



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL**

**POSGRADOS**

**MAESTRIA EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES**

**TEMA:**

**PREVALENCIA DEL SINDROME DE BORNOUT EN  
DOCENTES UNIVERSITARIOS DE TRES FACULTADES  
DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR EN EL  
PERIODO 2011.**

**Trabajo de Grado para la obtención del título de**

**MAGISTER EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**Autora:**

**Dra. GLORIA MARIA CECILIA HEREDIA SAMPEDRO**

**Director:**

**Dr. FERNANDO CARPIO**

**QUITO-ECUADOR**

**2013**

**CERTIFICACION DE AUTORIA DEL TRABAJO DE GRADO**

Yo, Gloria María Cecilia Heredia Sampedro, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además; y, que de acuerdo a la Ley de propiedad intelectual, el presente Trabajo de Investigación pertenecen todos los derechos a la Universidad Tecnológica Equinoccial, por su reglamento y por su normatividad institucional vigente.



---

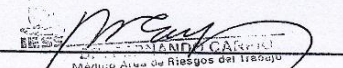
**Gloría María Cecilia Heredia Sampedro**

**C.I. 170456505-8**

## APROBACION DEL DIRECTOR

En mi calidad de Director del Trabajo de Grado presentado por la señora Gloria María Cecilia Heredia Sampedro, previo a la obtención del Grado de Master en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Postgrado, para ser sometido a la evaluación por parte del Tribunal examinador que se designe.

En la ciudad de Quito, a 4 del mes de Septiembre del 2012



Instituto Equinoccial  
SUB. PROV. RIESGOS LABORALES

**Dr. Fernando Carpio Sacoto.**  
CI. 0101232379

Medico Area de Riesgos del Trabajo

## **DEDICATORIA**

AGRADEZCO A DIOS NUESTRO CREADOR, QUE ES EL DADOR DE TODA BUENA DADIVÁ.

AGRADEZCO A MI ESPOSO QUE CON SU AMOR, APOYO DESINTERESADO Y ABNEGACIÓN HA AFRONTADO CON PACIENCIA TODAS LAS SITUACIONES QUE SE HAN PRESENTADO, EN EL ENTORNO DE NUESTRA PRECIOSA FAMILIA.

A MIS HIJOS QUE CON SU AMOR Y PACIENCIA HAN ESTADO A MI LADO, APOYÁNDOME Y COMPRENDIENDO EL SACRIFICIO QUE HA SIGNIFICADO PARA MÍ, LA CONSECUCIÓN DE ESTA TESIS.

A MIS PADRES QUE CON SUS PALABRAS Y ACCIONES AMOROSAS ME HAN SOSTENIDO EN LA CONSECUCIÓN DE ESTE OBJETIVO.

A TODAS LAS PERSONAS QUE DENTRO DE LA UNIVERSIDAD EN LA CUAL TRABAJA, DE DIFERENTE MANERA, ME HAN APOYADO.

## INDICE

### TABLA DE CONTENIDOS

#### **CAPITULO I EL PROBLEMA**

1. 1.- DEFINICIÓN DEL TEMA.....	1
1. 2.- IDENTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2.1.- Valoración del problema.....	4
1.2.2.- Planteamiento del problema.....	7
1.2.3.- Formulación del problema.....	12
1.3.- Sistematización del problema.....	12
1.4.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	13
1.4.1.- Objetivo general.....	13
1.4.2.- Objetivos específicos.....	14
1.5.- DELIMITACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	15
1.6.-ALCANCE.....	15

#### **CAPITULO II MARCOS DE REFERENCIA**

2.1.- Marco Teórico.....	18
2.2.- Marco Conceptual.....	24
2.3.- Sistema de Hipótesis.....	26
2.3.1.- Hipótesis General.....	26
2.3.2- Hipótesis Específicas.....	26
2.5.- Sistema de variables.....	28

#### **CAPITULO III MARCO METODOLOGICO**

3.1.- El diseño de la Investigación.....	29
3.2.- Tipo de Investigación.....	29
3.3.- Métodos de la Investigación.....	29
3.4.- Población y muestra.....	30

3.4.1.- Población.....	30
3.4.2.- Muestra.....	30
3.5.- Operacionalización de Variables.....	32
3.6.- Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	33
3.7.- Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	37
3.8.- Confiabilidad de Validez de Instrumentos.....	37

#### **CAPITULO IV**

#### **ANALISIS, INTERPRETACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS**

4.1.- Análisis e Interpretación de los Resultados.....	38
4.1.1.-Descripción de la población de referencia.....	38
4.1.2.-Descripción de la población de estudio.....	44
4.1.3.-Estudio del Burnout y sus tres dimensiones... ..	50
4.1.4.-Análisis de la Confiabilidad.....	54
4.1.5.- Agotamiento emocional.....	58
4.1.6.- Despersonalización.....	62
4.1.7.- Logro personal.....	64
4.1.8.- Resultados.....	67

#### **CAPITULO V**

#### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1.- Conclusiones.....	75
5.2.- Recomendaciones.....	76

#### **CAPITULO VI**

#### **PROPUESTA DE LA INVESTIGACION**

6.1.- Presentación.....	77
6.2.- Objetivos de la Propuesta.....	77
6.3.- Justificación.....	78
6.4.- Fundamentación Teórica.....	79
6.5.- Descripción de la Propuesta.....	80
6.6.- Factibilidad de la Propuesta.....	80
6.6.1.- Recursos materiales.....	81

6.6.2.- Recursos financieros.....	81
6.6.3.-Talentos humanos.....	81
6.7.- Evaluación de la Propuesta.....	82

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **ANEXOS**

Anexo A.- MBI adaptado al profesorado

Anexo B.- Cuestionario General

Anexo C.- Cuestionario CBP-R

Anexo D.- Resultados por cada encuesta en la facultades estudiadas

**INDICE DE TABLAS**

<b>TABLA</b>	<b>pp</b>
3.1.- Proporción y muestra de la población total de cada facultad estudiada en la UCE.....	31
3.2. -Puntuaciones del MBI subescalas agotamiento emocional, despersonalización y logro personal.....	36
4.1.- Personal docente que labora en la Universidad Central del Ecuador2011.....	38
4.2.- Docentes titulares según tiempo de dedicación.....	38
4.3.- Número de docentes por facultad estudiada, según tiempo de dedicación.....	39
4.4.- Número de estudiantes por facultad.....	40
4.5. Número de docentes titulares y contratados por facultad .....	40
4.6. Personal docente que labora en la Universidad Central según el sexo-2011.....	40
4.7. Docentes por rango de edad en la UCE.....	41
4.8.- Docentes titulares según tiempo de dedicación.....	42
4.9. Total docentes de las facultades en estudio.....	42
4.10. Distribución del total de docentes según el sexo en las tres facultades.....	42
4.11. Docentes titulares por años de servicio.....	43
4.12. Distribución de la muestra de docentes hombres y mujeres según la facultad estudiada.....	44
4.13.- Distribución de la población docente según la edad en las facultades estudiadas.....	45
4.14.- Distribución de la población docente según la edad y el sexo en las tres facultades estudiadas.....	46
4.15.- Antigüedad en la docencia y sexo en las tres facultades estudiadas.....	47
4.16. Antigüedad laboral y edad de los docentes en las tres facultades.....	47



4.17. Antigüedad laboral y jornada semanal de los docentes de las tres facultades.....	48
4. 18. Promedio de la jornada semanal de los docentes de las tres facultades.....	49
4.19. Niveles de agotamiento emocional en las facultades estudiadas.....	50
4.20. Niveles de Despersonalización en los docentes de las tres facultades.....	51
4.21. Niveles de Logro personal en la facultades.....	52
4.22. Docentes de las tres facultades con Síndrome de Burnout, Agotamiento emocional, Despersonalización y bajo Logro personal.....	52
4.23. Prevalencias de agotamiento emocional, despersonalización, y bajo logro personal en las tres facultades estudiadas.....	57
4.24.- Agotamiento emocional – sexo.....	58
4.25.- Agotamiento emocional – edad.....	59
4.26.-Agotamiento emocional y antigüedad en la docencia.....	60
4.27.- Despersonalización – sexo.....	62
4. 28.- Despersonalización – edad.....	63
4.29.-Despersonalización – antigüedad en la docencia.....	63
4.30.- Logro personal-edad.....	64
4.31 - Logro personal – sexo.....	65
4.32.- Logro personal – antigüedad en la docencia.....	65
4.33.- Relación de Logro personal y antigüedad en la docencia.....	66
4.34 Mi instituto reúne materiales suficientes para que los profesores sean efectivos relacionado con la edad.....	67
4.35 Sentimiento de estar bloqueado en la profesión relacionado con la edad.....	68
4.36. Falta de seguridad o continuidad en el empleo relacionada con la edad en las tres facultades estudiadas.....	69

