

REPÚBLICA DOMINICANA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CIBAO ORIENTAL (UTECO)
UNIVERSIDAD PATRIMONIO DE LA COMUNIDAD



Facultad de Postgrado y Educación Continuada
Escuela de Postgrado

Tesis para optar por el título de Maestría en Prevención de Riesgos Laborales

Título

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS
DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD UTECO**

Sustentes

Ana María Batista Holguín

Soribel Martínez Maldonado

Asesora

Lic. Odeliza Mera Almonte

Cotuí, provincia Sánchez Ramírez, República Dominicana

Año académico 2022.

TÍTULO

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS
DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD UTECO**

HOJA DE EVALUACIÓN

Título: Factores de Riesgos Psicosociales y Síndrome de Burnout en los Docentes de la Universidad UTECO

Sustentantes: Ana María Batista Holguín y Soribel Martínez Maldonado

Trabajo de Maestría sometido a la Facultad de Posgrado y Educación Continuada de la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO) como requisito para optar por el título de Maestría en Prevención de Riesgos Laborales.

Profesor asesor

Miembro del Jurado Evaluador

Miembro del Jurado Evaluador

Miembro del Jurado Evaluador

Directora de la Escuela de Postgrado

Decano (a) Facultad de Postgrado y Educación Continuada

Calificación _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Los conceptos emitidos en el presente trabajo de maestría, son responsabilidad de del sustentante del mismo. Las citas y consultas bibliográficas se han realizado respetando el derecho de autor; por tanto, se libera a la UTECO de su responsabilidad, sin embargo, para la reproducción total o parcial se requiere de su autorización.

Ana María Batista Holguín y Soribel Martínez Maldonado

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS	vii
DEDICATORIAS	viii
RESUMEN	x
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	2
1.1 Antecedentes	2
1.2 Planteamiento del problema	5
1.3 Justificación.....	7
1.4 Objetivos	8
1.4.1 Objetivo general	8
1.4.2 Objetivos específicos.....	9
1.5 Variables e indicadores	9
1.6 Alcance y límite	10
1.7 Definición de términos	10
1.8 Marco contextual.....	11
1.8.1 Filosofía institucional	11
1.8.2 Misión.....	11
1.8.3 Visión	12
1.8.4 Valores	12
1.8.5 Objetivos	12
CAPÍTULO II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	15
2.1 Introducción	15
2.2 Factores de riesgos psicosociales	15
2.2.1 Contenido y características de las tareas	16
2.2.2 Carga de trabajo	16
2.2.3 Condiciones del lugar de trabajo.....	18
2.2.4 Papel laboral y desarrollo de la carrera	19
2.2.5 Exigencias laborales.....	19
2.3 Correlación entre los factores de riesgos psicosociales y el Síndrome de Burnout	20
2.3.1 Correlación positiva	20
2.3.2 Correlación negativa	21
2.3.3 Correlación neutra	21
2.4 Características sociodemográficas	21

2.4.1 Edad.....	21
2.4.2 Sexo.....	22
2.5 Síndrome de Burnout	23
2.5.1 Estrés laboral	24
2.5.2 Agotamiento emocional	26
2.5.3 Despersonalización.....	27
2.5.4 Disminución del desempeño personal.....	28
CAPÍTULO III. METODOLOGIA	30
3.1 Introducción	30
3.2 Enfoque investigativo.....	30
3.3 Diseño y tipo de estudio	30
3.4 Población y muestra	30
3.5 Criterios de inclusión y exclusión	32
3.5.1 Criterios de inclusión	32
3.5.2 Criterio de exclusión	32
3.6 Método, técnica e instrumento de investigación	32
3.7 Validez del instrumento	32
3.8 Procedimientos de la investigación	33
3.9 Técnicas de análisis de datos.....	33
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	34
4.1 Introducción	34
4.2 Factores de riesgos psicosociales	34
4.3 Correlación de los riesgos psicosociales y el Síndrome de Burnout.....	37
4.4 Características sociodemográficas	38
4.5 Síndrome de Burnout	42
4.5.1 Resultados del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).....	48
CAPÍTULO V.DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	49
5.1 Introducción	49
5.2 Discusión.....	49
5.2.1 ¿Cuáles factores de riesgos psicosociales se presentan en los docentes de la UTECO?.....	49
5.2.2 ¿Existe correlación entre los factores de riesgos psicosociales con los casos presentes del Síndrome de Burnout en los docentes de la UTECO?	50

5.2.3	¿Cuáles son las características sociodemográficas de los docentes de la UTECO con respecto al Síndrome de Burnout?	50
5.2.4	¿Cuáles efectos produce el Síndrome de Burnout en los docentes de la UTECO?.....	51
5.3	Recomendaciones.....	52
ANEXOS		61

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1.Operacionalización de las variables.....	9
Cuadro 2.Contenidos y características del trabajo que desempeña el docente de la UTECO.....	34
Cuadro 3.Modos en que es considerada la carga de trabajo diaria por los docentes de la UTECO.....	35
Cuadro 4. Condiciones en la que se realiza el trabajo docente en la UTECO.....	35
Cuadro 5.Modos en que ser docente de la UTECO les ha permitido el desarrollo profesional a los docentes.....	36
Cuadro 6. Modos en que son las exigencias laborales de la docencia universitaria en la UTECO.....	36
Cuadro 7.Nivel en que la carga de trabajo causa fatiga a los docentes de la UTECO....	37
Cuadro 8. Frecuencias en que las responsabilidades familiares son causantes de fatigas en los docentes de la UTECO.....	37
Cuadro 9. Sobre cómo se encuentran los docentes al llegar a la UTECO.....	38
Cuadro 10.Edades de los profesores de la UTECO participantes en el estudio.....	38
Cuadro 11. Sexo de los profesores de la UTECO participantes en el estudio.....	39
Cuadro 12. Estado civil de los profesores de la UTECO participantes en el estudio.....	39
Cuadro 13. Cantidad de miembros de la familia de los profesores de la UTECO participantes en el estudio.....	40
Cuadro 14.Nivel de ingresos que perciben los profesores de la UTECO participantes en el estudio.....	40
Cuadro 15. Lugar donde viven los profesores de la UTECO participantes en el estudio..	40
Cuadro 16. Frecuencias en que las condiciones sociodemográficas son causantes de estrés entre los profesores de la UTECO participantes en el estudio.....	41
Cuadro 17.Frecuencia en que los profesores de la UTECO participantes en el estudio se sienten cansados cuando llegan o salen de la docencia.....	42
Cuadro 18.Frecuencia en que los profesores de la UTECO participantes entienden que le falta el tiempo como parte de sus actividades docentes.....	42
Cuadro 19.Frecuencia en que las demandas de actividades diarias de los profesores de la UTECO participantes son mayores al tiempo o sus capacidades para enfrentarlas.....	43
Cuadro 20. Frecuencia en que los profesores de la UTECO entienden que deben hacer las cosas lo más rápido posible para que les alcance el tiempo para todas las actividades que realizan.....	43
Cuadro 21. Frecuencia en que los profesores de la UTECO sienten cansancio físico por las actividades docentes que realizan.....	44
Cuadro 22. Frecuencia en que los profesores de la UTECO se sienten entusiasmados por las labores docentes que realizan.....	44
Cuadro 23. Frecuencia en que suelen olvidársele las cosas a los docentes de la UTECO como parte de sus actividades cotidianas	44

Cuadro 24. Frecuencia en que las habilidades para pensar en los docentes de la UTECO se han convertido en más lentas.....	45
Cuadro 25. Frecuencia en que los docentes de la UTECO se sienten fuera de sí, en otro contexto de la realidad.....	46
Cuadro 26. Frecuencia en que los docentes de la UTECO sienten dolores de cabeza o trastornos de sueño.....	46
Cuadro 27. Modos en que los alumnos hacen sentir a los docentes de la UTECO sienten dolores de cabeza o dentro y fuera de clases.....	46
Cuadro 28. Modos en que los docentes de la UTECO entienden su desempeño laboral..	47
Cuadro 29. Indicios de Burnout.....	48
Cuadro 30. Valores de referencias para los aspectos del Síndrome de Burnout.....	48

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario.....	62
Anexo 2. Cuestionario Muslach Burnout Inventory.....	..68

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por ser el guía de todo cuanto hacemos en la vida y permitir la culminación de este proceso de estudio.

A los profesores de la maestría, por el empeño y la dedicación para que pudiéramos obtener una buena formación.

A la Licda. Odeliza Mera Almonte, conductora de este trabajo, por ser guía de orientación que facilitó el proceso de investigación.

A los compañeros de clases, con los cuales se forjaron lapsos amistosos que habrán de perdurar en el tiempo.

Al Coordinador de la maestría, por siempre ser patrocinador de soluciones en situaciones que lo ameritaron.

A los docentes de la UTECO, que de manera deprendida y participativa aportaron los datos requeridos para la investigación.

A todos, por todo cuanto aportaron, gracias, muchas gracias.

Las sustentantes

DEDICATORIAS

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante para mí.

A Nowell Reyes, quien me apoyó emocionalmente durante esta nueva etapa de mi vida.

A mis padres por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron.

A mis compañeros, que siempre estuvieron disponibles en todo momento.

A mis hijos, Anny y Josey, por soportar mi ausencia en algunos momentos que me necesitaban.

A mis hermanas (os) por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

Ana María Batista

DEDICATORIAS

A Dios:

A ti padre amado por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta, ser mi guía, por no abandonarme nunca.

A mis padres: Efraín Martínez y María Estela Maldonado

quienes me impulsan a ser mejor cada día y me ayudan a levantarme en cada caída, a ustedes mis amores le dedico cada uno de mis logros porque son suyos también.

A mis hijos: Dariel Vásquez, Dylan Efraín Vásquez y Ángel Antonio Morales

Ustedes mis niños que son mi motor de arranque, gracias por tenerme paciencia cuando no estuve presente, ustedes son la razón que me impulsan hacer mejor persona cada día. Los amo.

A mi esposo, Ángel Rafael Morales

Gracias amor por tu paciencia, por tu comprensión, por tu apoyo, por tu empeño, por tu fuerza, por tu amor, este es uno de muchos peldaños que nos quedan por subir juntos, te amo.

A mis hermanas y sobrinos: Elena Estefany, Efranmiry Soribel, Jaden Radel y Elenny.

por todo su apoyo incondicional, por siempre estar presente, cada uno de mis éxitos y logros son para ustedes. Los amo.

A mi compañera de tesis, Ana María Batista

Tantos momentos de desgaste Ana, pero gracias por siempre estar animada no sé cómo lo lograbas, sin duda alguna la mejor compañera que me pudo tocar te quiero Anita.

A mis compañeros de estudios:

Gracias chicos por acogerme, por el apoyo incondicional, por siempre estar presente, un grato placer a ver estado junto a ustedes en esta travesía.

Soribel Martínez Maldonado

RESUMEN

El Síndrome de Burnout en docentes universitarios es un deterioro de la salud mental que afecta su desempeño laboral, produciendo consecuencias negativas en su labor. Garía, Escorcía & Pérez (2017), el mismo que manifiesta en forma de cansancio emocional, y despersonalización Romero, et-al (2019). En caso de los docentes de la Universidad UTECO, son profesionales que por lo regular realizan otros tipos de trabajos como base fundamental de sus labores cotidianas. Estos son de diferentes condiciones sociodemográficas, como sexo, edades, estado civil y condiciones económicas. la mayoría son personas casadas, con hijos y muchos de ellos realizan vidas sociales en clubes, gremios profesionales, actividades religiosas, entre otras; así como la responsabilidad familiar. La situación descrita es la premisa que permite pensar que en ello pudiera estarse presentando afecciones que se correspondan con el Síndrome de Burnout. En tal sentido esta investigación tuvo como objetivo evaluar factores de riesgos psicosociales asociados al Síndrome de Burnout en los docentes de la UTECO.

Para la realización del estudio se empleó un enfoque cuantitativo, el diseño no experimental de tipo descriptivo. La población estuvo conformada por 287 docentes de la UTECO activos durante el trimestre octubre-diciembre 2022. La muestra empleada fue de 72 de ellos, la cual resultó de la aplicación de la Fórmula de Fisher y Navarro (1996). Los datos se obtuvieron a través de una entrevista estructurada, mediante la aplicación de un cuestionario de preguntas cerradas y además el cuestionario Muslah Burnout para determinar indicios del Síndrome de Burnout.

Los resultados del estudio establecen que los docentes de la UTECO están expuestos a una serie de factores de riesgos psicosociales, tales como las características del trabajo, situaciones sociodemográficas como la edad, estado civil, carga familiar y ocupaciones laborales, así como el estrés que se deriva de las diversas actividades que realizan.

Pese a que se reconoce en el estudio cierta manifestación de cansancio físico y agotamiento emocional por parte de los docentes, no se encontraron evidencias suficientes que conduzcan a indicios del Síndrome de Burnout, puesto que, los valores de los aspectos relacionados con el agotamiento emocional, despersonalización y realización

personal, reflejaron resultados por debajo de los parámetros establecidos como valores límites. No obstante, se formularon algunas recomendaciones a las autoridades académicas, tales como la contratación de docentes a tiempo completo, mejoras de las condiciones de trabajo y profundización del análisis de manera particularizada como medida preventiva a la aparición del referido Síndrome.

Palabras clave: Docentes universitarios, factores de riesgos psicosociales, Síndrome de Burnout.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En este capítulo se presentan los antecedentes, planteamiento del problema, justificación, objetivos, variables, alcance y limite, definición de términos y marco contextual.

1.1 Antecedentes

El Síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, la salud mental e incluso hasta poner el riesgo la vida de las personas. Este Síndrome también es conocido como síndrome de desgaste profesional, de sobrecarga emocional, del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo. El primer caso reportado en relación al mismo fue hecho por Graham Greens, en 1961, en un artículo publicado en relación a este tipo de casos. Para 1974, el psiquiatra germano-estadounidense Herbert J. Freudenberger realizó la primera conceptualización de esta patología a partir de observaciones mientras laboraba en una clínica en New York, en la que notó que muchos de sus compañeros del equipo de trabajo mostraban pérdidas progresivas de energías, empatías con los pacientes y otros comportamientos atribuidos al padecimiento del Síndrome (Saborío e Hidalgo, 2015).

