enfermeros que trabajan en hospitales oncológicos. Tesis de Maestría en Psicología de la Salud, Facultad de Salud Pública del Instituto Superior de Ciencias Médicas de la Habana.
- Chacón, M. & Grau, J. (2003). Burnout en los equipos de cuidados paliativos: evaluación e intervención. En: Gómez Sancho, M. (Ed.). *Avances en Cuidados Paliativos* (t. III, cap. 78, pp. 149-168). Las Palmas de Gran Canaria: GAFOS.
- Cherniss, C. (1993). The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. In: Schaufeli, W., Moret, T., Maslach, C. (Eds) *Professional burnout: recent*

- developments in theory and research. Washington DC: Hemisphere: 135-49.
- Dierendock, D., Schaufeli, W. B. y Buunk, B. P. (2001). Toward a process model of burnout: Results from a secondary analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(1), 41-52.
- Espinoza, E. E., & Ricaldi Echevarria, M. L. (2019). Desarrollo de habilidades intelectuales en docentes de educación básica de Machala, Ecuador. *Educación*, 28(55), 59-79.
- Farber, B. A. (2000). Treatment strategies for different types of teacher burnout. *Psychotherapy in Practice*. 56:675-689.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.
- García, M. (1993). El estrés en contextos laborales: efectos psicológicos de los nuevos estresores. En J. Buendía (Ed.), *Estrés y psicopatología* (pp. 26-38). Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P.R., Peiró, J. M. (1997). *Desgaste Psíquico en el trabajo: El Síndrome de Quemarse*. Ed. Síntesis, España,
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse en el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268.
- Gil-Monte, PR. (2001). "El Síndrome de Quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout): Aproximaciones Teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención". Departamento de Psicología Social y Organizacional Facultad de Psicología - Universidad de Valencia- España. Sitio Web: <http://www.psicología.com>
- Ghaith, G. y Shaaban, K. (1999). The relationship between perceptions of teaching concerns teacher efficacy, and selected teacher characteristics. *Teaching and Teacher Education*, 15, 487496.
- Grau, J. y Chacón, M. (1998). Burnout: una amenaza a los equipos de salud. Trabajo presentado en el Seminario del Capítulo del Valle del Cauca de la Asociación Colombiana de Psicología de la Salud. Calí, Col.
- Grupo de la OMS sobre la calidad de vida. (1999). *Qué calidad de vida*. Foro Mundial de la Salud. *Revista Internacional de Desarrollo Sanitario*. 1996; 17(4): 385-387.
- Marshall, I. H. y Marshall, R. L. (2003). en. Recruitment, retention and renewal: Eliminating teacher shortage. Conferencia presentada en la Hawaii International Conference on Education (Annual Conference), Honolulu, Hawaii.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (20 ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. Manual, 3rd. ed. Palo Alto (ca): Consulting Psychology Press; 1996.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(99), 99-113.
- Martínez Pérez, Anabella (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. nº 112. Septiembre. 2010. <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>
- Moreno, B., Bustos, R., Matallana, A. y Miralles, T. (1997). La evaluación del burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista de psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 13 (2), 185-207.
- Pines, A., Aronson, E. y Kafry, D. (1981): "Burnout: From tedium to personal growth", en C. CHERNISS (Ed.) *Staff Burnout: Job Stress in the human services*. Nueva York: The Free Press.

- WHO, (1996). Programme on Mental Health, World Health Organization. WHOQOL-BREF Introduction, administration, scoring and generic version of the assessment. Geneva:
- Ramón, M. Á., Zambrano, J., & Espinoza. E. (2016). El trabajo social desde la orientación de género, una mediación educativa. *Atenas*, 4(36), 169-183.
- Ramón Pineda, M. Á., Lalangui Pereira, J. H., Guachichullca Ordóñez, L. A., & Espinoza, E. (2019). Competencias específicas del profesional de trabajo social en el contexto educativo ecuatoriano. *Conrado*, 15(66), 219-229.
- Rudow, B. (1999). Stress and burnout in the teaching profession: European studies, issues, and research perspectives. En R. Vanderberghe y A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout. A sourcebook of international research and practice* (pp. 38-58). Cambridge, UK/New York: Cambridge University Press.
- Silvero Miramón, Marta. (2007). Estrés y desmotivación docente: el síndrome del "profesor quemado" en educación secundaria. *Estudios sobre Educación*, 2007, 12, 115-138. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra, ISSN: 1578-7001.
- Taris, TW, Peeters, MCW, Le Blanc, PM, Schreurs, PJG, Schaufeli, WB. (2001). From Inequity to Burnout: the role of job stress. *J Occup Health Psychol* oct 2001; 6(4)303:23.
- Zambrano Campoverde, J., Ramón Pineda, M. A., & Espinoza, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad Técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172.