4.37. Conflictos con la administracion relacionada con la edad en las tres facultades estudiadas.....	69
4.38. Cuando realmente necesito hablar a mi superior el/ella esta deseando escuchar relacionado con la edad.....	70
4.39. En lo fundamental yo diría que estoy muy contento con mi trabajo relacionado con el sexo en las tres facultades estudiadas.....	70
4.40 Falta de seguridad o continuidad en el empleo relacionada con sexo en las tres facultades estudiadas.....	71
4.41. Se me informa de las cosas importantes que ocurren en mi facultad en relación al sexo en facultades estudiadas.....	71
4.42 Actualmente encuentro que disfruto bastante de mi vida relacionada con sexo en facultades estudiadas.....	72
4.43. Conflictos con la administraciòn relacionada con sexo en las tres facultades estudiadas.....	72
4.44.Cuando relamente necesito hablar a mi superior el/ella esta deseando escuchar.....	73
4.45 Se me informa de las cosas importantes que ocurren en mi facultad en relacion a la edad en facultades estudiadas.....	73

## INDICE DE CUADROS

CUADROS	pp
Cuadro 2.1.-Teoría del Síndrome de Burnout de Cristina Maslach.....	22
Cuadro 2.2.- Modelos explicativos de la presencia del Síndrome de Burnout.....	22
Cuadro 3.1. Operacionalización de variables .....	32
Cuadro 4.1. Docentes de las facultades estudiadas en relación a sexo, antigüedad, jornada semanal de trabajo, trabajo en otras instituciones.....	49
Cuadro 4.2. Agotamiento emocional.- Resumen del procesamiento de los casos.....	54
Cuadro 4.3. Estadísticos de fiabilidad.....	54
Cuadro 4.4 Estadísticos total-elemento.....	54
Cuadro 4.5.Logro Personal- Resumen del procesamiento de los casos.....	55
Cuadro 4.6. Estadísticos de fiabilidad.....	55
Cuadro 4.7. Estadísticos total-elemento.....	55
Cuadro 4.8. Despersonalización- Resumen del procesamiento de los casos.....	56
Cuadro 4.9 Estadísticos de fiabilidad.....	56
Cuadro 4.10 Estadísticos total-elemento.....	56

## **RESUMEN**

Este trabajo estudia la prevalencia del Síndrome de Burnout en la Universidad Central del Ecuador. Los profesores universitarios están sometidos a altos niveles de estrés relacionados a factores psicosociales del contexto de la institución educativa que provoca el desarrollo del SB. Para responder al objetivo del estudio fueron aplicados cuestionario de Burnout de Profesores revisado (CBPR), y el MBI. Con una muestra de 146 docentes, los cuales fueron seleccionados al azar. Esta muestra fue de 146 docentes, 75.3% hombres y 24.7% mujeres. Presentaron Burnout el 14%, en riesgo de presentar el síndrome 15% y 71% no lo presenta.

Palabras claves: **Síndrome de Burnout, estrés en el trabajo, profesores universitarios.**

## **ABSTRACT**

This work studies the prevalence of Burnout Syndrome in Universidad Central of Ecuador. University professors are forced to quite high levels of stress, related to psychosocial factors of work context of the educational institution, this may influence the development of Burnout syndrome. To give answer to the objective of this study were applied component of psychosocial risk factors questionnaire revised teacher Burnout (CBP-R) and MBI Maslach Burnout Inventory. With a sample of 146 teachers, wich were selected through stratified random sampling method. The sample was constituted with 146 teachers (75.3% men and 24.7% women, presented Burnout, a 14% evidenced risk of experiencing it 15% and 71% did not present signs of it).

Key words: **burnout syndrome, work stress, university professors.**

## CAPITULO I

### El PROBLEMA

#### 1.1.- Definición del Tema

PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT, EN DOCENTES DE LAS FACULTADES DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ODONTOLOGÍA E INGENIERÍA QUÍMICA DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2011.

#### 1.2.- Identificación y delimitación del problema

En la actualidad el análisis de los Factores Psicosociales del trabajo, es uno de los aspectos que mayor atención y preocupación ha causado entre los involucrados en el tema de la salud, seguridad e higiene ocupacional (Pando M, 2006).

Los factores psicosociales según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se definen como elementos externos que afectan la relación de la persona con su grupo y cuya presencia o ausencia puede producir daño en el equilibrio psicológico del individuo. (OIT/OMS 1984).

En otro concepto, los Factores Psicosociales del trabajo se definen como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo”. La preocupación por el estudio de estos factores psicosociales en el entorno laboral surge fundamentalmente por la alta relación encontrada entre “factores psicosociales” y “enfermedad”. (Martín, Luceño, Jaén y Rubio, 2007).

Estos riesgos se han convertido en una problemática de gran relevancia y preocupación

para las disciplinas e instituciones que se ocupan de la salud de los trabajadores (Peiró, 2004).

En la acción de trabajar confluyen dos factores: 1) la acción propia del individuo, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación fuera del trabajo y 2) Las condiciones propias del medio ambiente de trabajo, que engloba los factores organizacionales, y las condiciones de la organización. Las interacciones que existen por una parte entre el trabajo y por la otra, la acción propia del individuo todo lo cual a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Kalimo, M.1988)

El entorno organizativo del trabajo, es decir las condiciones bajo las cuales se debe desempeñar con gran frecuencia son responsables de gran cantidad de daños a la salud, entre estos daños asociados a los Factores Psicosociales Negativos, debe destacarse la presencia del Síndrome de Burnout, el cual se define como 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 emocionalmente agotado.

Estos factores psicosociales se definen como elementos externos que afectan la relación de la persona con su grupo y cuya presencia o ausencia puede producir daño en el equilibrio psicológico del individuo (OIT, Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT/OMS, 1984).

Entre los riesgos socio-laborales de carácter psicosocial se encuentra el Síndrome del Burnout (Pando, Castañeda, Gómez, Águila, Ocampo & Navarrete, 2006), el cual también es conocido como Síndrome de Quemarse por el Trabajo o de desgaste profesional (Castro, 2005).

La palabra “burnout” traducible del inglés como “quemado”, se utiliza en términos clínicos para referirse a un estado avanzado de desgaste profesional, o síndrome del cansancio emocional (Gil Montes, 2003).

Se ha denominado también como *síndrome de estar quemado* o *síndrome del estrés laboral asistencial* o *síndrome de desgaste profesional*.

Desde una perspectiva psicosocial, el síndrome de quemarse por el trabajo se conceptualiza como un proceso en el que intervienen variables cognitivo-aptitudinales (baja realización personal en el trabajo), variables emocionales (agotamiento emocional) y variables actitudinales (despersonalización). (Pedro R. Gil Monte, 2001)

El Síndrome de Burnout se considera “como una respuesta al estrés laboral crónico que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicios que trabajan en contacto con los clientes o usuarios de la organización” (Gil-Montes, Carretero, Roldán y Núñez-Román, 2005, p.109), una experiencia subjetiva que engloba sentimientos y actitudes con implicaciones nocivas para la persona y para la institución donde se desempeña (Savio, Silvana A. 2008).

En 1981 Maslach y Jackson (citado por Seisdedos 1997) introducen el síndrome de Burnout al estudio de la psicología científica y lo definieron como aquel Síndrome de Agotamiento Emocional, Despersonalización y baja Realización Personal que se puede presentar en individuos que realizan algún tipo de trabajo con la gente”.

La *despersonalización* indica el endurecimiento emocional que siente el trabajador hacia las personas destinatarias de su labor (alumnos, pacientes, reclusos, etc.), llegando incluso a la deshumanización en el caso de padecer un alto nivel de *Burnout*. En ocasiones, se considera que la despersonalización es una respuesta de afrontamiento por parte del trabajador, el cual se distancia de aquello que le incomoda como pueden ser determinados conflictos socio-laborales o exceso de una demanda profesional que se personaliza en el cliente.

La dimensión *cansancio emocional* hace referencia a la fatiga física y psicológica que experimenta el trabajador, considerándose una respuesta básica al estrés y relacionada entre otras causas, con la sobrecarga laboral. Algunos de los síntomas asociados son: cansancio extremo, pérdida de energía, poco dinamismo, etc. Se advierte también que, desde el punto de vista de Maslach, esta dimensión es determinante para la comprensión

del síndrome, pero tampoco se vale por sí misma para definir y evaluar el *Burnout*, necesitando inexorablemente de las otras dos dimensiones. El cansancio emocional se caracteriza por un sentimiento de agotamiento ante las exigencias normales de la tarea; la despersonalización por la aparición de un rechazo a atender a clientes/usuarios, a los que se culpa de esta sensación y se dificulta el contacto con ellos; y la falta de realización personal que se concreta en la pérdida de la motivación e interés por el trabajo, sensación de incapacidad, aislamiento y baja autoestima.