Acorde con López (2017), es a partir de mediado del Siglo XX cuando se dedica especial atención al este padecimiento, ya que rara vez se comentaba al respecto con anterioridad en el mundo academico. El Síndrome comienza a calar importancia en la década de los sesenta en el ambito de la psicología, puesto que a raíz de una serie de cambios de carácter económicos, sociales y culturales acaecidos en los Estados Unidos, se empiezan a manifestar señales de la aparición de este fenómeno, siendo sus primeras manifestaciones en profesionales que brindaban servicios de ayuda o que mantenían contactos con terceros, lo cual se reflejada en características como alto nivel de estrés.

Según López (2017) los primeros trabajos sobre Bornout se realizaron en los Estados Unidos, los cuales se concentraron en describir de manera rudimentaria el fonómeno; pero que posteriormente, se efectuaron observaciones que condujeron a

determinar las causas y consecuencias del padecimiento, afirmando que la aparición del mismo como afección a la salud de los profesionales, se deriva de situaciones estresantes en el ámbito laboral.

Algunos trabajos en el ámbito académico realizado con anterioridad a la presente investigación fueron los siguientes:

Renteria (2019) trató el tema con el objetivo de establecer las consecuencias de factores de riesgos psicosociales con la presencia del Síndrome de Burnout en el trabajador docente de tiempo completo en la Universidad Politécnica de Baja California, para lo cual empleó el enfoque cualitativo y cuantitativo (mixto) de carácter transversal, descriptivo, sustentándose en la hipótesis de que, a mayores porcentajes de factores de riesgos psicosociales, mayor probabilidad de presentar Síndrome de Burnout; la cual fue confirmada en el estudio, dado que al estimar el 36 % de factores de este tipo, condujo a un 22 % de presencia del referido síndrome, lo que expresa la estrecha relación entre estas dos condiciones. De igual modo, como manifestación de los factores psicosociales, el estudio revela que la carga de trabajo y la violencia laboral son elementos que inciden en la aparición del Síndrome; por lo que se deduce que los mismos deben ser atendidos cuidadosamente en los centros educativos.

Por otro lado, Paucar (2020) realizó una investigación relacionada a los riesgos psicosociales de los docentes en centros educativos del Distrito 19D04-Febres Cordero-Guayaquil, Ecuador con el propósito de evaluar estos riesgos y su relación con el estrés laboral al que están expuestos los docentes en ese distrito educativo. Como resultados del estudio se pudo verificar que en la evaluación del nivel de competencia emocional existe presencia del padecimiento de Síndrome de Burnout, ya que, de 46 encuestados en 4 planteles educativos, un 91 % de los mismos estaba en proceso de adquirirlo como consecuencia de experimentar agentes estresores emocionales e interpersonales en presiones prolongadas de trabajo, pudiendo extenderse a la mayoría de docentes e indirectamente a la población educativa, si no se asumen medidas organizacionales pertinentes. De igual modo, este autor sostiene que las edades comprometidas en el proceso de Síndrome Burnout se ubicaron entre 36 y 45 años en un rango de 11 a 20 años de trabajo docente, destacando que existe sobrecarga de trabajo con menor remuneración,

tales como reuniones permanentes, tutorías, labores de secretaria, coordinación de proyectos, informes numerosos, atención a estudiantes y padres de familia, entre otros.

Otra investigación importante fue la realizada por Gómez (2021), el cual trató los factores de riesgos psicosociales asociados a los profesores del Instituto San Pablo Apóstol (ISPA) durante la pandemia presentada por el COVID – 19. En el mismo se diseñó un programa de promoción y prevención que facilitara la gestión del riesgo psicosocial en los docentes. Arrojó como resultado la existencia de un aumento de la carga psicológica y sociológica en los profesores del centro educativo durante la pandemia del Covid-19 como consecuencia del trabajo que se realizó desde sus casas. Sostiene que de las diecinueve dimensiones categorizadas en el entorno intralaboral analizado antes de la pandemia, se debe realizar intervención en nueve de ellas, tales como: relaciones sociales en el trabajo, claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, control y autonomía sobre el trabajo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de carga mental, demandas de las jornadas de trabajo y recompensas y compensación.

Por su lado, Rebeca & Sonia (2021) en el estudio sobre el Síndrome de Burnout como factor que afecta al desempeño de los docentes en la Unidad Educativa Israel se plantea que una de las principales estrategias de prevención es identificar los signos de alerta del Burnout. Asimismo, Gil-Monte (1991) clasifica esta estrategia en tres categorías: individuales, grupales y organizacionales. el autor considera que dentro de las estrategias individuales se pueden mencionar las capacitaciones continuas el establecer prioridades para evitar la sobre carga laboral, reestructuración de horarios, realizar pausas activas; Como estrategias grupales se aplica el soporte emocional por parte del grupo o por profesionales y como estrategia organizacional mantener una buena comunicación entre los directivos socializando la toma de decisiones y fomentando las actividades recreativas.

Manrique, Bueno & Chala (2021) en su estudio sobre el Síndrome de Burnout en docentes del postgrado de Gerencia en Riesgos Laborales en SST de Uniminuto con el propósito de realizar un plan para prevenir el este síndrome ante la situación de la pandemia del COVID-19 en Colombia, para lo cual utilizaron un enfoque cualitativo,

empleando como instrumento el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados del estudio hacen referencias a factores de riesgos vinculados al ámbito social, a la alta demanda laboral, a actividades extracurriculares, salarios mal remunerados y condiciones de trabajo inadecuadas; siendo éstos generadores de estrés, tensión y agotamiento, tanto físico como mental, que conllevan a una mayor frecuencia de licencias por estrés, ausentismo, depresión y agotamiento.

Mediante la aplicación virtual del test Maslach Burnout Inventory (MBI), a través de la herramienta de Google formularios, se evidencia que a pesar de que ningún docente del posgrado en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo a distancia tradicional de la Universidad Minuto de Dios presenta el Síndrome de Burnout, si se registra sintomatología relacionada con la generación de esta enfermedad, ya que para algunos ellos se alcanzaron puntajes medios-altos en las categorías de cansancio emocional y despersonalización relacionadas con factores sociodemográficos como la edad y los años de servicio en la institución (Manrique, Bueno & Chala, 2021).

1.2 Planteamiento del problema

El Síndrome de Burnout en docentes universitarios, de acuerdo a Garía, Escorcía & Pérez, (2017) puede considerarse como un deterioro de la salud mental que afecta su desempeño laboral, produciendo consecuencias negativas en su labor. Por su parte, Romero et al. (2019), agregan que sus efectos también son de carácter físico, ya que se manifiesta en forma de cansancio emocional, y despersonalización, lo que no necesariamente guardaba relación con la antigüedad en el trabajo.

Por su parte, Rotta, Alvarez & Lara (2021), en García y Guayo (2019) expresan que el desgaste profesional y ocupacional de los docentes han sido en las últimas décadas temas relevantes dado la gran cantidad de ellos que manifiestan estas condiciones. En ese sentido, establece que una cantidad significativa de estos profesionales sometidos a pruebas que miden el fenómeno comportacional, han evidenciado la presencia del Síndrome de Burnout a nivel mundial y en el caso particular de la República Dominicana, se denotó que en los profesores de educación física, se manifiesta la frustración de la

dimensión de realización personal, la despersonalización y el agotamiento emocional, como principales elementos del referido síndrome.

En caso de los docentes de la Universidad UTECO, la mayoría de ellos son profesionales de diferentes carreras, que por lo regular realizan otros tipos de trabajos como base fundamental de sus labores cotidianas y la docencia forma parte de una actividad complementaria o artruista, que procura proyección profesional, contribución con el desarrollo de la provincia o generar una fuente de ingreso adicional. Esto es observable en muchos profesores que imparten docencia, pero que antes desempeñan esas funciones en las escuelas y liceos del sector público, desempeñan una labor técnica en el Distrito Educativo o en la Dirección Regional de Educación de Cotuí. De igual modo se puede apreciar en otros profesionales que trabajan en diversas empresas o instituciones y que luego imparten docencia.

Otra situación que se observa en el Campus Universitario y en las aulas, según ha indicado la Encargada del Departamento de Desarrollo Profesorado de la UTECO es que los docentes son de diferentes condiciones sociodemográficas, como sexo, edades, estado civil y condiciones económicas. Dichos docentes, en su mayoría son personas casadas, con hijos y muchos de ellos realizan vidas sociales en clubes, gremios profesionales, actividades religiosas, entre otras como la responsabilidad familiar. Por otra parte, la carga académica de los docentes, según varios profesores consultados al respecto, puede ser de entre once a quince créditos y en algunos casos puede ser mayor. Si se condisera que cada crédito es equivalente a una hora de clases y que se requiere consultar fuentes para la preparación de las clases, calificaciones de actividades de aprendizajes asignadas a los estudiantes y la participación en eventos programados por la institución, a la cuales se debe asistir; se puede pensar que existe una carga de trabajo importante (Martínez, 2022).

La situación antes descritas permite suponer que en los docentes de la UTECO pudiera estarse presentando afecciones que se correspondan con el Síndrome de Burnout, todo lo cual puede encontrar sus causas en factores de riesgos psicosociales, tales como la carga de trabajo, la organización del mismo, las responsabilidades sociales y familiares, entre otros. Las consecuencias que podrían derivarse de tal situación conducen al estrés

laboral, desgaste emocional, despersonalización y tener una implicación negativa en la calidad de los procesos educativos. Con base a lo expuesto anteriormente se plantean las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuáles factores de riesgos psicosociales se presentan en los docentes de la UTECO?
2. ¿Existe correlación entre los factores de riesgos psicosociales con los casos presentes del Síndrome de Burnout en los docentes de la UTECO?
3. ¿Cuáles son las características sociodemográficas de los docentes de la UTECO con respecto al Síndrome de Burnout?
4. ¿Cuáles efectos produce el Síndrome de Burnout en los docentes de la UTECO?

1.3 Justificación

Las investigaciones alrededor del tema relacionado con el desgaste profesional y desgaste ocupacional de los docentes han sido considerables en la última década, los análisis de los diferentes estudios en términos generales indican que una cantidad significativa de los docentes sometidos a pruebas y test que miden estos fenómenos comportamentales, evidencian la presencia del síndrome de burnout a nivel mundial (Rutta, Lizardo y Lara, 2021). En países latinoamericanos, la docencia como profesión se ha considerado de alto riesgo para desarrollar el Síndrome de Burnout, ya que obliga a la realización de diversas tareas, que van desde la constante interacción con alumnos y compañeros, hasta la planeación de actividades curriculares, elaboración de informes de desempeños, evaluación constante de los estudiantes, entre otras, Botero (2012). El estudio del burnout en docentes universitarios ha cobrado relevancia últimamente en la comunidad científica debido a los efectos indeseables del estrés (Rojas, Totolhua y Rodríguez, 2021).

En el caso de la República Dominicana, la investigación realizada por mundial Rutta, Lizardo y Lara (2021), muestra que es Síndrome esta presente en los docentes universitarios, ya que al aplicar el cuestionario de Muslah Burnout a una cantidad significativa de ellos, pudieron verificar indicios de este padecimiento. En ese sentido, la investigación que se sustenta proporciona aportes importantes para diferentes actores del

ámbito de la educación superior y en caso particular de la UTECO como entidad objeto de estudio. En tal sentido, precisar si los docentes de esta universidad padecen de los efectos del Síndrome de Burnout resulta en una información relevante para que los gestores del proceso de esta casa de altos estudios, de modo que puedan orientar acciones conducentes a la mitigación de tales circunstancias, lo que da lugar al establecimiento de medidas preventivas y de control de los riesgos psicosociales que pudieran estar provocando tal condición.

Con ello, la calidad de la educación brindada por los docentes de la UTECO puede resultar mejorada, debido a que se pueden crear condiciones de trabajo más favorables, en caso de ser necesario, incluso, permitiendo la evaluación de la posibilidad de la contratación a tiempo completo del personal docente, con lo que, además de mejorar la condición económica de ellos, su situación psicosocial puede resultar también favorecida, concentrando sus esfuerzos de trabajo en una sola institución, con lo que el estrés laboral y las presiones que ejercen diferentes centros de trabajo queda reducida. De igual modo pueden disponer de mayor tiempo para actividades sociales recreativas y fortalecer la convivencia familiar.

Un diagnóstico adecuado de los factores de riesgos psicosociales en el ambiente laboral en que se desempeñan los docentes de la UTECO permite al Departamento de Desarrollo Profesional, establecer planes de intervención que mejoren tales condiciones. Con ellos, los estudiantes, que son los receptores directos de las conductas manifestadas por los docentes, también resultan beneficiados, al poder contar con facilitadores que conduzcan los procesos de enseñanzas-aprendizajes de modo afable y mediante una relación de confianza, lo cual ha de redundar en mejores aprendizajes por parte de dichos estudiantes. Asimismo, con el estudio se crea un marco de referencia metodológico que sirve de guía en la conducción de otras investigaciones.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Evaluar factores de riesgos psicosociales asociados al Síndrome de Burnout en los docentes de la UTECO.

1.4.2 Objetivos específicos

- 1) Identificar factores de riesgos psicosociales asociados al Síndrome de Burnout en los docentes de la UTECO.
- 2) Verificar la correlación entre factores de riesgos psicosociales y casos de Síndrome de Burnout presentes en los docentes de la UTECO.
- 3) Determinar características sociodemográficas de los docentes de la UTECO con padecimiento del Síndrome de Burnout.
- 4) Describir los efectos del Síndrome de Burnout en los docentes de la UTECO

1.5 Variables e indicadores

Las variables del estudio son operacionalizadas a partir de los objetivos específicos, por lo que en el cuadro 1 se presentan estos objetivos, las variables derivadas, sus definiciones y los indicadores de las mismas.