Desde la perspectiva clínica de Freudenberger, se señala que el síndrome de Burnout hace alusión a la experiencia del agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral, que surge en los profesionales que trabajan en contacto directo con personas en la prestación de servicios y como resultado de “desgaste” por la pretensión persistente de un conjunto de expectativas inalcanzables (Huibers, M-J-H, Beurskens, A.J-H-M, 2003).

### **1.2.1.- Valoración del problema.**

En la revisión bibliográfica realizada en la Universidad Central del Ecuador, no existe una investigación direccionada a conocer la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios, es por ello que a través de la presente investigación se ha generado la necesidad de identificarla debido a que es un riesgo psicosocial laboral que causa daño no sólo al desempeño laboral y al clima organizacional del docente per se, sino también al de la institución universitaria. Dicho conocimiento abrirá el camino para investigaciones futuras, tanto para elaborar estrategias de prevención como estrategias terapéuticas, las mismas que servirán para controlar o minimizar los efectos negativos que estos factores psicosociales laborales causan en los docentes universitarios y mejorar la productividad de los mismos.

El problema planteado fue investigado mediante el uso de la encuesta como instrumento de investigación y como fuente primaria la bibliografía sobre estudios relacionados con los docentes universitarios y la presencia del síndrome de Burnout, en algunos países, y sus efectos sobre el clima laboral. De las encuestas se extrajeron los datos pertinentes para llegar al objetivo de la investigación que es el de determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes universitarios de la Universidad Central del Ecuador, tomando en cuenta variables socio demográficas: edad, sexo, variables de clima laboral: antigüedad



en la docencia, jornada laboral facultad donde desarrolla la cátedra universitaria, y organizacional: de su percepción en cuanto a su relación con las autoridades de la facultad y sus colegas, los recursos materiales con que se cuenta para realizar la labor del docente, su capacitación permanente, además de considerar un punto muy importante que es la claridad del rol, es decir funciones y actividades que debe desempeñar el docente.

Todos los datos señalados se recopilaron por medio de tres encuestas que son:

- 1) El **Maslach Burnout Inventory (MBI, Maslach y Jackson, 1986)** es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a s interacción con el trabajo, consta de 22 reactivos con una escala de respuesta de 0 (nunca) a 6 (a diario), los cuales evalúan, a través de afirmaciones, los sentimientos personales y actitudes del profesional en el desempeño de su trabajo. Los resultados se presentan por medio de tres subescalas, o componentes del Síndrome de Burnout: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal.
- 2) Cuestionario General, que consta de información sobre su edad, sexo, antigüedad en la docencia, jornada semanal en la Universidad Central del Ecuador, trabaja o no en otras instituciones, etc.
- 3) El **CBP-R** es una nueva versión del “Cuestionario de Burnout del profesorado revisado” Moreno Garrosa y González, 2000) para este estudio se ha considerado 27 ítems que permiten obtener información relacionada a las fuentes que provocan estrés en la organización y el contexto laboral donde el docente presta sus servicios; evalúa condiciones de la organización, el estrés de su propia función, preocupaciones profesionales, con una escala de 0 a 6. En las 3 reactivos con una escala de respuesta de 0 (no me afecta) a 5 (me afecta muchísimo).

Con respecto a la factibilidad, al ser ésta una investigación que se encuentra dentro de la temática de la Maestría en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, se cuenta con la formación científica necesaria para realizar este estudio, además de la existencia de una amplia información científica sobre el Síndrome de Burnout, donde se considera sus aspectos más importantes.

Al haberse aplicado cuestionarios validados internacionalmente, se obtiene la información pertinente para el cumplimiento de los objetivos del presente estudio. La Universidad Central del Ecuador, a través del Departamento de Bienestar Universitario, ha permitido realizar la investigación dentro de la institución universitaria, facilitando la aplicación de las encuestas a los docentes en las facultades estudiadas. El presupuesto de esta investigación no ha sido oneroso, pues básicamente fue la aplicación de cuestionarios y la recopilación de información secundaria.

Con la presente investigación se ha obtenido información valiosa para determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes universitarios de tres facultades, y abrir el camino para posteriores investigaciones que darán luces sobre estrategias para posteriores intervenciones.

### **1.2.2.- Planteamiento del problema.**

En esta investigación se determinó la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes universitarios de las tres facultades de la Universidad Central del Ecuador: Ciencias Administrativas, Odontología e Ingeniería Química, a través del uso de la encuesta MBI Maslach Burnout Inventory, CBPR Cuestionario de Burnout para el profesorado y el cuestionario general donde se definen las variables socio demográficas, organizacionales de cada facultad donde el docente se desempeña.

Se han considerado las variables intervinientes: 1) La edad del docente menor de 40 años o mayor de 40 años, 2) El sexo del encuestado, hombre o mujer.

Las variables dependientes: 1) Facultad donde labora: Ciencias Administrativas, Odontología, e Ingeniería Química. 2) La antigüedad del docente: a) hasta 5 años de antigüedad, b) de 5 a 10 años, c) de 10 a 20 años y d) más de 20 años. 3) La jornada laboral semanal: a) 1-7 horas, b) 8-13 horas, c) 14-26 horas, d) >26 horas.

Las variables independientes, las subescalas del Síndrome de Burnout: Agotamiento emocional, Despersonalización y Bajo Logro personal.

Las investigaciones que se han realizado en el exterior, apuntan a considerar relevantes las variables sexo, estado civil, edad, años de antigüedad laboral y categoría profesional (Boada, de Diego, y Agulló, 2004; Quaas, 2006; Sandoval, González, Sanhueza, Borjas, y Odgers, 2006).

Al determinar la relación o influencia de los datos socio demográficos, laborales y organizacionales, con la prevalencia del Síndrome de Burnout, se obtendrán conclusiones que permitirán a la Institución, que conociendo estos factores poder intervenir y mejorar el clima organizacional laboral, lo que originará un mejor desempeño y productividad de los docentes.

El aporte que este estudio dará al profesorado universitario es el identificar la presencia del Síndrome de Burnout y determinar su prevalencia, y abrir el camino para la realización de una siguiente investigación que será la que determine las estrategias de intervención.

El problema que se ha considerado para esta investigación, no es nuevo ya se han realizado una gran cantidad de estudios e investigaciones en países latinoamericanos y norteamericanos que han aportado información valiosa y muy extensa relacionada al Síndrome de Burnout en el grupo de docentes universitarios.

Se citan algunas investigaciones: la realizada en Chile, llamada “El desgaste profesional en profesores universitarios: Un modelo predictivo de 4 establecimientos de Educación Superior de la región metropolitana de Granada en Chile”, son dos instituciones universitarias pertenecientes al Estado y dos instituciones privadas. Se tuvo en cuenta variables de tipo socio-demográficas y de clima organizacional, dicho estudio concluyó que en el Síndrome de Burnout la dimensión que prevalecía era la relacionada con la sensación de reducción de logro personal, que se traduce en sentimientos negativos de competencia y éxito profesional (Maslach, Schaufeli y Leiter 2001), lo que repercutiría en la presencia de estados de ánimo negativos, insatisfacción laboral y dificultades en las relaciones extralaborales, mientras que las dimensiones de Agotamiento y Despersonalización evidencian una menor presencia, pérdida de atractivo y disgusto por el trabajo, disminución del interés y satisfacción por el trabajo, así como la presencia de la provocación de distanciamiento con los alumnos, no es considerable en la muestra.

En otra investigación denominada: “Factores psicosociales y Síndrome de Burnout en docentes de la universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara Mexico”, investigación cuyo objetivo fue la de determinar la presencia de los factores psicosociales laborales negativos percibidos por el trabajador y su relación con el síndrome de Burnout; determinan la prevalencia específica de dicho síndrome en docentes y establecen los factores negativos del trabajo que se asocian a la presencia del Burnout en esta población (M. Pando M, Castañeda J, Martin Gregoris, A. Aguila, R. Navarrete, 2006), donde se encontró que la exposición a factores psicosociales negativos, se dio en las “exigencias laborales”, mientras que factores relativos al contenido y características de la tarea son menores. La presencia del Síndrome de Burnout se manifestó principalmente en las dimensiones de Agotamiento Emocional y falta de Realización Personal y en el Trabajo y en menor porcentaje en cuanto a Despersonalización. La tercera parte de la población estudiada puede ser considerada con síndrome de Burnout por presentar al menos una de las tres dimensiones como quemada.

“El síndrome de quemado por stress laboral” realizado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el Perú, perteneciente a diversas áreas de especialidad, y en relación a variables como sexo, estado civil, práctica de deporte, problemas de salud y condición docente; cuyos resultados obtenidos indican que los docentes presentan evidencias del llamado síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial. Por una parte, el análisis cualitativo permite apreciar diferencias en la presencia del “Burnout” (fase final), según área de especialidad, entre los docentes pertenecientes al área de ciencias de la salud (59%), respecto de los profesores pertenecientes al área de letras, educación, derecho (25%), y a los del área básica (37%), es decir, los primeros presentan niveles significativos del síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial, frente a los segundos. Las otras dos áreas de especialidad (Ingenierías y Económico-Financiera), presentan niveles promedios de “Burnout”.

No existen diferencias significativas en las etapas del “Burnout” en relación a las variables: Sexo, Estado civil y Práctica de Deporte. Existen diferencias cualitativas en las etapas del “Burnout”, en relación a las variables: Problemas de salud, Condición docente, esta última que indica un 37% para los docentes nombrados, frente a un 53% para los docentes

contratados, lo que estaría evidenciando un síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial que podría calificarse de significativo.

A mayor tiempo de servicios docentes, se infieren: Menor cansancio emocional, menor despersonalización y mayor realización personal, y viceversa. Los docentes que tienen problemas de salud manifiestan una mayor despersonalización.

La investigación sobre la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Central del Ecuador y su análisis sobre diferencias entre las variables socio demográficas, psicosociales y laborales en cada docente, darán información para abordar esta problemática psicosocial; que si no se identifica y se establecen soluciones, su repercusión en el docente y la institución se manifestará en una inadecuada actitud ante sí mismo y su entorno.

Dicha investigación se realizó en la Universidad Central del Ecuador que es una institución de educación superior cuyo origen, se sustenta en tres instituciones educacionales célebres de la historia colonial del Ecuador. El tronco original puede considerarse el Seminario, donde luego de algún tiempo los miembros de la Compañía de Jesús crearon la Universidad. Luego de constituida la Gran Colombia, la universidad fue preocupación del Estado, y el 18 de marzo de 1826 el Congreso de Cundinamarca fundó la Universidad Central del Ecuador, que es una institución de orden académico cuya misión es crear y difundir el conocimiento científico-tecnológico, arte y cultura, formar profesionales, investigadores y técnicos críticos de nivel superior y crear espacios para el análisis y solución de los problemas nacionales y cuya visión es la de liderar la gestión cultural, académica, científica, administrativas del sistema nacional de educación superior, para contribuir al desarrollo del país y de la humanidad, insertándose en el acelerado cambio del mundo y sus perspectivas.

En la actualidad, las universidades públicas de obligación deben ser gratuitas y el organismo competente de la educación superior en el Ecuador, es la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SENECYT) obliga a que las instituciones universitarias, presenten una planificación de actividades anuales, detallando los programas de investigación que se realizarán, el número de estudiantes con los que cuenta

la universidad, número de profesores, carreras que ofrecen en pre-grado y post-grado, datos que luego de su análisis servirán para otorgar el presupuesto que la Universidad requiere para su funcionamiento. Todo lo expuesto implica un mayor esfuerzo de los docentes universitarios para cumplir con la información requerida, que anteriormente no se entregaba.

Existe también, la exigencia actual para los docentes de una titulación doctoral o PhD en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), artículo 150, que señala como requisito para ser profesor titular principal de una universidad, o escuela politécnica pública o particular del Sistema de Educación Superior, tener un título de doctor, PhD o equivalente; además, de haber publicado obras o artículos indexados en el área del conocimiento relativa a su cátedra, más cuatro años de experiencia. Debe entonces, el docente universitario encontrarse dentro de una formación pedagógica permanente y a la vez exigente. Este requerimiento es necesario y muy vigente dentro del mundo globalizado en el cual nos movemos, necesario además para que el docente tenga la suficiente capacitación científica en desarrollar su cátedra universitaria y de hecho encaminada a la mejor calidad en la formación profesional de los estudiantes, sin embargo existe la preocupación por parte de los docentes en cuanto al auspicio económico y las facilidades necesarias para la consecución de esta exigencia. Todo lo anterior es otro punto más en el esfuerzo y tensión a los que están sometidos los docentes universitarios en nuestro país, y que deben cumplir con todas las exigencias manifestadas.

### **1.2.3- Formulación del problema.**

Con lo anteriormente anotado, y teniendo en cuenta todos los elementos estresantes explicitados o factores de riesgo psicosociales laborales y organizacionales en el grupo de docentes, la pregunta que surge como problema en esta investigación es:

¿Cuál es la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes, de las facultades de Ciencias Administrativas, Odontología e Ingeniería Química de la Universidad Central, durante el año 2011?

### **1.3- Sistematización del problema**

- ¿Presentan los docentes universitarios de las tres facultades: Ciencias Administrativas, Odontología e Ingeniería Química de la Universidad Central del Ecuador, signos y síntomas del llamado Síndrome de Burnout, con sus componentes: Agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro personal?
- ¿Existen diferencias relacionadas a la edad de los docentes universitarios de las tres facultades y la prevalencia del Síndrome de Burnout, con sus componentes Agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro personal en la Universidad Central del Ecuador?
- ¿Existen diferencias la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus componentes Agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro personal, en docentes universitarios, en razón a la facultad donde laboran?
- ¿Existen diferencias en la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus componentes agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro personal, en grupos de docentes universitarios, en relación al sexo del docente?
- ¿Existe relación del síndrome de “Burnout” con sus tres componentes: Agotamiento emocional, Despersonalización y bajo Logro personal, y las variables Años de Servicio en la Universidad?
- ¿Afecta el clima organizacional con sus demandas y expectativas hacia los docentes para el apareamiento de síntomas y signos del Síndrome de Burnout en los docentes universitarios?

### **1.4.- Objetivos de la Investigación.**

#### **1.4.1.- Objetivo General**

Establecer la prevalencia del Síndrome de Burnout, con sus tres componentes agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro personal, en los docentes de las

facultades de Ciencias Administrativas, Odontología e Ingeniería Química de la Universidad Central del Ecuador, correspondiente al año 2011

#### **1.4.2.- Objetivos Específicos**

1.- Evidenciar la presencia de signos y síntomas del Síndrome de Burnout en los docentes de las facultades de Ciencias Administrativas, Odontología e Ingeniería Química de la Universidad Central del Ecuador.

2.- Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout con sus componentes Agotamiento emocional, Despersonalización y bajo Logro personal, relacionada a la edad de los docentes de las facultades de Ciencias Administrativas, Odontología e Ingeniería Química de la Universidad Central del Ecuador.

3.- Conocer la prevalencia del Síndrome de Burnout, con sus tres componentes Agotamiento emocional, Despersonalización y bajo Logro personal, en relación a la facultad o especialidad en donde laboran los docentes universitarios de la Universidad Central del Ecuador.

4.- Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout con sus tres componentes Agotamiento emocional, Despersonalización y bajo Logro personal en relación al sexo de los docentes de las facultades estudiadas.

5.- Obtener la prevalencia del Síndrome de Burnout con sus tres componentes Agotamiento emocional, Despersonalización y bajo Logro personal, en relación a los años de antigüedad en la docencia de los docentes por facultad.

6.- Al identificar la relación entre el clima organizacional de las Facultades de Ciencias Administrativas, Odontología e Ingeniería Química de la Universidad Central del Ecuador, y el apareamiento del Síndrome de Burnout con sus componentes Agotamiento emocional, Despersonalización y bajo Logro personal, realizar recomendaciones a las facultades .



### **1.5.- Delimitación y justificación del tema**

El Síndrome de Burnout en los docentes universitarios, es un fenómeno que puede y debe ser identificado, si realmente se desea tomar medidas para mejorar el clima laboral de los docentes universitarios y fortalecer el desempeño del profesional dentro de la institución.

La realización de esta investigación se justificó en tres aspectos importantes:

- 1) Identificar los factores psicosociales laborales presentes en el medio laboral de los docentes universitarios, causan el desarrollo del síndrome de Burnout o síndrome del Quemado por el Trabajo (SQT).
- 2) Generar recomendaciones al docente ante las exigencias laborales a las que está expuesto;
- 3) La generación de conocimiento científico a través de la investigación y presentación de datos reales acerca de la prevalencia del síndrome de Burnout en un grupo de docentes universitarios de las facultades de Ciencias Administrativas, Odontología e Ingeniería Química;
- 4) La promoción de la salud psicosocial, de los profesores universitarios, estableciendo un documento base con recomendaciones y conclusiones para que a través de otras investigaciones, se establezcan estrategias de intervención en grupos de docentes que constituyen la base de la enseñanza universitaria.

### **1.6.- Alcance**

El alcance de esta investigación se limita a los docentes de las facultades de Ciencias Administrativas, Odontología e Ingeniería Química de la Universidad Central, con una muestra de 146 docentes, que corresponden a 104 docentes de la facultad de Ciencias Administrativas, 29 docentes de la facultad de Odontología y 13 docentes de la facultad de Ingeniería Química. En este estudio se investiga la relación de las variables sociodemográficas y laborales con la prevalencia del Síndrome de Burnout. En esta investigación nos adscribimos a la perspectiva psicosocial, por lo que se tomará en cuenta el concepto tridimensional del Burnout.