Cuadro 1. Operacionalización de las variables

Objetivos específicos	Variables	Definición de las variables	Indicadores
Identificar factores de riesgos psicosociales asociados al Síndrome de Burnout en los docentes de la UTECO	Factores de riesgos psicosociales	Son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022)	-Contenido y características de las tareas -Carga de trabajo -Condiciones del lugar de trabajo -Papel laboral y desarrollo de la carrera -Exigencias laborales
Verificar la correlación entre factores de riesgos psicosociales y casos de Síndrome de Burnout presentes en los docentes de la UTECO.	Correlación entre los factores de riesgos psicosociales y el Síndrome de Burnout	Es la asociación entre dos variables, es decir, cuando una de ellas aporta información o conduce a que se dé la otra. (Máxima Formación, 2022)	-Correlación positiva -Correlación negativa -Correlación neutra
Determinar características sociodemográficas de los profesores de la UTECO	Características sociodemográficas	Son todas las características asignadas a la edad, sexo, educación, ingresos, estado civil, trabajo, religión, tasa de natalidad, tasa de mortalidad, tamaño de la familia.	-Edad -Sexo -Estado civil -Tamaño de la familia -Nivel de ingresos -Localidad o entorno geográfico
Describir efectos del Síndrome de Burnout en los docentes de la UTECO	Síndrome de Burnout	Es un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre. (Heredia, 2015).	Estrés crónico Agotamiento emocional Despersonalización Disminución del desempeño personal

1.6 Alcance y límite

La investigación se corresponde con el campo de la gestión de riesgos laborales y se aplica al área de evaluación, que para este caso se refiere a los factores de riesgos psicosociales.

La misma se realizó en la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO), ubicada en el municipio de Cotuí, provincia Sánchez Ramírez, República Dominicana. Esta investigación se realizó para el periodo octubre-diciembre 2022.

La investigación se centra en la evaluación de los factores de riesgos psicosociales y el Síndrome de Burnout en los docentes de la UTECO, por tanto, cualquier otro aspecto relacionado con los riesgos laborales no forma parte de esta investigación.

1.7 Definición de términos

Absentismo: es el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada (Mateos, 2006).

Carga mental: es el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo (González Ruiz , González Maestre, & Mateo Floría , 2003).

Estrés laboral: es un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima (Gobierno de México, 2020).

Estrés: es un estado psicológico y fisiológico que se presenta cuando ciertas características del entorno retan a una persona y producen un desequilibrio, real o percibido, entre lo que se le pide y la capacidad para ajustarse a ello, situación que deriva de una respuesta indefinida (Guzmán, 2003).

Factores de riesgos psicosociales: son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica (Moreno, 2017).

Riesgos psicosociales: se refiere a la interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales (Neffa, 2015).

Síndrome de Burnout o quemado: es el estadio final de una acumulación de estrés laboral crónico (Mercader & Puebla, 2007).

1.8 Marco contextual

La Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO) fue creada por el Patronato Pro-Desarrollo de la provincia Sánchez Ramírez, el miércoles 10 de febrero del año 1982, bajo el nombre de Instituto Tecnológico del Cibao Oriental (ITECO). Esta institución inicio sus labores docentes el 11 de octubre de ese mismo año y obtuvo su incorporación con institución de educación superior mediante el Decreto número 820 del Poder Ejecutivo de fecha 25 de febrero de 1983, mediante el cual se facultaba a la expedición de títulos y grados con la misma fuerza y validez que las demás instituciones de esta naturaleza que hasta entonces existían en el país. (Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO), 2019).

El esquema académico de la institución ofrecía los grados de asociado (Nivel técnico superior), licenciatura o ingeniería y de postgrado. Con ese esquema inicia sus actividades docentes con una materia de 258 estudiantes en carreras como: minería, producción agrícola, pecuaria y forestal; geología y mina, zootecnia, agroforestal, administración agrícola, administración de recursos hidráulicos, construcciones civiles, bioanálisis y trabajo social. De igual modo, educación, administración de empresas, y secretariado.

1.8.1 Filosofía institucional

1.8.2 Misión

La Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO) es una institución de servicio público sin fines de lucro, creada para coadyuvar al progreso económico, social y cultural del país, al mejoramiento de la calidad de vida de la población dominicana, y a la

conservación del patrimonio espiritual, cultural, material e histórico de la nación, a través de la educación superior, la investigación, la creación y difusión del conocimiento científico y tecnológico.

1.8.3 Visión

Ser una institución de educación superior con proyección nacional e internacional en búsqueda permanente de la excelencia. De oferta académica actualizada y pertinente que incorpora nuevos programas y modalidades educativas y pedagógicas. De gestión eficiente y propulsora del talento humano. Promotora de la investigación, la innovación tecnológica, la responsabilidad social y ambiental. Estrecha vinculación con el Estado, el sector productivo y la comunidad. Lugar de concertación, análisis y búsqueda de soluciones a los problemas comunitarios y nacionales.

1.8.4 Valores

La Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO) se define como una comunidad académica cuyas actividades se fundamentan en un conjunto de principios y valores indispensables para el trabajo científico, tecnológico y el desarrollo humano. Estos principios y valores son:

- a) Objetividad en el trabajo, el rigor y la sistematización en el quehacer científico;
- b) La excelencia en el trabajo académico y la generosidad en el servicio a la sociedad;
- c) La pluralidad en el campo ideológico, político y creencias religiosas, dentro de un marco estrictamente partidista y pluralista;
- d) La solidaridad, la tolerancia y el respeto a los derechos humanos;
- e) La justicia, la libertad y la fraternidad;
- f) La inserción crítica del trabajo académico en la realidad social.

1.8.5 Objetivos

La Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO), como institución de educación superior comprometida con el pueblo dominicano, la comunidad local e internacional, plantea como parte de sus objetivos mantener su fidelidad a los ideales de democráticos, procurar la formación integral de sus miembros, transmitir e incrementar el

conocimiento por medio de la ciencia y de las artes; conservar, enriquecer y difundir los valores culturales del pueblo dominicano y fortalecer la conciencia de su unidad territorial y espiritual con el fin de resolver democráticamente sus problemas; así como procurar la formación plena del estudiante, considerando los requerimientos y demandas de los procesos de desarrollo integral de la sociedad dominicana.

Actualmente la institución se rige por las estipulaciones de la Ley 236-14 de fecha 16 de julio 2014, mediante la cual se declara Universidad Estatal, bajo la denominación de Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO), adscrita al Ministerio de Educación Superior, Ciencias y Tecnología; cuya Ley en el artículo 10 establece los órganos de dirección de la institución, los cuales están conformados de la siguiente manera:

- 1) Consejo de Regencia; que constituye la autoridad máxima de la institución y la representación oficial del gobierno,
- 2) La Rectoría; que ejerce la autoridad ejecutiva, por delegación del Consejo de Regencia, de cuya posición, la persona es designada por el Presidente de la República
- 3) El Consejo Académico, el cual es el organismo que tiene a su cargo la consecución de políticas, normas y procedimientos académicos de carácter general de la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO). (República Dominicana, 2014, Ley 236-14 de fecha 16 de julio 2014).

EL Reglamento Docente establece un perfil o características, dentro de los cuales se establecen el compromiso institucional, liderazgo, especialización en el área de formación, autogestión de procesos, entre otros aspectos que la institución ha entendido deben ir acorde con la calidad académica que profesa. Por otro lado, en cuanto a la clasificación de los docentes, en el artículo 26 del referido Reglamento se indica que estos se clasifican en: Profesor de dedicación exclusiva, profesor de tiempo completo, profesor a medio tiempo y profesor por asignaturas. Dentro de sus funciones, según las enunciaciones de artículo se encuentran: Cumplir con el programa asignado conforme con los objetivos de la asignatura y el Plan de Estudio, impartir las clases teóricas o prácticas de la (s) asignatura (s) de la docencia asignada, cumpliendo los horarios y

calendarios previamente establecidos, elaborar, revisar o cooperar en la elaboración de los programas de las asignaturas que imparte, procurando que el contenido de éstos refleje los últimos adelantos de la disciplina; entre otras. (Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO), 2014).

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Introducción

Este capítulo trata sobre las variables e indicadores que constituyen los fundamentos teóricos de la investigación. Con esto se busca tener una comprensión más acabada del tema, para lo cual, se ha realizado un desglose conceptual que permiten crear un marco teórico interesante.

2.2 Factores de riesgos psicosociales

Los factores psicosociales dentro del ámbito laboral son determinadas condiciones que están relacionadas tanto con la organización, como con el contenido de los puestos de trabajo y sus funciones, estos factores poseen la capacidad de alterar el bienestar y la salud física, mental o social de los colaboradores, al igual como este desarrolla su trabajo Felix & Hernandez, (2020) en Pando, et al (2016).

Según García (2016), dentro de las normativas vigentes en el país y falta de la misma en la institución, no existe un sistema o esquema en cuanto a los factores de riesgo psicosocial, y el estudio destaca su importancia e impacto, los efectos que generan, en los trabajadores expuestos cuando estos tipos de riesgos se manejan mal. Estos factores están relacionados con el entorno y el tipo de actividad que se realiza. Por lo que las consecuencias pueden ser permanentes, la investigación realizada en esta institución se considera necesaria y útil.

Jiménez (2011) menciona que los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: como falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol y otros muchos.

Moreno y Baez (2010) citado de Rodriguez Renteria (2019) expresan que los factores psicosociales son componentes con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador, por lo que son considerados “factores de riesgo”, mismos que se ven reflejados en estrés crónico, así como en la depresión que genera alteraciones en el proceso cognitivo y emocional derivando conductas suicidas y no menos importante la violencia no física, que en general se manifiesta en agotamiento.

2.2.1 Contenido y características de las tareas

Los factores relativos a la tarea, a la adecuación entre el trabajo y la persona. El trabajo ha de tener un sentido para quien lo realiza y ha de estar en consonancia con sus capacidades y expectativas. En este apartado suelen incluirse aspectos como la identidad de la tarea, su contenido, el estatus y las exigencias tanto cuantitativas como cualitativas (Pozo, 2018). De acuerdo con el autor citado, el sentido de pertenencia en el puesto de trabajo está relacionado con la identidad que el trabajo le da a la persona, en la cual se cumplen con sus expectativas, pueden estar inmersas las exigencias psicológicas del mismo, siendo analizadas desde una perspectiva cuali-cuantitativa.

Cuando el contenido y características de las tareas no responden a las expectativas del docente, si estos, no se sienten identificados con lo que hacen; ello conlleva a un sentimiento de frustración, que deriva en el surgimiento del Síndrome de Burnout.

2.2.2 Carga de trabajo

La carga de Trabajo es el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral. En toda actividad laboral, el trabajo físico y el trabajo mental coexisten, en proporción variable dependiendo de la tarea. En general, el progreso técnico implica un crecimiento de los requerimientos mentales en los puestos de trabajo en detrimento de los requerimientos físicos aunque siguen existiendo puestos en los que las exigencias físicas siguen siendo elevadas (Fundación Para los Riesgos Laborales, 2015).

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022), en los puestos profesionales predomina el trabajo intelectual, y en los casos en los que existe un esfuerzo físico, no adquiere éste niveles excesivos en los que se requieran medidas de análisis especializadas. No obstante, vamos a proporcionar una información general sobre la carga de trabajo para aquellas personas que estén interesadas en la materia. Cada trabajo requiere unas demandas y unas exigencias determinadas. Las características de esas exigencias pueden ser de carácter físico o mental, ambas van a estar presentes en los puestos de trabajo, pero en función de la predominante en el puesto de trabajo, adquirirá más o menos importancia una u otra. Hay que tener en cuenta que no son excluyentes. Cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las capacidades o necesidades de las personas que van a desempeñar las tareas, es entonces cuando aparece los daños para la salud.

Acorde con Barriga (2017), cuando las condiciones laborales no son adecuadas, como por ejemplo la excesiva carga laboral, falta de recursos para el adecuado desempeño de sus funciones, deficiencias en la definición de las funciones del puesto, ambiente laboral inadecuado, altos niveles de exigencia, etc. que van más allá de los propios recursos del trabajador, aparece el Síndrome de Burnout en los individuos, como una respuesta al estrés laboral crónico, que genera insatisfacción laboral, con consecuencias negativas para el trabajador y la organización donde laboran.

Un trabajador con síntomas de burnout, se vuelve menos productivo y se siente menos vinculado a los objetivos de la organización, con lo cual, puede tener una deficiente calidad de atención al cliente, con una actitud negativa hacia las personas a las que brinda el servicio; asimismo, se produce el deterioro de las relaciones interpersonales en el trabajo, una disminución del sentido de realización o logro de objetivos, bajo umbral para soportar la presión, ausentismo laboral, rotación laboral excesiva, llegando hasta el abandono del puesto (Vieco & Abello, 2015).

La carga de trabajo está referida a la cantidad de trabajo realizada por el trabajador en un momento dado, la cual brinda la oportunidad de disfrutar la tarea y ayuda a conseguir los objetivos laborales y el desarrollo profesional. Sin embargo, las demandas laborales que sobrepasan las capacidades del trabajador, que le exigen ir más

allá de sus límites ocasionan una gran fatiga física y emocional, lo que impide un desenvolvimiento laboral satisfactorio. (Roca, 2017).

Por su parte, el Instituto Nacional de Salud Pública de México (2020) establece que la carga de trabajo es el área clave de la vida organizacional, que está asociada a la productividad desde la perspectiva organizacional, y al tiempo y energía, desde la perspectiva del trabajador, y, el desbalance se produce cuando las organizaciones al tratar de incrementar la productividad, presionan a los trabajadores a dar más de lo que pueden realizar, produciendo una sobrecarga en sus funciones.

2.2.3 Condiciones del lugar de trabajo

El Síndrome de Burnout está altamente asociado con el estrés ocupacional, como consecuencia de las condiciones presentes en el contexto de trabajo que pueden ser consideradas negativas y de riesgo para el potencial desarrollo del mismo, siendo la población docente uno de los grupos laborales con mayor riesgo para el desarrollo de afecciones físicas y psicológicas que inciden en su salud y bienestar, al existir nuevas demandas organizacionales que conllevan a multiplicidad de roles, tareas y funciones (Muñoz & Hurtado, 2016).

Sostiene el autor que esas condiciones constituyen, por un lado, un factor funcional para el desarrollo de organizaciones saludables que optan por el bienestar, la satisfacción laboral y la calidad de vida laboral de sus empleados y, por el otro, pueden revestir connotaciones más disfuncionales como conflictos, accidentalidad, enfermedades laborales, entre otros, que impactan negativamente en la salud del trabajador y en la productividad de la organización convirtiéndose en factores de riesgo, los cuales constituyen una amenaza para la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo.

Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).