El Síndrome de Burnout es un problema de salud que tiene varias facetas y cada una de ellas podrían motivar un estudio, sin embargo no se abordarán los mecanismos para

sobrellevar el estrés crónico que origina el Síndrome de Burnout, los mediadores de la personalidad o los recursos intrínsecos de cada docente que tienen influencia en el desarrollo de los componentes del síndrome, la estructura del medio ambiente que puede influir en el grado con que se perciban las situaciones estresantes y que afecta el bienestar emocional y cognitivo de los educadores es el caso del ruido, de la iluminación. No pretende explicar las condiciones ambientales en las cuales se origina el Síndrome estudiado, los factores que ayudan a mitigarlo (especialmente el apoyo social).

En este estudio no se abordará tampoco temas de salud del docente es decir, enfermedades físicas resultantes del Síndrome de Burnout, tampoco se hablará del ausentismo que éste provoca ni la accidentabilidad ni afectaciones a su entorno familiar, así como tampoco la influencia directa que este síndrome al estar presente en el docente, tiene sobre el estudiante universitario, tampoco el ambiente físico de trabajo y contenidos del puesto (ruido, iluminación, vibraciones, temperatura, higiene, toxicidad, disponibilidad de espacio, sobrecarga, turnos rotativos, etc.), fuentes extra organizacionales de estrés laboral: relaciones trabajo-familia. Gil-Monte y Peiró (1997).

Esta investigación no pretende extrapolar a otras instituciones privadas o públicas donde pueden existir mejores o peores condiciones de trabajo, el alcance es sólo para las facultades estudiadas en la Universidad Central del Ecuador. No obstante, este es el primer paso, para el abordaje posterior de esta amplia problemática.

## CAPITULO II

### MARCOS DE REFERENCIA

#### 2.1.- Marco Teórico

**Síndrome de Burnout**, es un término anglosajón cuya traducción más próxima y coloquial es “estar quemado”, desgastado, exhausto y perder la ilusión por el trabajo. Gil-Monte y Peiró (1997) han afirmado que el **síndrome del quemado** puede estudiarse desde dos perspectivas, clínica y psicosocial. **La perspectiva clínica** asume el Burnout como un estado (concepción estática) al que llega el sujeto como consecuencia del estrés laboral, y **la psicosocial**, lo define como un proceso con una serie de etapas que se generan por interacción de las características personales y del entorno laboral.

Desde una **perspectiva clínica**, que fue descrito en 1974 por FREUDEMBERG, empleó por vez primera el término Burnout para describir un conjunto de síntomas físicos sufridos por personal sanitario como resultado de las condiciones de trabajo. Según este autor, es típico de las profesiones de servicios de ayuda y se caracteriza por un estado de agotamiento como consecuencia de trabajar intensamente, sin tomar en consideración las propias necesidades.

Desde una **perspectiva psicosocial**, la mayoría de sus adeptos, aceptan hoy la definición de Burnout elaborada por Maslach y Jackson (1986), quienes lo consideran como una respuesta, principalmente emocional, situando los factores laborales y los organizacionales como condicionantes y antecedentes. Calificó a los afectados de “Sobrecarga emocional” o Síndrome de Burnout (quemado). Esta autora lo describió como un síndrome de agotamiento emocional, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas.

Maslach (2001) afirma respecto al Burnout que la investigación ha encontrado que los factores circunstanciales y de la organización desempeñan un papel más importante en el Burnout, que los del individuo.

El clima laboral hace referencia a las propiedades o características que posee cada organización, o características del medio ambiente de trabajo que son percibidas directa o

indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en él y que tienen repercusiones en el comportamiento laboral, conformándose por los sentimientos de las personas que reflejan el funcionamiento interno de la organización; la forma en que el individuo se comporta en el trabajo no sólo depende de sus características personales, sino también de la percepción que tiene de su trabajo (Sandoval, 2004).

Cuanto mejor sea el clima reinante dentro de las organizaciones, tanto más bajos serían los niveles de tensión observados (Cabrera, 2008).

Entre los problemas de un clima organizacional negativo es posible mencionar un trabajo excesivo y agotador, dificultades administrativas que obstaculizan la realización de proyectos, falta de reconocimiento de sus esfuerzos, insatisfacción de pertenecer a la institución, poco valor a sus opiniones, poco apoyo de los colegas, y sueldos bajos en relación a su labor (Miño, 2003).

Entre los profesionales de mayor riesgo del Síndrome de Burnout, o Síndrome del Quemado por el Trabajo (SQT) se encuentran los docentes, contándose con un amplio desarrollo investigativo en este campo profesional, propiciado por el malestar y la crisis habitual del sistema educativo (Moreno, Garrosa, Rodríguez, Martínez & Ferrer, 2009).

En la docencia se presenta una realidad, que es el desgaste profesional ocasionado por el ejercicio propio de la docencia y cuyo ejercicio puede dar lugar a uno de los trastornos psicosociales importantes y muy poco investigado en el medio universitario en nuestra realidad, como es el llamado **Síndrome de Burnout**, un proceso con una serie de etapas que se generan por interacción de las características personales y del entorno laboral (Gil-Monte y Peiró (1997).

Entre los problemas de salud derivados del estrés que presentan los docentes se encuentra entonces el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (Gil-Monte, 2005).

Ferreres, 2001 menciona que el docente se encuentra regulado para su trabajo por tres espacios simbólicos de gran peso: el aula, la institución educativa y la cultura.

Los maestros hoy en día tienen una doble función, como profesionales y como miembros de la comunidad universitaria; la primera se refiere al quehacer propio de su área de especialización, y la segunda a servicios académicos o administrativos que le corresponda realizar con respecto al departamento o como autoridad de la universidad la cual implica cierto poder y oportunidades de participación en la toma de decisiones universitarias (Marrau, 2004).

Por lo tanto, los profesores deben asumir como parte de su perfil, además de las competencias científico-metodológicas (perfil científico-técnico), las competencias que le exigen la tarea docente: planificar, ejecutar y evaluar (perfil didáctico).

“El profesor ha de ser un conocedor de la disciplina que desarrolla, un Especialista en el campo del saber, permanentemente abierto a la investigación y a la actualización del conocimiento” ( Santos Guerra, 1990, p.51)

Pero ha de saber, también, qué es lo que sucede en el aula, cómo aprenden los alumnos, cómo se puede organizar para ello el espacio y el tiempo, qué estrategias de intervención pueden ser más oportunas en ese determinado contexto. “El profesor, pues, no es sólo un experto conocedor de una disciplina sino un especialista en el diseño, desarrollo, análisis y evaluación de su propia práctica”. (De la Orden, 1987, p. 6).

La falta de tiempo para la preparación del material, el exceso de burocratización de la organización, los conflictos de rol, la baja remuneración, el horario excesivo de trabajo, son factores de riesgo psicosociales del contexto laboral del docente universitario (Moriana & Herruzo, 2004; Gómez, 2008 ).

A lo anterior se agrega el recibir órdenes de distintas instancias, cumplir varias funciones simultáneamente y la aparición de conflicto de prioridades (Cifre y Llorens, 2002).

En un estudio realizado Matud, García y Matud ( 2002) se encontró que la insatisfacción por el rol laboral y los cambios negativos e incontrolables en la presión del trabajo correlacionan con sintomatología de tipo somático, depresiva y ansiedad e insomnio además que el trabajo individual y aislado es también una característica generalizada en el

profesorado de educación superior, además de la inconformidad frente al apoyo social percibido, así como en las relaciones interpersonales y las compensaciones económicas del trabajo (Restrepo, Colorado y Cabrera, 2006).

### **CUADRO 2.1. TEORIA DEL SINDROME DE BURNOUT DE CRISTINA MASLACH**

<b>Cansancio Emocional</b>	<b>Despersonalización</b>	<b>Bajo Logro Personal</b>
<p>Fatiga física y psicológica como respuesta básica al estrés crónico por sobrecarga laboral</p> <p>Aunque el agotamiento refleja las tres dimensiones del Burnout (Maslach, Schaufeli y Leiter (2003) (p. 403). , fracasa a la hora de comprender los aspectos críticos de la relación que mantienen las personas con su trabajo Fatiga física psicológica como respuesta básica estrés crónico sobrecarga laboral</p> <p>“aunque agotamiento refleja las tres dimensiones burnout, fracasa a la hora de comprender los aspectos críticos de la relación que mantienen las personas con el trabajo” Puede darse como un conjunto de sentimientos de frustración y tensión en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo (Maslach et al, 2001, c.p. Buzzetti, M., 2005) .</p>	<p>Endurecimiento emocional que siente el docente hacia los alumnos, llegando a la deshumanización cuando padece alto nivel de Burnout.</p> <p>Se considera como una respuesta de afrontamiento por parte del docente, que se distancia de aquello que le incomoda. El concepto de distanciamiento (Demerouti, E., Bakker, A.B., De Jonge, J., Janssen, P.P.M., y Schaufeli, W.B. (2001).; Moreno, Gálvez, Garrosa y Mingote, 2006), incluiría tanto la despersonalización, como el cinismo, ambos términos válidos y reales</p>	<p>El docente se siente poco desarrollado en su trabajo experimentando un bajo concepto de su vida profesional, se relaciona con la falta de consecución de objetivos en la ayuda de los demás, incumplimiento de expectativas, etc.</p>

**Fuente:** Martínez A. (2010)

**Elaborado por:** la autora

A nivel teórico, existen algunos modelos explicativos sobre la presencia de Burnout en los trabajadores, sus causas y síntomas, entre los que se pueden señalar los siguientes:

**CUADRO 2.2 MODELOS EXPLICATIVOS DE LA PRESENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT**

<b>Modelo Chermis</b>	<b>El modelo de Leiter y Maslach</b>	<b>El modelo de Golembiewski y Munzenrider</b>
<p>Relaciona características de un ambiente de trabajo (sobrecarga en el trabajo, grado de autonomía, metas institucionales, estilo de liderazgo, etc) que interactúan con individuos que se encuentran con niveles diversos de estrés, algunos afrontar los factores estresantes utilizando estrategias de afrontamiento activas y otras estrategias de afrontamiento ineficaces, en este caso se considera que los trabajadores se hallan en una situación de Burnout que tiene lugar en el tiempo y es una forma de adaptarse o enfrentarse con las fuentes de estrés, en un proceso de tres fases:</p> <p>la fase de estrés, desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos del individuo para hacer frente a estas situaciones;</p> <p>la fase de agotamiento, es la respuesta emocional inmediata del sujeto ante dicho desequilibrio, presenta sentimientos de preocupación, tensión, ansiedad, fatiga y agotamiento;</p> <p>la fase de afrontamiento, implica cambios en la conducta y en la actitud del docente, caracterizándose por un trato impersonal.</p>	<p>Toma como concepto prioritario y central de la exahustación emocional como respuesta a las demandas y a los estresores del trabajo. Afrontan los sentimientos de exahustación a través de la despersonalización que se traduce en el menoscabo de sus sentimientos de logro.</p> <p>La secuencia lógica del proceso de burnout:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-exahustación emocional</li> <li>-despersonalización</li> <li>-logro personal disminuido.</li> </ul> <p>De estas, el agotamiento emocional es el aspecto clave en este modelo y se refiere a la fatiga, pérdida progresiva de energía, etc. La despersonalización se refiere a una forma de afrontamiento que protege al trabajador de la desilusión y agotamiento, implica actitudes y sentimientos cínicos, negativos sobre los propios estudiantes, que se manifiestan por irritabilidad y respuestas impersonales hacia las personas que prestan sus servicios.</p>	<p>Presenta los mismos componentes que el anterior, en un orden diferente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-despersonalización</li> <li>- logro personal disminuido</li> <li>-exahustación emocional. El trabajador experimenta primero un cierto grado de desprendimiento o separación profesional. Dicha separación llega a producir despersonalización, la cual deteriora la habilidad para una realización óptima de las tareas. En la medida en que la despersonalización se va haciendo más aguda y el logro personal se deteriora, se socavan las habilidades de afrontamiento, dando lugar a la exahustación emocional. A partir de esta se plantean ocho fases que combinan las tres dimensiones en categorías de bajo – alto. La primera fase incluye la combinación de baja despersonalización, baja dificultad en realización personal y bajo cansancio emocional, y en la octava fase se combina alta despersonalización, alta dificultad en realización personal y alto cansancio emocional. <p>Permite clasificar a cada caso particular y a los grupos, en función de la virulencia del Síndrome, tomando en cuenta que las fases varían de un sujeto a</p> </li></ul>

		otro y que no todos pasan por todas las fases.
--	--	--

**Fuente:** Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. (1999).

**Elaboración:** La autora

## 2.2.- Marco Conceptual.

**Factores socio demográficos.-** Son características propias del grupo humano estudiado.

**Factores psicosociales laborales.-** Los factores psicosociales laborales son aquellas características de la organización del trabajo que afectan la salud física y psicológica de las personas.

**Higiene laboral.-** Conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.

**Seguridad laboral.-** Conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleados para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas.

**Síndrome de Burnout.-** El Síndrome de Burnout (también llamado síndrome de desgaste profesional o síndrome de desgaste ocupacional (SDO) o síndrome del trabajador desgastado o síndrome del trabajador consumido o incluso síndrome de quemarse por el trabajo como también síndrome de la cabeza quemada. (Freudenberger, HJ. 1989).

A pesar de que no existe una definición unánimemente aceptada del Síndrome de Burnout, cada vez existe mayor consenso en considerarlo como una respuesta al estrés laboral crónico y una experiencia subjetiva interna que agrupa sentimientos, cogniciones y actitudes, y que tiene un cariz negativo para el sujeto al implicar alteraciones, problemas y disfunciones psicofisiológicas con consecuencias nocivas para la persona y para la institución (Gil-Monte y Peiró, 1997).

**Agotamiento emocional.-** Se refiere a una reducción de los recursos emocionales y al sentimiento de que no tenemos nada que ofrecer a los demás, acompañados de



manifestaciones somáticas y psicológicas, como el abatimiento, la ansiedad y la irritabilidad.

**Despersonalización.-** Se refiere al desarrollo de actitudes negativas y de insensibilidad hacia los clientes o receptores de servicios, así como también hacia los colegas, que conduce con mucha frecuencia a la idea de que son la verdadera fuente de los problemas. Se asocia con una actitud un tanto cínica e impersonal, con el aislamiento de los demás, con el etiquetamiento despectivo para calificar a los otros, y con intento de culpabilizarlos de la frustración y el fracaso propio en el cumplimiento de los compromisos laborales.

**La Baja realización personal.-** Se refiere a la percepción de que las posibilidades de logro en el trabajo han desaparecido, junto con vivencias de fracaso y sentimientos de baja autoestima. Generalmente afecta al rendimiento laboral, sobre la base de una autoevaluación negativa, a veces encubierta con una actitud de “omnipotencia” que hace redoblar los esfuerzos aparentando interés y dedicación aún mayores, que a la larga profundizan el Burnout.

**Clima organizacional.-** El clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él. Numerosos estudios han indicado que el clima organizacional puede hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño.

**Ambigüedad de rol.-** La ambigüedad de rol se refiere a la situación que vive la persona cuando no tiene suficientes puntos de referencia para desempeñar su labor o bien éstos no son adecuados. En definitiva, dispone de una información inadecuada para hacerse una idea clara del rol que se le asigna, bien por ser incompleta, bien por ser interpretable de varias maneras, o bien por ser muy cambiante. (Rizzo, J., House, R.E. y Lirtzman, J. (1970).

Modelos psicosociales propuestos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo.

### **2.3- Sistema de Hipótesis.**

Las hipótesis tanto general como específicas son explicativas, y fueron planteadas en base a estudios realizados en otros países acerca del tema del Síndrome de Burnout en docentes universitarias, en los cuales se relacionan variables sociodemográficas, sociolaborales y organizacionales, que se consideran causantes de la presencia del Burnout.

#### **2.3.1.- Hipótesis general**

El Síndrome de Burnout con sus tres componentes, Agotamiento emocional, Despersonalización y bajo Logro personal, está presente entre los docentes universitarios de las facultades de Ciencias Administrativas, Odontología e Ingeniería Química de la Universidad Central del Ecuador, durante el año 2011.

#### **2.3.2.- Hipótesis Específicas**

1.- El Síndrome de Burnout con sus tres componentes Agotamiento emocional, Despersonalización y bajo Logro personal, esta presente entre los docentes de las facultades de Ciencias Administrativas, Odontología e Ingeniería Química de la Universidad Central del Ecuador.

2.- Existen diferencias en cuanto a la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus componentes Agotamiento emocional, Despersonalización y bajo Logro personal, en los docentes de las Facultades de Ciencias Administrativas, Odontología e Ingeniería Química de la Universidad Central del Ecuador, relacionada a la edad.

3.- Existen diferencias de prevalencia del Síndrome de Burnout y sus componentes Agotamiento emocional, Despersonalización y bajo Logro personal, y años de antigüedad en la docencia, de los docentes de las tres facultades Odontología, Ciencias Administrativas e Ingeniería Química de la Universidad Central del Ecuador.