Las condiciones de trabajo tienen una influencia significativa sobre la salud laboral y, en consecuencia, sobre la calidad del servicio que ofrecen las organizaciones.

Consecuencias como la tasa de accidentalidad, la morbilidad y el absentismo de los profesionales están directamente ligadas a las condiciones de trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2017),

De igual manera, las actitudes que desarrollan los profesionales hacia los usuarios de la organización y hacia el servicio que ofrecen están asociadas a los riesgos de su entorno laboral. En algunos sectores de actividad esto cobra especial relevancia, debido a que los profesionales trabajan en continua interacción con personas, prestándoles servicio

2.2.4 Papel laboral y desarrollo de la carrera

El desempeño laboral docente radica en su formación, que es un desarrollo progresivo y de organización de la persona, que lo conduce a consolidar aprendizajes para dar a conocer a otros. Se distinguen otros tipos de formación: Autoformación, heteroformación e interformación (Barriga, 2017).

La autoformación es una formación en la que la persona participa de forma independiente y teniendo bajo su propio control los objetivos, los procesos, los instrumentos, y los resultados de la propia formación. La heteroformación es una formación que se organiza y desarrolla por especialistas sin que se vea comprometida la personalidad del sujeto que participa. La interformación se define como la acción educativa que se ejerce entre los futuros enseñantes o entre maestros (Ibíd.).

2.2.5 Exigencias laborales

Acorde con lo establecido por el Instituto Nacional de Salud Pública de México, (2020), de forma específica, algunos estudios han hallado que altas exigencias laborales dan como resultado siete veces mayor riesgo de agotamiento emocional; poco apoyo de los compañeros, dos veces mayor riesgo de problemas en espalda, cuello y hombros; bajo control del trabajo, dos veces mayor riesgo de mortalidad cardiovascular y, mucha tensión puede producir tres veces mayor riesgo de morbilidad por hipertensión.

Los riesgos directos del estrés laboral para la salud han sido relacionados con cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, trastornos músculo-esqueléticos como lumbalgias (García, 2016).

Según Garía, Escorcia & Pérez (2017), las principales condiciones que afectan la seguridad en el trabajo y pueden ser provocadores de desgastes emocional son los siguientes:

- a) Trabajo a ritmo rápido, presión de tiempo
- b) Falta de control del ritmo de trabajo,
- c) Baja participación en las decisiones
- d) Poco apoyo de colegas o superiores
- e) Muchas horas de trabajo,

2.3 Correlación entre los factores de riesgos psicosociales y el Síndrome de Burnout

2.3.1 Correlación positiva

Villamar et-al. (2019) señalan que esos cambios en los entornos laborales han agregado nuevos factores psicosociales a los trabajos tales como: la intensificación de las demandas laborales, el uso de nuevas tecnologías y tipos de trabajo, la sobrecarga laboral, ambigüedad, subordinación múltiple (rendir cuentas a varios jefes, según los grupos de trabajo a los que pertenezca) y la evaluación continua centrada en la productividad. Como consecuencia de la presencia de estos aspectos en el contexto laboral, los trabajadores se ven afectados en diversas áreas de su vida: salud, bienestar, calidad de vida y ámbito extralaboral.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010), referenciado por los autores citados anteriormente, los factores psicosociales del trabajo (FPS-T) están presentes en los diversos tipos de trabajadores en todo el mundo y sus consecuencias pueden ser a nivel individual (salud y bienestar) y/u organizacional (absentismo y rendimiento de los trabajadores). En ese sentido, estos han adquirido gran importancia y la OIT los define como: “Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. En este orden, se habla de una correlación positiva entre dos variables, que para tal efecto son los factores

de riesgos psicosociales con el Síndrome de Burnout, cuando el aumento o presencia de una, aumenta o propicia la aparición de la otra.

2.3.2 Correlación negativa

Los factores psicosociales percibidos como negativos (demandas laborales) son los principales predictores (causas) del Burnout, principalmente cuando no se cuenta con recursos para hacer frente a esas demandas. Por consiguiente, cabe señalar que la evaluación de las tareas académicas relacionadas con políticas de la intuición y requerimientos del Ministerio de Educación Superior, hace la universidad lleve a cabo a programas de evaluaciones relacionados con productividad de los académicos, principalmente en cuanto a la calidad de los procesos, cumplimientos y capacidades para el desarrollo de su rol docente (Gómez, 2021).

A partir de ello, la correlación negativa entre los factores de riesgos psicosociales y el Síndrome de Burnout se da cuando el aumento o aparición de los primeros produce una disminución o ausencia de la presencia del segundo (Ibíd.).

2.3.3 Correlación neutra

Según Gómez (2021) se entiende que una correlación es neutra cuando no existe correlación entre dos variables, es decir que la presencia de una no implica la presencia de la otra. En el caso de los factores psicosociales y el Síndrome de Burnout, se manifestaría este tipo de correlación, si dichos factores de riesgos no tienen implicaciones en el Síndrome de Burnout.

2.4 Características sociodemográficas

2.4.1 Edad

De acuerdo con Jimenez & Baez, (2010) las manifestaciones generadas por la exposición a agentes estresores laborales y a características de tipo individual traen consigo diversos daños a la salud que inciden en el desarrollo del síndrome de agotamiento profesional. La edad es una característica individual trascendental en la vida.

Tener más edad es un factor de riesgo para el desarrollo del síndrome, tener un inadecuado apoyo social y una autoestima baja.

Según lo manifestado por el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (2022), por un lado, el hecho de que haya más longevidad alarga el período en el que se disfruta de las pensiones por jubilación, pero este factor se acentúa aún más en la medida en que buena parte de las personas ha tendido a jubilarse en las últimas décadas cada vez más pronto, antes de llegar a la edad legal del retiro, bien ya sea por causa de los procesos de reestructuración empresarial que han buscado salidas no traumáticas mediante la extinción de las relaciones laborales por jubilación anticipada o bien por la presión de ciertos colectivos para reducir la edad legal de jubilación para evitar sufrir condiciones de trabajo que se consideran más duras y difícilmente asumibles a partir de una determinada edad, entre otras causas.

Por otro lado, sostiene la fuente citada en el párrafo anterior que, las personas más jóvenes tienden a incorporarse cada vez más tarde al mercado de trabajo, bien ya sea por la mayor extensión del período de formación educativa o, sobre todo, por falta de empleo, circunstancia que afecta más a este colectivo de manera estructural. Además, se suelen incorporar al mercado de trabajo con empleos precarios y peor retribuidos y todo esto también significa que el número de cotizantes a la seguridad social y su poder contributivo va disminuyendo en ambos casos. Plantea, que en la carga mental y ambiental, los factores de riesgos pueden jugar de un modo distinto, ya que en cualquier caso estos se manifiestan a partir de una determinada edad que suele ser muy tardía, en torno a los 60 o 70 años y, en principio, con independencia de los antecedentes laborales de cada individuo.

2.4.2 Sexo

De acuerdo a un estudio realizado por Mora et-al. (2021), en muchas ocasiones las ausencias femeninas en el trabajo han sido mayores que la de los hombres, puesto que la mayoría de las empleadas mujeres tienen el doble de actividades, dado que disponen de su horario de trabajo, atención a procesos con sus hijos, permisos extra para ir al médico con ellos, entre otras funciones. Por otro lado, los hombres tienen funciones diferentes y

en muchos casos no retrasarán el ritmo de trabajo, pero el riesgo de trabajo como es alto, podría en algunos momentos propender al ausentismo.

Señalan los articulistas que otros aspectos sociodemográficos que inciden en las condiciones que pueden conllevar al desgaste emocional son:

- a) Estado civil: No se lo mismo tener compromiso familiar, que poder disponer del tiempo sin este tipo de componente.
- b) Tamaño de la familia: La cantidad de hijos o personas que dependen económica y emocionalmente del individuo, son condiciones que pueden ocasionar desgaste emocional, por presiones internas impuestas o credos por el mismo individuo.
- c) Nivel de ingresos: Una persona con niveles de ingresos que le permitan resolver sus situaciones cotidianas, definitivamente tendrá menos presión que aquella que tiene que acudir a diferentes fuentes complementarias de ingresos, lo cual es un factor que puede conllevar al desgaste emocional.
- d) Localidad o entorno geográfico: La situación del entorno, proximidad o lejanía, tranquilidad o bullicio; son elementos que inciden de una manera positiva o negativa en las emociones que se reflejan en el ambiente de trabajo.

2.5 Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida. Este es definido como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal. De igual manera, es considerado una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado (Heredia, 2015).

La OMS ha reconocido recientemente de manera oficial el burnout o síndrome de estar quemado o de desgaste profesional como enfermedad tras la ratificación de la

revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), aprobada el pasado en 2018 (Consejo General de Médicos, 2019).

El Síndrome de Burnout puede entenderse como un estado de agotamiento físico y emocional que implica una pérdida de interés en el trabajo, actitudes negativas hacia sus compañeros y clientes y baja autoestima. Es una respuesta al estrés laboral; es una experiencia compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas con que se relaciona por su labor (Rodríguez, J., Guevara, A. & Viramontes, E., 2017).

2.5.1 Estrés laboral

El estrés se ha convertido en una enfermedad que se presenta cada vez con mayor frecuencia. En los últimos años, las instituciones educativas se han visto afectadas por numerosos casos de estrés laboral en los docentes, debido a los cambios políticos y sociales de la actualidad, lo que deja secuelas, como problemas físicos, sociales y psicológicos. La presencia del estrés laboral en las escuelas es originada por los cambios en la sociedad y la política de la actualidad (Ibíd.).

El estrés se describe con frecuencia como una sensación de agobio, preocupación y agotamiento. Puede afectar a personas de cualquier edad, género y circunstancias personales y puede dar lugar a problemas de salud tanto física como psicológica. Por definición, es cualquier experiencia emocional molesta que venga acompañada de cambios bioquímicos, fisiológicos y conductuales predecibles. (Asociación Americana de Psicología, 2017).

Sostiene la organización antes referenciada que el exceso de estrés puede causar, además, graves daños emocionales. La gente puede superar bien episodios leves de estrés sirviéndose de las defensas naturales del cuerpo para adaptarse a los cambios. Pero el estrés crónico excesivo, es decir, aquél que es constante y persiste por un largo período de tiempo, puede ser extenuante tanto en lo físico como en lo psicológico.

A diferencia de otros estresores cotidianos que se pueden contrarrestar adoptando conductas saludables, el estrés crónico, si no se trata, puede tener consecuencias adversas para la salud, entre éstas ansiedad, insomnio, dolor muscular, alta presión y debilitamiento del sistema inmunitario.

Afirma que el estrés crónico puede ser el resultado de estresores cotidianos que no se atienden o no se manejan adecuadamente, así como de eventos traumáticos. Sus consecuencias son graves, particularmente porque éste contribuye a la ansiedad y la depresión. Las personas que tienen depresión y ansiedad tienen un riesgo dos veces mayor de tener enfermedades cardíacas que las personas que no tienen estas afecciones. Además, las investigaciones han demostrado que hay una relación entre el estrés crónico o agudo y el abuso de sustancias adictivas.

García (2016), plantea que las causas que propician la aparición de sus síntomas son muchas, sin embargo, el estilo de vida y la cultura de las sociedades occidentales contribuyen notablemente al surgimiento de esta afectación. El estrés crónico tiene una característica particular que le diferencia de otros tipos de estrés, y es que el evento o factor estresante se manifiesta una y otra vez, es decir, que el estresor no es temporal y permanece inmodificable a lo largo del tiempo.

Generalmente, el estrés crónico se manifiesta de distintas maneras:

- a) Enfermedades del aparato digestivo, enfermedades cutáneas y problemas cardíacos.
- b) Sentimientos de inseguridad y el sentimiento de indefensión aprendida.
- c) Insomnio
- d) Ansiedad
- e) Depresión
- f) Fatiga emocional
- g) Abuso de alcohol o sustancias

Estos síntomas y muchos otros no sólo afectan a la persona, sino también a su entorno más cercano, dificultando, en muchas ocasiones, las relaciones interpersonales sanas con su familia, sus compañeros de trabajo y su pareja.

2.5.2 Agotamiento emocional

La salud física, emocional y cognitiva de los profesores, influye de modo significativo en los procesos en los que participa y afecta la calidad de la educación, de igual modo, afecta la estructura académica, organizacional y administrativa de los centros educativos (Sánchez, 2020). En ese orden, el agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo. En este caso, no se trata sólo de excesos laborales, sino de cargar con la responsabilidad de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de tipo emocional o cognitivo.

Al agotamiento emocional no se llega de un momento a otro. Se trata de un proceso que se incuba lentamente, hasta que hay un punto en que la persona se desploma. Ese quiebre lo sumerge en la parálisis, la depresión profunda o la enfermedad crónica. Se produce un colapso en la vida de la persona, porque literalmente ya no aguanta más. Aunque el agotamiento emocional se experimenta como cansancio mental, suele estar acompañado de una gran fatiga física. Cuando sobreviene hay una sensación de pesadez, de imposibilidad de seguir adelante. Se cae entonces en una inercia de la que es difícil salir (Sánchez, 2022). Manifiesta el autor que el agotamiento emocional se origina porque hay un desbalance entre lo que damos y lo que recibimos. Quienes son víctimas de este padecimiento se caracterizan porque entregan todo lo que pueden de sí mismos, bien sea en el trabajo, en el hogar, en la pareja o en cualquier terreno. Estamos sin duda ante una realidad que puede aparecer en cualquier circunstancia y en cualquier tipo de perfil.

Por lo general, esto ocurre en ámbitos en donde hay una gran exigencia, que a su vez, aparentemente, demanda grandes sacrificios. Según un estudio llevado por Russell Cropan, de la Universidad de Emory, la fatiga emocional puede darse, por ejemplo, en un trabajo en el que hay alto riesgo de despido. O en un hogar cuyos miembros están llenos de problemas y demandan atención. También cuando tenemos una pareja conflictiva o con graves dificultades.