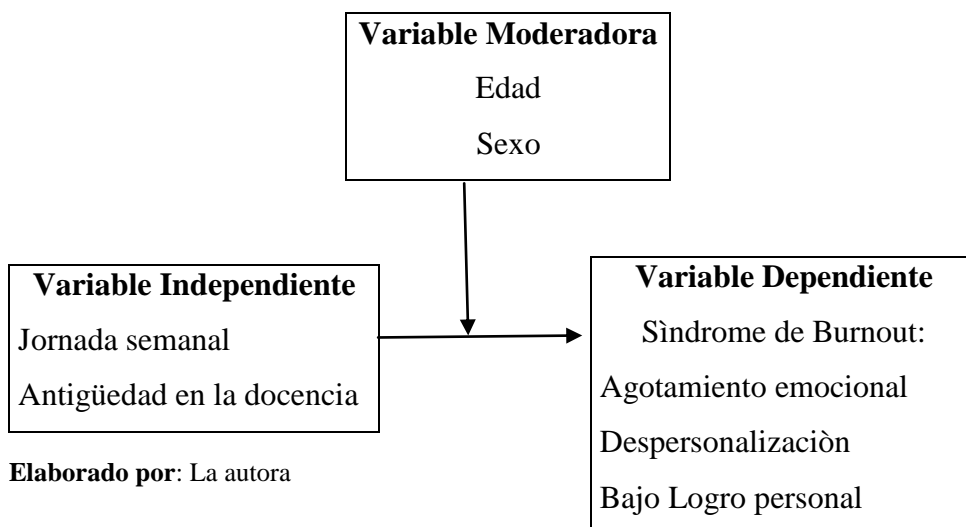
4.- Se encuentran diferencias en la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus componentes Agotamiento emocional, Despersonalización y bal Logro personal y sexo de

los docentes de las facultades de Ciencias Administrativas, Odontología e Ingeniería Química de la Universidad Central del Ecuador.

5.- La prevalencia del Síndrome de Burnout con sus tres componentes Agotamiento emocional, Despersonalización y bajo Logro personal, es diferente, en relación a los años de antigüedad en la docencia de los docentes por facultad.

6.- Es posible realizar recomendaciones para mejorar el clima organizacional de los docentes de las Facultades de Ciencias Administrativas, Odontología e Ingeniería Química de la Universidad Central del Ecuador.

## 2.5. Sistema de variables



## CAPITULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### **3.1.- Diseño de la investigación**

El presente estudio es un diseño epidemiológico analítico transversal, con una muestra de docentes de cada una de las facultades estudiadas: Ciencias Administrativas 104 docentes, Odontología 29 docentes e Ingeniería Química 13 docentes.

#### **3.2.- Tipo de investigación**

Esta investigación corresponde a un estudio cuantitativo, exploratorio, descriptivo, en el cual la población de estudio fueron los docentes universitarios de tres facultades de la Universidad Central del Ecuador: facultades de Ciencias Administrativas, Odontología e Ingeniería Química; se analizaron las variables: sexo, edad, antigüedad en la docencia, jornada semanal, para relacionarlas y medir el nivel de SB en los docentes de cada una de ellas. Se usó para este estudio 3 tipos de instrumentos de observación que se complementan entre ellos: Maslach Burnout Inventory (MBI), el Cuestionario de Burnout del profesorado y un cuestionario general.

#### **3.3.- Métodos de la investigación**

Este estudio, de acuerdo al diseño de la investigación cuantitativa, usa a la encuesta como instrumento. Se plantearon preguntas cerradas para analizándolas llegar al objetivo. Se utilizaron fuentes primarias como: encuestas a los docentes y secundarias como: libros, consultas por internet relacionadas al tema del Síndrome de Burnout.

#### **3.4.- Población y Muestra**

##### **3.4.1.- Población total**

El total de docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas son 232 titulares y 65 docentes contratados. En la Facultad de Odontología los docentes titulares son 78 y los

contratados son 13 docentes. En la Facultad de Ingeniería Química trabajan 30 docentes titulares y un docente contratado. (Ver tabla 1.5)

### 3.4.2. Muestra

La investigación se desarrolló en la Universidad Central del Ecuador año 2011, la población muestral estuvo constituida por docentes que laboran en las siguientes Facultades: Odontología, Ciencias Administrativas e Ingeniería Química.

**Tabla 3.1. Proporción y muestra de la población total de cada facultad estudiada en la Universidad Central del Ecuador**

Facultad	Nº	Proporción	Muestra
C. Administrativas	239	0,71556886	104
Odontología	30	0,08982036	29
Ing. Química	65	0,19461078	13
Total	334		146

**Fuente:** Departamento de Nóminas

**Elaboración:** La Autora

La siguiente es la fórmula para obtener la muestra:

$$\text{Fórmula: } n = \frac{y^2 \times p \times q \times N}{E^2(N-1) + y^2 \times p \times q}$$

$n$  = Tamaño de la muestra

$y^2$  = Nivel de confianza elegida

$p$  = Probabilidad de ocurrencia

$q$  = Probabilidad de no ocurrencia

$E$  = Error admisible

La muestra calculada para este estudio de prevalencia es de 146 docentes, que se distribuyen proporcionalmente al número de docentes de las facultades consideradas: Administración= 104, Ingeniería Química= 13 y Odontología= 28.

Las restricciones muestrales son las siguientes:

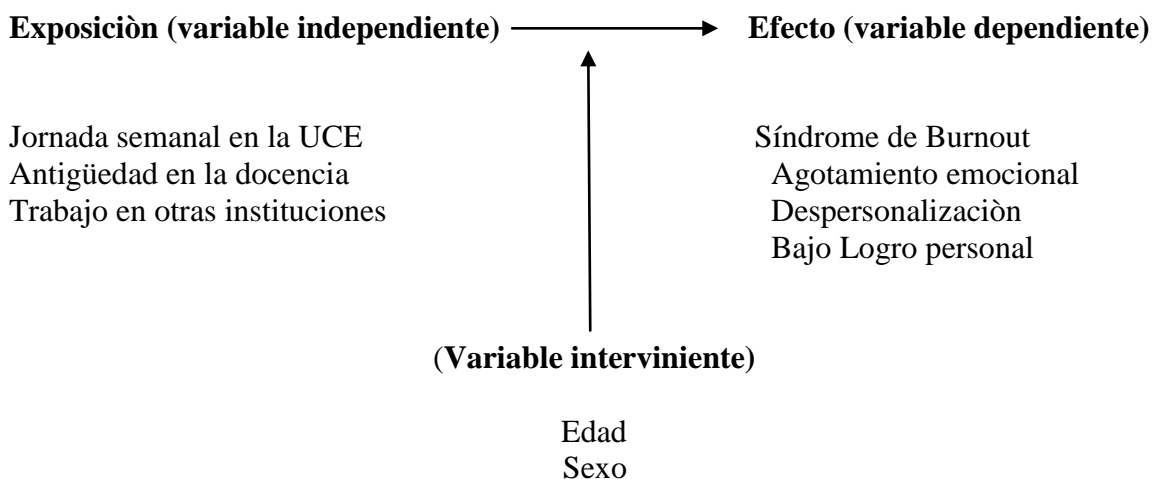
Nivel de confianza del 95%,  $Z=1,96$

Prevalencia estimada del 59%,  $p=0,59$

Precisión= 10% de la  $pe=0,06$

Se realizaron un total de 146 encuestas a docentes universitarios pertenecientes a tres facultades mencionadas, a través del muestreo aleatorio simple, que consiste en aplicar las encuestas a los docentes, al azar, en cada facultad: 104 en la Facultad de Ciencias Administrativas, 29 docentes de la Facultad de Odontología y 13 docentes de la facultad de Ingeniería Química.

### 3.5.-Operacionalización de variables



**CUADRO 3.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
INDEPENDIENTE	Jornada semanal de trabajo en la UCE.	0-7 horas 8-13 horas 14-26 horas >26 horas	Número total de horas	Cuestionario general
	Antigüedad en la docencia	Tiempo que tiene desempeñando el cargo de su profesión en la Institución, representada en años. Hasta 5 años 5-10 años 10-20 años >20 años	Número de años	Cuestionario general
	Trabajo en otras Instituciones	si no	sí no	Cuestionario general
	Clima organizacional	Si No A veces	Nominal: adecuado inadecuado	Cuestionario cbp-r
INTERVINIENTE	Edad	Tiempo de existencia desde el nacimiento hasta la fecha actual, representada en años	Número de años	Cuestionario general
	Sexo	Caracteres genéticos y morfológicos que distinguen a los hombres de las mujeres	Variable dicótoma Nominal: masculino femenino	Cuestionario general
DEPENDIENTE	Cansancio Emocional (CE)	Puntaje obtenido en 5 preguntas Bloque DP (5,10,11,15,22)	<6 bajo 6-9 medio >10 alto	Cuestionario de Maslach (MBI)
	Despersonalización (DP)	Puntaje obtenido en 5 preguntas	<6 bajo 6-9 medio >10 alto	Cuestionario de Maslach (MBI)

		Bloque DP (5,10,11,15,22)		
	Realización personal (RP)	Puntaje obtenido en 8 preguntas en Bloque RP (4,7,9,12,17,18 19,21)	0-30 bajo 31-39 medio >40 alto	Cuestionario de Maslach (MBI)

Fuente y Elaboración: La Autora

### 3.6.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de procesamiento de la investigación y el análisis de datos obtenidos fue la siguiente:

1) Solicitud a las Secretarías Generales de las facultades de Ciencias Administrativas y Odontología, a la secretaria de la Asociación de Profesores de la facultad de Ciencias Administrativas, para la colaboración en repartir las encuestas a los docentes que acepten realizarlas; en forma personal el Decano de la Facultad de Ingeniería Química repartió por medio de la secretaria del decanato a todos los docentes que manifestaron su deseo de llenar las encuestas.