Acorde con los señalamientos de Cores (2022), son diversas las causas por las que el agotamiento emocional puede instalarse en nuestras vidas y acabar por desbordarnos como se desborda un vaso demasiado lleno de agua. En ocasiones una sobrecarga de

trabajo, asumir demasiados conflictos o responsabilidades en el ámbito familiar y privado o ir encadenando situaciones que nos superan provocan este exagerado y poco saludable cansancio mental que también se traduce en una fatiga física intensa. Dentro de los efectos producidos se pueden enumerar:

- 1) Cansancio físico: La persona agotada mentalmente se siente fatigada con frecuencia y además nota que su cuerpo no le responde como antes. Esa falta de energía va *in crescendo* según avanza la jornada: se despierta cansada desde por mañana y llega a la noche completamente agotada.
- 2) Insomnio: A pesar de su cansancio físico acumulado, la persona con agotamiento emocional, va a tener muchos problemas para conciliar el sueño por las noches. Normalmente no pueden dejar de darle vueltas a los problemas, tareas pendientes, responsabilidades y eso contribuye a que no pueda dormir lo suficiente.
- 3) Irritabilidad: las personas que sufren de agotamiento emocional tienen, valga la redundancia, sus emociones a flor de piel. Saltan a la primera ante cualquier cosa que les moleste, no suelen soportar las críticas, lloran ante cualquier gesto de desaprobación, están de mal humor. La pérdida de control sobre uno mismo es notable.
- 4) Falta de motivación: Una persona agotada mentalmente es una persona sin ganas, entusiasmo o intereses en la vida. La palabra que mejor le define es apatía. Y si a esto sumamos frecuentes pensamientos negativos o faltos de ilusión dejamos la puerta abierta a una posible depresión.
- 5) Fallos de memoria y concentración: La sobredosis de actividades o responsabilidad pueden dar lugar a fallos en la memoria por una saturación. Hay además dificultades para pensar con claridad, confusiones frecuentes y ralentización para sacar las cosas adelante.

2.5.3 Despersonalización

La despersonalización es una experiencia angustiosa y perturbadora en la que la persona experimenta una sensación de extrañeza respecto a sí mismo, una sensación de estar separado, o fuera del propio cuerpo. Coexiste frecuentemente con la desrealización,

consistente en una percepción alterada del entorno que produce sensación de irrealidad (Montoya, 2017).

Según López (2017), la persona experimenta el mundo como si fuera extraño o irreal, como si estuviera dentro de un sueño. En ambas hay una percepción alterada de la realidad, pero mientras que en la despersonalización esa sensación se refiere al propio cuerpo, en la desrealización es el entorno lo que parece alterado. Señala este autor que el trastorno de despersonalización se caracteriza por una sensación persistente o repetitiva de separación del propio cuerpo o de los propios procesos mentales, como un observador externo de la vida o como sentirse totalmente desconectado del entorno que le rodea a uno.

La despersonalización puede definirse como el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos. De insensibilidad y de cinismo hacia el personal de su propio trabajo. El profesional trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irónico, irritable, al mismo tiempo que les atribuye la culpabilidad de sus frustraciones y de su descenso del rendimiento laboral. Asimismo, engloba una serie de síntomas que serán difíciles de describir por parte del paciente, así como de diagnosticar por el profesional. Las quejas serán ansiedad, pánico, depresión o clínica psicótica pasando por múltiples diagnósticos previos al correcto (Botero, 2012).

2.5.4 Disminución del desempeño personal

Un nivel bajo o moderado de estrés puede contribuir a mejorar el desempeño laboral; mientras que un nivel alto y prolongado del estrés en el tiempo lleva al burnout y tiene efectos negativos a nivel físico y psicológico; y además afecta de manera negativa al rendimiento laboral. El síndrome de estar quemado afecta la productividad y la salud, así como las relaciones interpersonales; genera la falta de colaboración, incrementa el absentismo, contribuye al aumento de rotación del personal, y aumenta las quejas de los usuarios o clientes (Mababu, 2016).

La relación entre Burnout y el bajo rendimiento laboral es una relación significativa, negativa y bidireccional entre el burnout y el rendimiento laboral. La

bidireccionalidad de la relación entre burnout y bajo rendimiento laboral pone de manifiesto el círculo vicioso que existe entre ambos. Cuando un trabajador tiene un rendimiento laboral bajo o insuficiente, tiende a experimentar mucho estrés que a lo largo del tiempo se convierte en el estrés crónico o burnout Barriga (2017). Acorde con este autor, en el desempeño laboral inciden diferentes factores, entre ellos se encuentran la motivación, adecuación - ambiente de trabajo, reconocimiento del trabajo y formación y desarrollo profesional.

Según Rodríguez (2017), el instrumento más empleado para evaluar el padecimiento del Síndrome de Burnout es el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), que 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. 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- Subescala 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- Subescala 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- Subescala de realización personal:** Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.). Puntuación máxima 48.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

3.1 Introducción

En este capítulo se dan a conocer todos los aspectos relacionados con la metodología empleada en el trabajo de investigación como son: el enfoque, diseño y tipo de estudio, población y muestra, criterios de inclusión y exclusión, método, técnica e instrumento de investigación, validez del instrumento, procedimientos y análisis de los resultados.

3.2 Enfoque investigativo

De conformidad a lo establecido por Hernández, Fernández & Baptista (2014), la presente investigación se corresponde con el enfoque mixto, dado que se requiere del análisis de datos cuantitativos y cualitativos. El enfoque dado al presente estudio es cuantitativo, ya que la recolección de datos se realizará mediante un instrumento que permitirá su expresión en términos numéricos y el análisis estadístico de los mismos.

3.3 Diseño y tipo de estudio

Esta se corresponde con el diseño no experimental que, según los autores antes citados, consiste en tratar las variables sin manipulación deliberadas por parte del investigador, de modo, que las mismas se observan en su contexto natural. El tipo de estudio realizado fue descriptivo, puesto que, fundamentado en los planteamientos de los mismos autores, este consiste describir las situaciones y fenómenos, tal como son observados y se manifiestan en el contexto estudiado.

3.4 Población y muestra

La UTECO, acorde con datos suministrados por el Departamento de Recursos Humanos de la institución tiene en la actualidad 287 docentes que imparten diversas asignaturas en las diferentes facultades y escuelas que integran la parte académica, por lo que estos conforman la población objeto de estudio.

3.4.1 Muestra

Para la determinación de la muestra, tomando como base la población de 287 docentes, se empleó la aplicación de la fórmula de Fisher y Navarro (1996). Esta fórmula se expresa de la siguiente manera:

$$n = \frac{\alpha^2 \times N \times p \times q}{e^2 \times (N-1) + \alpha^2 \times p \times q}$$

Donde:

α^2 , es igual al Coeficiente de nivel de confianza (1.96),

N, es igual a la población,

p, es igual a la probabilidad a favor o positiva (0.5)

q, es igual a la probabilidad en contra o negativa (0.5)

n, es igual al tamaño de la muestra, y

e, es igual al error de la estimación; (0.1)

Por tanto, al desarrollar el procedimiento se obtuvo, lo siguiente:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 287 \times 0.5 \times 0.5}{(0.1)^2 \times (287-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 287 \times 0.5 \times 0.5}{0.01 \times (287-1) + 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{275.6348}{3.8204} = 72$$

El desarrollo de la fórmula da como resultado que n es igual a aproximadamente 72 docentes, en consecuencia, el criterio de selección de la misma será en base a la estratificación, considerando, la cantidad de profesores correspondientes a cada facultad.

3.5 Criterios de inclusión y exclusión

3.5.1 Criterios de inclusión

Para la selección de la muestra se emplearon como criterios:

- a) La cantidad de docentes que tiene la UTECO
- b) Que los docentes se encontraran impartiendo docencia durante el trimestre octubre-diciembre 2022.

3.5.2 Criterio de exclusión

No se consideraron como parte de la muestra a los profesores que aun impartan docencias de asignaturas de las carreras ofrecidas por la UTECO, no estuvieran activos durante el trimestre octubre-diciembre 2022. De igual manera, no se consideraron parte de la muestra a los profesores de Inglés por Inmersión, ni a los de Postgrado y maestrías o de cualquier curso o capacitación que se imparte; siempre y cuando a la vez no sean profesores de alguna asignatura perteneciente a las carreras ofrecidas por la Universidad.

3.6 Método, técnica e instrumento de investigación

En el caso de este estudio, se empleó el método deductivo, ya que se parte de premisas particulares para dar conclusiones de carácter general. De igual modo se utilizaron el método analítico y sintético, los cuales contribuyeron a poder expresar en términos estadísticos los resultados y la redacción de conclusiones basado ellos.

La técnica a empleada fue la entrevista estructurada (técnica cualitativa) realizada a docentes para determinar los factores psicosociales y se emplearon dos instrumentos de recolección de datos: un cuestionario sociodemográfico y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), para medir el Síndrome de Burnout, el cual consta de 22 ítems. Por tanto, los datos se recogieron a partir de dos instrumentos aplicados.

3.7 Validez del instrumento

Para lograr la validez el cuestionario para la determinación de los factores psicosociales se realizó una prueba piloto a 20 de los docentes que formen parte de la muestra, con lo que se pudo precisar la comprensión del mismo. En cuanto al

cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), no se requiere validación, puesto que ya ha sido aceptado por los expertos en psicometría y constituye un instrumento estandarizado.

3.8 Procedimientos de la investigación

Los procedimientos que se llevaron a cabo para la realización de la investigación fueron los siguientes:

1. Se obtuvo la cantidad de docentes que estaban impartiendo clases en el trimestre octubre diciembre 2022, a través de la persona encargada de la elaboración de esta nomina en la Universidad, cuya población era de 287.
2. Se diseñaron los instrumentos de recolección de datos a través de un cuestionario sociodemográfico y la entrevista estructurada para la identificación de factores psicosociales y se realizó una prueba piloto para su validación.
3. Se efectuó la aplicación de los instrumentos de recolección de datos enviando, vía un cuestionario de Form, a través del correo institucional de los docentes dichos instrumentos para que el mismo fuera llenado por ellos.
4. Los resultados se analizaron y se realizó la discusión a partir de los fundamentos teóricos y los antecedentes referenciados.

3.9 Técnicas de análisis de datos

Para el procedimiento, análisis e interpretación de los datos obtenidos de las repuestas de los docentes, se emplearon los datos que, a modo de gráfico es devuelto en el formulario de Office 365, luego se plasmaron en cuadros usando los porcentajes suministrados por el formulario. En relación al análisis de los elementos considerados para el Síndrome de Burnout, se analizaron a partir de la escala de referencia del propio instrumento que da una calificación de bajo, medio o alto, dependiendo de la escala para los factores de cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Introducción

En este capítulo se presentan los resultados del estudio, los cuales fueron obtenidos a través de la aplicación de dos instrumentos, uno mediante el cual se recopilaron datos que permitieron determinar factores de riesgos psicosociales presentes en los docentes de la UTECO y otro que consistió en el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), 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. Con este último se midió la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout en tres subescalas: Agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Dichos resultados se presentan en cuadros, separados por variables.

4.2 Factores de riesgos psicosociales

En el cuadro 2 se expresan los resultados obtenidos referentes al contenido y características del trabajo, acorde con los datos proporcionados por los docentes de la UTECO participantes en el estudio

Cuadro 2. Contenidos y características del trabajo que desempeña el docente de la UTECO

Percepción del contenido y las características	Cantidad	Porcentaje (%)
Interesantes y retadores	58	80.60
Monótonos y aburridos	0	0
Muy motivadores	12	16.70
Poco motivadores	2	2.80
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022.

En el cuadro 2 se muestra que el contenido y las características del trabajo que realizan los docentes de la UTECO es considerado por el 80.60 % de ellos como interesante y retador, el 16.70 % lo entiende monótono y aburrido y el 2.80 % restante piensa que es poco motivador.

En el cuadro 3 se presentan los resultados en relación a los modos en que es considerada la carga de trabajo diaria por parte de los docentes de la UTECO.

Cuadro 3. Modos en que es considerada la carga de trabajo diaria por los docentes de la UTECO

Forma en que es la carga de trabajo diaria	Cantidad	Porcentaje (%)
De muchas actividades y esfuerzos	60	83.30
De pocas actividades y esfuerzos	0	0
De muchas actividades y pocos esfuerzos	12	16.70
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022.

En el cuadro 3 se aprecia que para el 83.30 % de los docentes de la UTECO la carga de trabajo diaria es de muchas actividades y esfuerzos; mientras que para el 16.70 % restante, esta es de muchas actividades y pocos esfuerzos.

El cuadro 4, muestra las condiciones en que los docentes de la UTECO expresan que realizan su labor en la Universidad.

Cuadro 4. Condiciones en la que se realiza el trabajo docente en la UTECO

Condiciones	Cantidad	Porcentaje (%)
Muy cómodas y favorables	12	16.70
Cómodas y favorables	54	75
Incomodas	4	5.60
Estresantes	2	2.80
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022.

Como se observa en el cuadro 4, el 75% de los docentes de la UTECO considera que las condiciones en que realiza su trabajo e muy cómoda y favorable, el 16.70 % expresa que es cómoda y favorable, el 5.60% de ellos manifiesta que es incomoda y el 2.80 % restante plantea que estas condiciones son estresantes.

El cuadro 5 manifiesta la manera en que los docentes de la UTECO entienden que su labor les ha permitido el desarrollo profesional.

Cuadro 5. Modo en que ser docente de la UTECO les ha permitido el desarrollo profesional a los docentes.

Modos	Cantidad	Porcentaje (%)
Bastante	66	91.70
Poco	6	8.30
Muy poco	0	0
Nada	0	0
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022.

El cuadro 5 muestra que para el 91.70 % de los docentes de la UTECO el realizar este tipo de actividades en la Universidad le ha permitido desarrollarse bastante como profesional y el 8.30 % de ellos expresa que su desarrollo profesional ha sido poco.

En el siguiente cuadro se refleja la manera en que es percibida la exigencia laboral de las actividades docentes por parte de los profesores de la UTECO

Cuadro 6. Modos en que son las exigencias laborales de la docencia universitaria en la UTECO.

Modos	Cantidad	Porcentaje (%)
Muy demandantes	46	63.90
Algo demandantes	20	27.80
Poco demandantes	6	8.30
Para nada demandantes	0	0
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022.

Como se pueda apreciar en el cuadro 6, el 63.90 % de los docentes de la UTECO manifiesta que las exigencias laborales de la docencia son muy demandantes, el 27.80 % las entiende algo demandantes y el 8.30 % de ellos considera que son poco demandantes.

4.3 Correlación de los riesgos psicosociales y el Síndrome de Burnout

El cuadro 7 presentado a continuación expresa el nivel en que la carga de trabajo es causante de fatiga entre los docentes de la UTECO

Cuadro 7. Nivel en que la carga de trabajo causa fatiga a los docentes de la UTECO.

Nivel	Cantidad	Porcentaje (%)
Mucho	12	16.70
Poco	44	61.10
Nada	16	22.20
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

El cuadro 7 muestra que para el 61.10 % de los docentes de la UTECO la carga de trabajo le causa poca fatiga, el 22.20 % expresa que el nivel de fatiga que le causa la docencia es poco y el 16.70 % restante entiende que estas actividades le causan mucha fatiga.

El cuadro 8 presenta las frecuencias en que las responsabilidades familiares de los docentes de la UTECO son causantes de fatigas

Cuadro 8. Frecuencias en que las responsabilidades familiares son causantes de fatigas en los docentes de la UTECO.

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje (%)
Siempre	0	0
Casi siempre	14	19.40
La mayoría de veces	20	27.80
Nunca	38	52.80
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

En el cuadro 8 se observa que para el 52.80 % de los docentes de la UTECO, las responsabilidades familiares nunca le causan fatiga, el 27.80 % manifiesta que la mayoría de veces es un condicionante de fatiga y el 19.40 % restante expresa que casi siempre es así.

El cuadro 9 se refiere al nivel de cansancio en que se encuentran los docentes de la UTECI al llegar a impartir sus docencias.

Cuadro 9. Sobre cómo se encuentran los docentes al llegar a la UTECO

Forma en que se encuentran	Cantidad	Porcentaje (%)
Muy cansados	2	2.80
Cansados	6	8.30
Relajados	64	88.90
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

Como se aprecia en el cuadro 9, el 88.90 % de los docentes de la UTEVO al llegar al Campus Universitario se encuentra relajado, el 8.30 % cansado y el 2.80 % muy cansado.

4.4 Características sociodemográficas

El cuadro 10 muestra las edades de los profesores de la UTECO que fueron partícipes del estudio.

Cuadro 10. Edades de los profesores de la UTECO participantes en el estudio

Edad	Cantidad	Porcentaje (%)
Entre 20 y 30 años	4	5.60
Entre 31 y 40 años	18	25
Entre 41 y 50 años	16	22.20
Entre 51 y 60 años	24	33.30
Más de 60 años	10	13.90
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

En el cuadro 10 se muestra que el 33.30 % de los profesores de la UTECO participantes en el estudio tiene entre 51 y 60 años de edad, el 22.22 % de ellos tiene entre 41 y 50, el 13.90 % tiene más de 60 años y sólo el 5.60 % oscila entre 20 a 30 años de edad.

En el cuadro 11 se muestra la composición de sexo de los docentes participantes en la investigación.

Cuadro 11. Sexo de los profesores de la UTECO participantes en el estudio

Sexo	Cantidad	Porcentaje (%)
Masculino	34	44.20
Femenino	38	52.80
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

En el cuadro 11 se muestra que el 52.8 % de los profesores de la UTECO es de sexo femenino y el 44.20 % lo es masculino.

El cuadro 12 presentado más abajo expresa el estado civil de los docentes de la UTECO.

Cuadro 12. Estado civil de los profesores de la UTECO participantes en el estudio

Estado civil	Cantidad	Porcentaje (%)
Casado	58	80.60
Soltero	6	8.30
Soltero por viudez	0	0
Soltero por divorcio	8	11.10
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

Como se observa en el cuadro 12, los profesores de la UTECO participantes en el estudio, en un 80.60 % son casados, el 11.10 % es soltero por causa de divorcio y el 8.30 % es soltero por no haberse casado.

El cuadro 13 que se presenta a continuación, expresa la cantidad de miembros de las familias de los docentes de la UTECO.

Cuadro 13. Cantidad de miembros de la familia de los profesores de la UTECO participantes en el estudio

Cantidad de miembros de la familia	Cantidad	Porcentaje (%)
Menos de 3 miembros	20	27.80
Más de 3 miembros	44	61.10
3 miembros	8	11.10
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

En el cuadro 13 se puede apreciar que el 61.10 % de los profesores de la UTECO tiene una familia superior a los tres miembros, en el caso del 27.80 % la familia es menor de tres miembros y en el 11.10 % su familia es de tres miembros.

En el cuadro 14 se refleja el nivel de ingresos de los docentes de la UTECO

Cuadro 14. Nivel de ingresos que perciben los profesores de la UTECO participantes en el estudio

Nivel de ingreso percibido	Cantidad	Porcentaje (%)
Menos de RD\$20,000 mensuales	4	5.60
Entre RD\$20,000 y 30,000	12	16.60
Entre RD\$31,000 y 40,000	0	0
Entre RD\$41,000 y 50,000	18	25
Entre RD\$51,000 y 60,000	4	5.60
Más de RD\$60,000	34	47.20
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

Como se muestra en el cuadro 14, el 47.20 % de los profesores de la UTECO percibe un ingreso mensual de más de RD\$60,000, el 25% se encuentra percibiendo entre RD\$31,000 y 40,000; el 16.70 % percibe entre RD\$20,000 y 30,000 un 5.60 % percibe entre RD\$51,000 y 60,000 y el 5.60 % percibe menos de RD\$20,000 mensuales.

El cuadro 15 manifiesta el lugar donde viven los docentes de la UTECO, estableciendo si los mismos son del casco urbano de la ciudad, de un barrio distante o de una zona urbana.

Cuadro 15. Lugar donde viven los profesores de la UTECO participantes en el estudio

Lugar donde viven	Cantidad	Porcentaje
En el casco urbano de la ciudad	54	75
En un barrio distante	12	16.70
En una zona rural	6	8.30
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

El cuadro 15 presenta que el 75% de los profesores de la UTECO participantes en el estudio vive en el casco urbano de la ciudad, el 16.70 % de ellos vive en un barrio distante y el 8.30 % restante en una zona rural.

En el cuadro 16 se expresan las condiciones sociodemográficas causantes de estrés entre los docentes de la UTECO.

Cuadro 16. Frecuencias en que las condiciones sociodemográficas son causantes de estrés entre los profesores de la UTECO participantes en el estudio

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Siempre	2	2.80
Casi siempre	12	16.70
La mayoría de veces	12	16.70
Nunca	46	63.90
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

En el cuadro 16 se establece que en el caso del 63.90 % de los profesores de la UTECO participantes del estudio, sus condiciones sociodemográficas nunca son causantes de estrés, el 16.70 % de ellos manifiesta que casi siempre e igual porcentaje entiende que en la mayoría de las veces y el 2.80 % plantea que siempre es así.

4.5 Síndrome de Burnout

En el cuadro 17 presentado más abajo se muestra la frecuencia en que los docentes de la UTECO se sienten cansados cuando llegan a sus labores.

Cuadro 17. Frecuencia en que los profesores de la UTECO participantes en el estudio se sienten cansados cuando llegan o salen de la docencia

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	12	16.70
La mayoría de veces	12	16.70
Nunca	48	66.70
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

Como se observa en el cuadro 17, el 66.70 % de los profesores de la UTECO nunca se siente cansado cuando llega o sale de docencia, el 16.70 % siempre se siente de esa manera y el 16.70 % restante indica que casi siempre se siente cansado cuando entra o sale de docencia.

En el cuadro 18 se refleja la frecuencia en que los docentes de la UTECO entienden que les falta el tiempo como parte de sus actividades académicas.

Cuadro 18. Frecuencia en que los profesores de la UTECO participantes entienden que le falta el tiempo como parte de sus actividades docentes

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Siempre	4	5.60
Casi siempre	10	13.90
La mayoría de veces	10	13.90
Nunca	48	66.70
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

En el cuadro 18 se aprecia que el 66.70 % de los profesores de la UTECO manifiesta que nunca le falta el tiempo como consecuencias de las actividades docentes que realiza, el 13.90 % de ellos indica que siempre le falta el tiempo, coincidiendo este mismo porcentaje con aquellos que manifestaron que casi siempre siente que les falta tiempo y el 5.60 % de ellos expresa que siempre les hace falta tiempo.

El cuadro 19 expresa la frecuencia en que las demandas de actividades diarias de los profesores de la UTECO son mayores al tiempo de que disponen estos o a sus capacidades para enfrentarlas

Cuadro 19. Frecuencia en que las demandas de actividades diarias de los profesores de la UTECO participantes son mayores al tiempo o sus capacidades para enfrentarlas

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	4	4.60
La mayoría de veces	24	33.30
Nunca	44	61.10
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

El cuadro 19 muestra que para el 61.10 % de los profesores participantes en el estudio nunca las demandas de las actividades diarias son mayores al tiempo o su capacidad para enfrentarlas; en cambio, el 33.30 % de ellos dice que la mayoría de veces es así y el 4.60 % indica que casi siempre ocurre eso.

En el siguiente cuadro se muestra la frecuencia en que los profesores de la UTECO entienden que deben hacer las cosas rápidamente para que les alcance el tiempo para todas las actividades que realizan.

Cuadro 20. Frecuencia en que los profesores de la UTECO entienden que deben hacer las cosas lo más rápido posible para que les alcance el tiempo para todas las actividades que realizan

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	10	13.90
La mayoría de veces	24	33.30
Nunca	38	52.80
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

En el cuadro 20 se observa que para el 52.80 % de los docentes de la UTECO no es necesario hacer las cosas lo más rápido posible para que le alcance el tiempo para todas las actividades que realizan; sin embargo, el 33.30 % de ellos expresa que la mayoría de las veces deben hacer eso y el 13.90 % establece que casi siempre deben hacerlo.

El cuadro 21 contiene la frecuencia en que los docentes de la UTECO sienten cansancio físico por las actividades que realizan.

Cuadro 21. Frecuencia en que los profesores de la UTECO sienten cansancio físico por las actividades docentes que realizan

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	6	8.30
La mayoría de veces	14	19.50
Nunca	52	72.20
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

Como se puede apreciar en el cuadro 21, el 72.20 % de los profesores de la UTECO manifiesta nunca sentir cansancio físico producto de las actividades docentes que realiza, el 19.50 % de ellos expresa que en la mayoría de las veces siente este tipo de cansancio y el 8.30 % manifiesta que casi siempre se siente de esa manera.

En el cuadro 22 se presenta la frecuencia en que los docentes de la UTECO se sienten entusiasmados por las labores que realizan.

Cuadro 22. Frecuencia en que los profesores de la UTECO se sienten entusiasmados por las labores docentes que realizan

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Siempre	58	80.60
Casi siempre	4	5.60
La mayoría de veces	8	11.10
Nunca	2	2.80
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

Como se muestra en el cuadro 22, el 80.60 % de los docentes de la UTECO se sienten entusiasmado por las labores docentes que realiza, el 11.10 % de ellos, se siente de esa manera la mayoría de las veces, el 5.60 % casi siempre y el 2.80 % nunca se siente entusiasmado por estas labores.

En el cuadro 23 se presenta la frecuencia en que a los docentes de la UTECO suele olvidárseles las cosas producto de sus labores docentes.

Cuadro 23. Frecuencia en que suelen olvidársele las cosas a los docentes de la UTECO como parte de sus actividades cotidianas

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	4	5.60
La mayoría de veces	8	11.10
Nunca	58	80.60
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

En el cuadro 23 se expresa que en el caso del 80.60 % de los profesores de la UTECO nunca des les olvidan las cosas por las actividades cotidianas que realiza, el 11.10 % manifiesta que en la mayoría de las veces le pasa y el 5.60 % restante expresa que casi siempre suele pasarle eso.

El cuadro 24 expresa la frecuencia en que las habilidades para pensar de los docentes de la UTECO se han convertido en más lentas a consecuencias de las actividades que realizan.

Cuadro 24. Frecuencia en que las habilidades para pensar en los docentes de la UTECO se han convertido en más lentas

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	4	5.60
La mayoría de veces	12	16.70
Nunca	56	77.80
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

En el cuadro 24 se muestra que para el 77.80 % de los docentes de la UTECO sus habilidades para pensar no se han convertido en más lentas, el 16.70 % de estos establece que en la mayoría de veces le ocurre y el 5.60 % manifiesta que casi siempre.

El cuadro 25 presenta la frecuencia en que los docentes de la UTECO se sienten fuera de sí, en otro contexto de la realidad.

Cuadro 25. Frecuencia en que los docentes de la UTECO se sienten fuera de sí, en otro contexto de la realidad

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Siempre	4	5.60
Casi siempre	0	0
La mayoría de veces	20	27.80
Nunca	48	66.70
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

El cuadro 25 indica que el 66.70 % de los docentes de la UTECO nunca se siente fuera de su cuerpo en otro contexto de la realidad, el 27.80 % de estos manifiesta que en la mayoría de veces les ocurre y el 4.60 % restante expresa que siempre se siente así.

El cuadro 26 expresa la frecuencia en que los docentes de la UTECO sienten dolores de cabeza o trastornos del sueño.

Cuadro 26. Frecuencia en que los docentes de la UTECO sienten dolores de cabeza o trastornos de sueño

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	8	11.10
La mayoría de veces	8	11.10
Nunca	56	77.80
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

Como se evidencia en el cuadro 26, el 77.80 % de los docentes de la UTECO nunca sienten dolores de cabezas o trastornos de sueño, el 11.10 % lo ha sentido la mayoría de veces y el 11.10 % restante casi siempre.

En el cuadro 27 se aprecia el modo en que los alumnos hacen sentir a los docentes de la UTECO dentro y fuera de clases.

Cuadro 27. Modos en que los alumnos hacen sentir a los docentes de la UTECO sienten dolores de cabeza dentro y fuera de clases

Modos en que se sienten	Cantidad	Porcentaje
Molesto	0	0
Irritado	0	0
Ansioso	0	0
Preocupado	16	22.20
Muy bien	54	75
Muy mal	0	0
Ni bien ni mal	2	2.80
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

En el cuadro 27 se muestra que el 75 % de los docentes de la UTECO expresa que sus alumnos les hace sentir muy bien dentro y fuera de clases, en el 22.20 % de los casos se siente preocupado y el 2.80 % ni bien ni mal.

En el cuadro 28 se presenta los modos en que los docentes de la UTECO entienden su desempeño laboral en las actividades docentes.

Cuadro 28. Modos en que los docentes de la UTECO entienden su desempeño laboral

Entienden que	Cantidad	Porcentaje
Ha aumentado	40	55.60
Ha disminuido	0	0
Permanece igual que siempre	32	44.40
Total	72	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la UTECO en noviembre 2022

En el cuadro 28 se muestra que para el 55.60 % de los docentes de la UTECO su desempeño laboral ha aumentado y para el 44.40 % permanece igual que siempre.

4.5.1 Resultados del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

A continuación, se presenta en el cuadro 29 los aspectos que se evalúan en el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), consistente en el cansancio emocional, despersonalización y realización personal. De igual modo se muestran los números de preguntas consideradas para cada uno de estos aspectos y la valoración que da indicios del Burnout.

Cuadro 29. Indicios de Burnout

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	15	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	3	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	35	Menos de 34

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro 29 muestra que para medir el cansancio emocional se consideran las preguntas 1,2,3,6,8,13,14,16 y 20; indicando que si la sumatoria de estas es mayor a 26 existe indicio de Burnout. De igual modo se expresa que la despersonalización se mide a través de las preguntas 5,10,11,15 y 22; de modo que si dicha sumatoria excede a 9 se entiende que hay indicios del Síndrome. Asimismo, se expresa que para la realización personal se consideran los valores obtenidos en las preguntas 4,7,9,12,17,18,19 y 21, las cuales dan indicios del Burnout se su sumatoria es menos de 34.

En el cuadro 30 se muestran los niveles en que se pudiera encontrar el padecimiento de Burnout acorde con la escala de valores establecida por el método, que lo sitúa en bajo, medio o alto.

Cuadro 30. Valores de referencias para los aspectos del Síndrome de Burnout

Aspecto evaluado	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	0-3	6-9	10-30
Realización personal	0-33	34-39	40-56

Fuente: (Garía, Escorcia & Pérez, 2017).

El cuadro 30 muestra los parámetros considerados para la clasificación del nivel de Burnout, el cual puede ser bajo, si su valor se encuentra entre 0 y 18; medio, si dicha escala esta entre 0-3, o alto, si la misma es de 0-33, según los valores se correspondan con los rangos expresados.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Introducción

En este capítulo se presenta un análisis más acabado de los hallazgos encontrados fruto de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos empleados. El mismo está ordenado atendiendo a las preguntas de investigación que sirvieron de fundamento en la estructuración del estudio. Los resultados obtenidos se establecen haciendo inferencias con otros de investigaciones previas. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones.

4.2 Discusión

4.2.1 ¿Cuáles factores de riesgos psicosociales se presentan en los docentes de la UTECO?

Los resultados del estudio muestran que existen múltiples factores de riesgos psicosociales presentes en los docentes de la UTECO, por un lado, los aspectos referentes a las características del trabajo que realizan es considerado por el 83% de ellos como una labor de muchas actividades y esfuerzos, considerada interesante y retadora, las cuales son muy demandantes; aunque de manera poco entendible, se expresa que dichas actividades docentes no producen ningún nivel de fatiga, por lo menos en la mayoría de estos profesionales.

Algunos resultantes de este estudio que ameritan ser considerados para fines de planes de mejoras o mecanismos de seguimiento tienen que ver con el hecho de que el 47% de los docentes abordados en el estudio ha establecido que la carga familiar son causantes de algún nivel de fatiga. Por otro lado, los hallazgos evidencian que la población docente coincidente con este porcentaje se puede considerar muy adulta. De igual modo, un aspecto importante, es el planteamiento que indica que su demanda de actividades diarias es mayor al tiempo que disponen o a sus capacidades para enfrentarlas, debiendo empeñarse en hacer las cosas lo más rápido posible para que el tiempo les alcance para la diversidad de actividades que realizan. Estos hallazgos se corresponden parcialmente con los resultados obtenidos por Manrique, Bueno & Chala

(2021), quienes pudieron verificar que la carga de trabajo y las diversas actividades extracurriculares, fueron factores psicosociales que afectaban a los docentes.

Otra situación encontrada que llama a la atención es el hecho de que varios de los docentes de la UTECO manifestaron que se les suelen olvidar las cosas, producto de las actividades que deben realizar diariamente, en tanto, otra parte expresa haber sentido dolor de cabeza o tenido trastorno del sueño a causa de esto.

4.2.2 ¿Existe correlación entre los factores de riesgos psicosociales con los casos presentes del Síndrome de Burnout en los docentes de la UTECO?

Los trabajos realizados por Paucar (2020) y Gómez (2021) pudieron evidenciar la correlación de la carga de trabajo, el rango de edades de los docentes y el esfuerzo mental con indicios de aparición del Síndrome de Burnout en docentes universitarios. En el caso de los docentes de la UTECO, el estudio evidencia la presencia de múltiples factores de riesgos psicosociales que pudieran correlacionarse con este Síndrome, tales como el hecho de la gran mayoría de ellos son casado, tienen tres o más miembros en su familia y que el 53% de los participantes son mujeres, lo que supone una mayor concentración de esfuerzos, ya que no solo atienden a las situaciones laborales, sino también las familiares.

Aunque alrededor de la tercera parte de los docentes evaluados ha expresado sentir cansancio físico por las actividades que realiza los resultados del estudio no reflejan evidencias suficientes que pudieran ser consideradas como una correlación entre los factores de riesgos psicosociales y algún nivel de presencia del Síndrome de Burnout en estos docentes.

4.2.3 ¿Cuáles son las características sociodemográficas de los docentes de la UTECO con respecto al Síndrome de Burnout?

Los docentes de la UTECO han manifestado que sus condiciones sociodemográficas, tales como la edad, sexo, estado civil, nivel de ingresos, carga familiar o lugar de residencia para nada son causantes de cansancio emocional, despersonalización o realización personal. No obstante, cabe destacar que el 22% de ellos

reconoce que ha perdido habilidades para pensar y el 33% se ha sentido fuera de sí en otro contexto de la realidad en algún momento.

4.2.4 ¿Cuáles efectos produce el Síndrome de Burnout en los docentes de la UTECO?

El Síndrome de Burnout es un padecimiento que se refleja en afección a tres elementos básicos: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Rodríguez, Guevara & Viramontes, 2017). Asimismo, para dar cuenta de este padecimiento, uno de los instrumentos empleado es el Cuestionario Muslah Burnouy Inventory. Los resultados de la aplicación de esta herramienta en los docentes de la UTECO reflejan que no existen indicios de este padecimiento en dichos docentes; sin embargo, es bueno resaltar, que, en el aspecto de realización personal, se debe tener especial cuidado por la cercanía de los valores con los parámetros de indicios de este Síndrome.

4.3 Conclusiones

Los factores de riesgos psicosociales negativos identificados en la presente investigación, están relacionados principalmente con la carga de trabajo de los docentes, ya que los mismos consideran que el mismo consisten en muchas actividades y esfuerzos y además es muy demandante.

De igual modo se verificó que dentro de los factores psicosociales de mayor correlación con el Síndrome de Burnout se destaca la carga familiar de los docentes, ya que aproximadamente el 30% de ellos indicó que esta es causante de fatiga en el desarrollo de sus actividades.

Las principales características sociodemográficas encontradas en los docentes de la UTECO evidencian una población con edades por encima de 41 años en una proporción de más del 65% de estos docentes, destacándose además que en su mayoría son del sexo femenino, casados, con más de tres miembros en sus familias y niveles de ingresos que sobrepasa los sesenta mil pesos mensuales, los cuales viven en el casco urbano de la ciudad.

Por otro lado, los principales indicios con mayor relación con el Síndrome de Burnout encontrados tienen que ver con la demanda del tiempo para la realización de las labores docentes y la capacidad de los docentes para enfrentar las diversas actividades diarias que realizan, lo cual conlleva a que se sientan ocasionalmente cansados; sin embargo, no se detectó indicios del padecimiento del Síndrome de Burnout en los docentes de la UTECO

5.4 Recomendaciones

Abalado en algunos de los resultados obtenidos en la presente investigación, que pudieran ser una llamada de alerta en relación a la aparición del Síndrome de Burnout, se plantean las siguientes recomendaciones:

1-A las autoridades de la UTECO, implementar la contratación de profesores a tiempo completo, que puedan dedicarse con exclusividad a actividades docentes, con la garantía de un salario que les permita tal concentración, con lo que se contribuye a la disminución del estrés laboral que pudiera ser causado por las múltiples ocupaciones laborales que muchos docentes desempeñan y además se fortalece la calidad educativa.

2-Al Departamento de Desarrollo Profesional de la UTECO, identificar mediante un levantamiento de dato particularizado los factores de riesgos psicosociales que pudieran incidir negativamente en el desempeño docente a fin de crear alternativas que mitiguen tales efectos.

3- A los gestores docentes, propiciar todas las condiciones de trabajo que puedan favorecer un mejor desempeño docente y desvanecer situaciones que pudieran ser causantes del Síndrome de Burnout.

4- A la Vicerrectoría Académica, instruir al Departamento de Desarrollo Profesional a los fines de que se implemente el cuestionario Muslach Burnout Inventory para detectar de manera preventiva síntomas que pudieran dar indicios del inicio del Síndrome de Burnout en los docentes, de modo que se puedan encaminar acciones que eviten el padecimiento del mismo.

5- Se exhorta que una vez aplicado el cuestionario a los docentes y habiéndose aplicado medidas en casos identificados, se vuelva a medir en un periodo de seis meses aquellos casos determinados para verificar si se generaron cambios favorables o es si es necesario profundizar medidas correctivas.

6- Al Departamento de Desarrollo Profesional, auspiciar talleres de entrenamiento al personal docente para que conozcan sobre este Síndrome y puedan usar estrategias que conduzcan a evitar este padecimiento o bien a manejarlo adecuadamente si se ha adquirido.

REFERENCIAS

- Asociación Americana de Psicología. (22 de enero de 2017). *Comprendiendo el estrés crónico*. Recuperado el 31 de julio de 2022, de <https://www.apa.org/topics/stress/estres-cronico?partner=nlm#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20cr%C3%B3nico%20puede%20ser,la%20ansiedad%20y%20la%20depresi%C3%B3n.>
- Barriga, M. (2017). *Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas comercializadoras*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Ambato.
- Consejo General de Medicos. (28 de mayo de 2019). *La OMS reconoce como enfermedad el burnout o síndrome de estar quemado*. Recuperado el 31 de julio de 2022, de <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
- Cores, N. (7 de febrero de 2022). *Cómo detectar el agotamiento emocional y consejos para combatirlo*. Recuperado el 31 de julio de 2022, de <https://www.20minutos.es/salud/familia/como-detectar-el-agotamiento-emocional-y-consejos-para-combatirlo-4951468/>
- Felix, C., & Hernandez, P. (2020). *Evaluación de factores de riesgos psicosociales en los colaboradores de Mercados Dominicanos de Abasto Agropecuario (MERCADOM) , Santo Domingo Oeste, en el periodo julio-septiembre 2019*. Santo Domingo. Obtenido de <https://repositorio.unphu.edu.do/bitstream/handle/123456789/4033/Evaluaci%C3%B3n%20de%20factores%20de%20riesgos%20psicosociales%20en%20los%20colaboradores%20de%20Mercados%20Dominicanos-%20Camila%20Marie%20Feliz%20Cruz-%20Paola%20Hern%C3%A1ndez%20Eusebio.p>
- Fundación Para los Riesgos Laborales. (10 de marzo de 2015). *Riesgos relacionados con la ergonomía*. Recuperado el 01 de agosto de 2022, de <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-hergonomia/carga-de-trabajo/>
- García, J. (21 de diciembre de 2016). *Estrés crónico: causas, síntomas y tratamiento*. Recuperado el 31 de julio de 2022, de <https://psicologiyamente.com/clinica/estres-cronico>
- Garía, Escorcía & Pérez. (julio-diciembre de 2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. (S. Perú, Ed.) *Propósitos y presentaciones*, 5(2), 45-58. Recuperado el 28 de julio de 2022, de

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992017000200003

- Gobierno de México. (26 de agosto de 2020). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*. Recuperado el 22 de octubre de 2022, de [https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20Organizaci%C3%B3n,%C3%B3ptima%20\(1%2C%203\)](https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20Organizaci%C3%B3n,%C3%B3ptima%20(1%2C%203)).
- Gómez, L. A. (2021). *Factores de riesgo psicosocial asociados a los profesores del Instituto San Pablo Apóstol (ISPA) durante la pandemia presentada por el COVIDD-19*. Escuela Colombiana de Carreras Industriales - ECCI. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1573/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González Ruiz , A., González Maestre, D., & Mateo Floría , P. (2003). *Manual para la prevencion de riesgos laborales en las oficinas*. Madrid. Recuperado el 11 de Junio de 2022, de <https://books.google.com.do/books?id=pik6EZ1qNj8C&pg=PA152&dq=carga+psicologica+definicion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiAjqnP9fH4AhVaSDABHcotDrsQ6AF6BAGKEAI#v=onepage&q=carga%20psicologica%20definicion&f=false>
- Guzmán, M. B. (Mayo de 2003). El estrés en el trabajo. *Revista Ciencia y Cultura*. Recuperado el 14 de Julio de 2022, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s2077-33232003000100008&script=sci_arttext
- Heredia. (enero-marzo de 2015). Síndrome de burnout. (Scielo, Ed.) *Medicina Legal de Puerto Rico*, 32, Online. Recuperado el 28 de julio de 2022, de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext
- Instituto Nacional de Salud Pública de México. (26 de agosto de 2020). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*. Recuperado el 3 de agosto de 2022, de [https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html#:~:text=Los%20riesgos%20directos%20del%20estr%C3%A9s,esquel%C3%A9ticos%20como%20lumbalgias%20\(2\)](https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html#:~:text=Los%20riesgos%20directos%20del%20estr%C3%A9s,esquel%C3%A9ticos%20como%20lumbalgias%20(2)).
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (18 de marzo de 2017). *NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*. Recuperado el 02 de agosto de 2022, de https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (11 de enero de 2022). *¿Qué es un factor de riesgo psicosocial?* Recuperado el 28 de julio de 2022, de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/que-es-factor-riesgo-psicosocial>
- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). (21 de Enero de 2015). *Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades*. Obtenido de https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/default.html#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20de%20trabajo%20se,salud%20y%20hasta%20la%20herida.
- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral. (2022). *Gestión de la edad y prevención de riesgos laborales*. Barakaldo: OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales .
- Jimenez , B., & Baez , C. (2010). *Factores y Riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas*. Madrid. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
- Jimenez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- López, A. (2017). *El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública de Gallega*. Vigo, España: Universidad de Vigo.
- Mababu, R. (2016). *La relación entre el burnout y el rendimiento laboral en los profesionales de hostelería*. Madrid, España: Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA).
- Manrique Orjuela , D. C., Bueno Contreras, L. F., & Chala Cadena, W. J. (2021). *Plan para prevenir el Síndrome de Burnout en docentes del posgrado Gerencia en Riesgos Laborales en SST de Uniminuto*. Bogota D.C. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/12511/5/TE.RLA_ManriqueDiana-BuenoLuis-ChalaWilliam_2021.pdf
- Martínez, E. (10 de octubre de 2022). Cantidad de créditos promedios de los docentes de la UTECO. (A. & Bautista, Entrevistador)
- Mateos, J. F. (2006). *Absentismo Laboral. 2a Edición Causas Control y Análisis nuevas formas técnicas para su reducción*. Madrid, España . Recuperado el 08 de Junio de 2022, de

<https://books.google.com.do/books?id=NtQAYYTcGy8C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Máxima Formación. (10 de abril de 2022). *¿Qué es la correlación y cómo interpretarla?* Recuperado el 28 de julio de 2022, de <https://www.maximaformacion.es/blog-dat/que-es-la-correlacion-estadistica-y-como-interpretarla/>

Mercader Uguina, J., & Puebla Pinilla, A. (2007). *Vaoloracion médica y jurídica de la incapacidad laboral*. España. Recuperado el 08 de Julio de 2022, de <https://books.google.com.do/books?id=7R6rEKPfsrkC&pg=PA750&dq=sindrome+de+burnout+definicion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjB6bCTr-r4AhWyq4QIHbe6Dt8QuwV6BAgBEAY#v=onepage&q=sindrome%20de%20burnout%20definicion&f=false>

Montoya, N. (22 de mayo de 2017). *Despersonalización y desrealización: cuando todo parece un sueño*. Recuperado el 31 de julio de 2022, de <https://psicologiaymente.com/clinica/despersonalizacion-desrealizacion>

Mora, Y. et-al. (11 de febrero de 2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVII(2), 10-15. Recuperado el 3 de agosto de 2022, de <https://www.redalyc.org/journal/280/28066593009/html/>

Moreno, B. (2017). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 57. Recuperado el 17 de octubre de 2022, de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002#:~:text=Las%20primeras%20listas%20de%20riesgos,el%20trabajo%20por%20turnos%2012.

Muñoz, M. & Hurtado, R. (2016). *Síndrome de burnout y su relación con las condiciones del trabajo en docentes de algunas instituciones educativas públicas de Colombia*. Manizales, Colombia: Universidad de Manizales.

Neffa, J. C. (2015). *LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*. Buenos Aires. Recuperado el 2022 de junio de 11 , de <https://www.cytel.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>

Paucar, A. B. (2020). *Evaluacion de riesgos psicosociales de los docentes en centros educativos del distrito 19D04-Febres Cordero-Guayaquil*. Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19846/1/UPS-GT003139.pdf>

Peréz Porto, J., & Gardey, A. (2014). *Definicion.DE*. Obtenido de <https://definicion.de/riesgo-fisico/>

- Pérez, J. E. (4 de Mayo de 2006). *ROMERO-PÉREZ: Mobbing laboral: acoso moral, psicológico* *MOBBING LABORAL: ACOSO MORAL, PSICOLÓGICO*, 140. Recuperado el 14 de Julio de 2022, de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/9733/9179>
- Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar .
- Rebeca, H., & Sonia, V. (2021). El Síndrome de Burnout como factor que afecta al desempeño de los docentes en la Unidad Educativa Israel. *REVISTA CIENTIFICA- DOMINIO DE LA CIENCIA*, 7(6), 1-11. Obtenido de [file:///C:/Users/anama/Downloads/2312-11629-2-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/anama/Downloads/2312-11629-2-PB%20(1).pdf)
- Renteria, G. M. (2019). *CONSECUENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS A BURNOUT EN EL TRABAJO DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO, CASO: UNIVERSIDAD POLITECNICA DE BAJA CALIFORNIA*. Mexicali, B.C. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/bitstream/20.500.12930/2570/1/FCA019942.pdf>
- República Dominicana. (2014). *Ley 236-14 que convierte el Instituto Tecnológico del Cibao Oriental (ITECO) en Universidad Estatal (UTECO)*. Santo Domingo: Congreso Nacional.
- Robledo, F. H. (2014). *Riesgos Quimicos*. Bogotá. Recuperado el 14 de Julio de 2022, de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2NvDDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=riesgo+quimico+definicion&ots=ftbYpyIDk9&sig=OfmhgoZi6Q3GzhUEqhXaNuQvQ2E#v=onepage&q&f=false>
- Roca, M. (2017). *Carga de trabajo, control, burnout y calidad de vida en funcionarios de una entidad financiera de Lima*. Lima, Perú: Varitas.
- Rodríguez González , M., Valdez , M., & Rayo, M. (9 de julio de 2009). Riesgos biológicos en instituciones de salud. Obtenido de <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfermeria/4040>
- Rodriguez Renteria , G. (2019). *CONSECUENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS A BURNOUT EN EL TRABAJO DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO, CASO: UNIVERSIDAD POLITECNICA DE BAJA CALIFORNIA*. Mexicali, B.C.
- Rodríguez, J., Guevara, A. & Viramontes, E. (10 de abril de 2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE La Revista investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 41-57.

- Rodríguez, S. (15 de marzo de 2017). *Cuestionario burnout*. Recuperado el 20 de octubre de 2022, de <https://static.ecestaticos.com/file/035/b15/f97/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf.pdf>
- Romero, et-al. (3 de mayo de 2019). Niveles de síndrome de burnout en docentes de una universidad ecuatoriana. (SciELO, Ed.) *Dilemas Contemporáneos*, VI(03), 36-45. Recuperado el 28 de julio de 2022, de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1773>
- Rotta, Alvarez & Lara. (24 de febrero de 2021). Validación al contexto de la República Dominicana del cuestionario Maslach burnout inventory, en maestros de educación física (MBI-ED). (F. E. (FEADEF), Ed.) *Retos*(42), 4380-386. Recuperado el 28 de julio de 2022, de https://www.researchgate.net/profile/Diogenes-Lizardo/publication/353193721_Validacion_al_contexto_de_la_Republica_Dominicana_del_cuestionario_Maslach_burnout_inventory_en_maestros_de_educacion_fisica_MBI-ED_Validation_of_the_Maslach_burnout_inventory_ques
- Saborío, L. & Hidalgo, L. (enero-marzo de 2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32, 4-16.
- Sánchez, E. (10 de marzo de 2022). *El agotamiento emocional, consecuencia de exigirse ser fuerte*. Recuperado el 31 de julio de 2022, de <https://lamenteesmaravillosa.com/el-agotamiento-emocional-la-consecuencia-de-exigirse-ser-fuerte/>
- Sánchez, F. (2020). *Síndrome de Burnout* Ñ *Relación con otros trastornos emocionales*. México: Grupo Rodrigo Porrúa, S.A. de C.V.
- trabajo, I. n. (1998). *Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España* . Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/191012/NTP+476+El+hostigamiento+psicol%C3%B3gico+en+el+trabajo+mobbing.pdf>
- trabajo, I. n. (27 de junio de 1998). *NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Recuperado el 14 de junio de 2022, de https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_476.pdf/de8bdee0-e8f5-46c7-b4c0-1d0f62e9db69
- Trabajo, I. N. (s.f.). *Ministerio de trabajo y economía social*. Recuperado el 11 de junio de 2022, de https://www.insst.es/-/que-son-los-agentes-quimicos-y-el-riesgo-quimico-_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_YrlC2887pJkD_viewSingleAsset=true

Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO). (2014). *Reglamento Docente*. Cotuí: UTECO.

Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO). (15 de marzo de 2019). *Nuestra historia*. Recuperado el 2022 de julio de 2022, de <https://uteco.edu.do/conocenos/#:~:text=El%20Instituto%20Tecnol%C3%B3gico%20del%20Cibao,una%20matr%C3%ADcula%20de%20258%20estudiantes>.

Vieco, G. & Abello, R. (mayo-agosto de 2015). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología Desde el Caribe*, 10-18. Recuperado el 1 de agosto de 2022, de <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/5544>

Villamar, D. et-al. (25 de septiembre de 2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Própositos y Representaciones*, 7(3), 58-69.

ANEXOS

República Dominicana
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CIBAO ORIENTAL (UTECO)
Universidad Patrimonio de la Comunidad



Anexo 1. Cuestionario

Distinguido(a) docente, con este cuestionario se procura realizar un análisis de los factores de riesgos psicosociales y su incidencia en el Síndrome de Burnout, para cuyo propósito se eligió a los docentes de la UTECO, por tanto, solicitamos marcar la o las opciones que mejor se corresponda con la realidad, a sabiendas de que sus respuestas solo serán ponderadas para los fines académicos.

Sección 1. Factores de riesgos psicosociales

- 1- ¿Cómo entiende usted que son el contenido y las características del trabajo docente que desempeña?
 - a) Interesantes y retadoras
 - b) Monótonas o aburridas
 - c) Muy motivadoras
 - d) Poco motivadoras
- 2- ¿Cómo es su carga de trabajo diaria?
 - a) De muchas actividades y esfuerzos
 - b) De Pocas actividades y esfuerzos
 - c) Muchas actividades y poco esfuerzo
- 3- ¿Cómo son las condiciones en la que realiza su trabajo docente?
 - a) Muy cómodas y favorables
 - b) Cómodas y favorables
 - c) Incomodas
 - d) Estresantes
- 4- ¿Le ha permitido el ser docente de la Universidad su desarrollo profesional?
 - a) Bastante
 - b) Poco

c) Muy poco

d) Nada

5- ¿Cómo son las exigencias laborales de la docencia universitaria?

a) Muy demandante

b) Algo demandante

c) Poco demandante

d) Para nada demandante

Sección 2. Correlación de los factores de riesgos psicosociales y el Síndrome de Burnout

6- ¿En qué nivel entiende usted que la carga de trabajo le causa fatiga?

a) Mucho

b) Poco

c) Nada

7- ¿Entiende usted que sus responsabilidades familiares o sociales afectan son causantes de fatiga?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) La mayoría de veces

d) Nunca

8- ¿Cuándo llega a la universidad a la docencia, como se encuentra?

a) Muy cansado

b) Cansado

c) Relajado

Sección 3. Características sociodemográficas

9- ¿Qué edad tiene usted?

a) Entre 20 a 30 años

b) Entre 21 a 40 años

c) Entre 41 a 50 años

d) Entre 51 a 60 años

e) Más de 60 años

10- ¿Cuál es su sexo?

- a) Masculino
- b) Femenino

11- ¿Cuál es su estado civil?

- a) Casado
- b) Soltero
- c) Soltero por viudez
- d) Soltero por divorcio

12- ¿Cuántos miembros tiene su familia?

- a) Entre 2 a 3 miembros
- b) Entre 3 y 4 miembros
- c) Entre 4 y 5 miembros
- d) Entre 5 y 6 miembros
- e) Más de 6 miembros

13- ¿Qué nivel de ingreso percibe mensualmente?

- a) Menos de 20 mil pesos
- b) Entre 20 y 30 mil pesos
- c) Entre 31 y 40 mil pesos
- d) Entre 41 y 50 mil pesos
- e) Entre 51 y 60 mil pesos
- f) Más de 60 mil pesos

14- ¿Dónde vive actualmente?

- a) En el casco urbano de la ciudad
- b) En un barrio distante
- c) En una zona rural

15- ¿Piensa usted que sus condiciones sociodemográficas afectan son causantes de estrés?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) La mayoría de las veces
- d) Nunca

Sección 4. Síndrome de Burnout

16- ¿Cuándo usted llega o sale de la docencia, se encuentra cansado o estresado?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) La mayoría de veces
- d) Nunca

17- ¿Ha sentido usted que como parte de su actividad docente, le hace faltar el tiempo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) La mayoría de veces
- d) Nunca

18- ¿Ha sentido usted alguna vez que las demandas de las actividades diarias son mayores al tiempo o su capacidad para enfrentarlas?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) La mayoría de veces
- d) Nunca

19- ¿Entiende usted que debe hacer las cosas lo más rápido posible para que le alcance el tiempo para todas las actividades diarias que realiza?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) La mayoría de veces
- d) Nunca

20- ¿Siente cansancio físico por las actividades docentes que realiza?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) La mayoría de veces
- d) Nunca

21- ¿Se siente usted entusiasmada por las labores docentes que realiza?

- a) Siempre
- b) Casi siempre

c) La mayoría de veces

d) Nunca

22- ¿Cómo parte de sus actividades cotidianas, suelen olvidárseles las cosas?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) La mayoría de veces

d) Nunca

23- ¿Siente usted que sus habilidades para pensar se han convertido en más lentas?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) La mayoría de veces

d) Nunca

24- ¿Se ha sentido alguna vez, como si estuviera fuera de su cuerpo, en otro contexto del real?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) La mayoría de veces

d) Nunca

25- ¿Siente dolores de cabeza o problema de sueño?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) La mayoría de veces

d) Nunca

26- ¿Cómo lo hacen sentir sus alumnos dentro y fuera de las clases?

a) Molesto

b) Irritado

c) Ansioso

d) Preocupado

e) Intranquilo

f) Muy bien

g) Muy Mal

h) Ni bien, ni mal.

27- ¿Cómo entiende su desempeño laboral?

a) Ha aumentado

b) Ha disminuido

c) Permanece igual que siempre

Anexo 2. Cuestionario Muslach Burnout Inventory

Señale uno de los números de la escala de más abajo que crea oportuno sobre la frecuencia con que sientas el enunciado del cuadro:

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

Item	Enunciado	Núm.
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	
2	Me siento cansado/a al final del trabajo	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	

18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	