2) Criterios de inclusión: todos los maestros que laboran en las facultades indicadas, y que aceptaron ser parte de la investigación.

3) Criterios de exclusión: maestros que no desearon colaborar en la investigación, estuvieron enfermos o ausentes.

4) Utilizando en el inicio de la encuesta la presentación y el objetivo de la misma, se garantizó la confidencialidad del estudio, ya que los cuestionarios no requerían de nombres ni firmas. Además de informar cómo y dónde se podía contactar con el investigador para aclarar las dudas y sugerencias.

5) Aplicación de los cuestionarios, la escala de Maslach MBI, para determinar el Síndrome de Burnout en los docentes, y el Cuestionario de de Burnout del Profesorado revisado o CBP-R, en el cual se investigan los factores laborales y un cuestionario general.



6) El análisis y procesamiento de datos se realizó a través de la utilización de los programas SPSS y EXCEL.

7) Elaboración de conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada.

En la entrega y recolección de datos hubieron ciertos inconvenientes con algunos de los docentes a los que se solicitó la colaboración en el desarrollo de las encuestas, pues tenían la suspicacia que se trataba de usar estas respuestas para futuras intervenciones negativas en su contra, por lo cual se detuvo el inicio hasta dar exhaustiva explicación a los docentes especialmente en las facultades de Odontología y Ciencias Administrativas.

Uno de los instrumentos que se utilizó es el cuestionario de Maslach Burnout Inventory MBI, está compuesto por 22 ítems tipo Likert, en forma de afirmaciones referidas a actitudes, emociones y sentimientos personales del profesional en su trabajo y hacia las personas a las que tiene que atender; la finalidad del M.B.I. es la evaluación de las tres dimensiones del Síndrome de Burnout: Agotamiento emocional, Despersonalización y Logro personal.

Subescala de Agotamiento Emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

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

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

Subescala de Realización Personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este

caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de Burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

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

Se considera que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de Burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome.

**TABLA 3.2.- Puntuaciones del MBI subescalas Agotamiento emocional, Despersonalización y Logro personal**

	BAJAS	INTERMEDIAS	ALTAS
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	< 19	19-26	27 o >27
DESPERSONALIZACION	<6	6-9	>10
LOGRO PERSONAL	0-30	31-39	>40

**Fuente:** Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981)

**Elaboración:** La Autora

Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de Agotamiento Emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de Burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de Burnout bajos o muy bajo. En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de Realización Personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40 sensaciones de logro.

A través del cuestionario CBP-R se obtienen datos de tipo organizacional y laboral que pueden estar actuando como desencadenantes en el Síndrome de Burnout, en el cual se consideran preocupaciones profesionales, problemática administrativa, falta de reconocimiento profesional.

Con los datos de la encuesta se detectaron factores que tienen relación con el desarrollo de Síndrome de Burnout, entre ellos: sexo, edad; aspectos laborales: facultad en la que labora, antigüedad en la docencia, jornada semanal de trabajo.

### **3.7.- Técnica de procesamiento y análisis de datos**

Se procesaron los datos con ayuda del paquete estadístico SPSS. Los resultados de la información de las variables de orden cuantitativo se obtuvieron en porcentajes.

### **3.8.- Confiabilidad y validez de los instrumentos**

Como instrumentos de recolección de datos se recurrió al Maslach Burnout Inventory (MBI) con una confiabilidad de entre 0.90 para agotamiento emocional, de 0.79 para despersonalización y de 0.71 para Logro personal y el valor en general del MBI es de 0.75 a 0.90 (Maslach, 1982; Maslach, Schaufelli y Leiter, 2001) que se considera el más utilizado en todo el mundo.

Algunos estudios presentan unos valores de alfa aceptables, en un rango de .70 a .90 (Maslach, Jackson, 1986) algunos han mostrado que la dimensión despersonalización presenta los coeficientes más bajos (Gil-Monte P.,1997).

## CAPITULO IV

### ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

#### 4.1 Análisis e interpretación de los resultados

##### 4.1.1.- Descripción de la población total referida

A continuación se presenta una introducción, con los datos de todo el personal docente que labora en la Universidad Central del Ecuador del año 2011:

**TABLA 4.1. PERSONAL DOCENTE QUE LABORA EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR – 2011**

<b>SEXO</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Masculino</b>	1490	83,10
<b>Femenino</b>	303	16,90
<b>TOTAL</b>	1793	100,00

**Fuente:** Departamento de Nóminas

**Elaboración:** La Autora

**TABLA 4.2. DOCENTES TITULARES SEGÚN TIEMPO DE DEDICACION**

	<b>N°</b>	<b>%</b>
Tiempo Completo	601	32,4
Medio Tiempo	622	33,5
Tiempo Parcial	569	30,6
Ayudante Cátedra	65	3,5
<b>TOTAL</b>	1857	100,00

**Fuente:** Departamento de Nóminas

**Elaboración:** La Autora

El porcentaje de docentes con dedicación a la docencia a tiempo completo, medio tiempo y parcial es similar

**CUADRO 4.1. TOTAL DE DOCENTES TITULARES POR FACULTAD Y SEXO**

<b>FACULTADES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
	<b>N°-%</b>	<b>N°-%</b>	<b>N°</b>
<b>C. Administrativas</b>	198- 86	34- 14	232
<b>Odontología</b>	49-77	16- 23	65
<b>Ing. Química</b>	25-80	5-20	30

**Fuente:** Departamento de Nóminas

**Elaboración:** Dirección de Planeamiento Universitario

El porcentaje de docentes del sexo masculino es mayor que del sexo femenino, especialmente en la facultad de Ciencias Administrativas.

**CUADRO 4.2. NUMERO DE DOCENTES POR FACULTAD ESTUDIADA, SEGÚN TIEMPO DE DEDICACIÓN**

FACULTADES	TIEMPO COMPLETO	MEDIO TIEMPO	TIEMPO PARCIAL
	Nº- %	Nº- %	Nº- %
C. Administrativa	50- 22	68- 29	111- 49
Odontología	25-40	33-51	2-3
Ing. Química	13-40	2-6.69	16-69

**Fuente:** Departamento de Nóminas

**Elaboración:** Dirección de Planeamiento Universitario

En la facultad de Ciencias Administrativas, existe el mayor porcentaje de docentes a tiempo parcial que en las otras dos facultades estudiadas. En esta facultad casi la mitad de docentes trabajan en otras instituciones.

**TABLA 4.3. NUMERO DE DOCENTES POR FACULTAD ESTUDIADA, SEGÚN TIEMPO DE DEDICACION**

FACULTADES	TIEMPO COMPLETO	MEDIO TIEMPO	TIEMPO PARCIAL	TOTAL
<b>C. Administrativas</b>	50	68	111	229
<b>Odontología</b>	25	33	2	60
<b>Ing. Química</b>	13	2	4	19

**Fuente:** Departamento de Nóminas

**Elaboración:** Dirección de Planeamiento Universitario

**TABLA 4.4. NUMERO DE ESTUDIANTES POR FACULTAD**

FACULTADES	ESTUDIANTES
<b>C. Administrativas</b>	8940
<b>Odontología</b>	579
<b>Ing. Química</b>	2828
<b>TOTAL</b>	12347

**Fuente:** Departamento de Nóminas

**Elaboración:** Dirección de Planeamiento Universitario

El mayor porcentaje de estudiantes por facultades se encuentra en la facultad de Ciencias Administrativas, seguida de la facultad de Odontología.

**TABLA 4.5. NUMERO DE DOCENTES TITULARES Y CONTRATADOS POR FACULTAD**

<b>FACULTADES</b>	<b>TITULARES</b>	<b>CONTRATOS</b>	<b>TOTAL</b>
<b>C. Administrativas</b>	232	65	297
<b>Odontología</b>	65	13	78
<b>Ing. Química</b>	30	1	31
<b>TOTAL</b>	327	79	406

**Fuente:** Departamento de Nóminas

**Elaboración:** Dirección de Planeamiento Universitario

Se identificaron en los datos que se difunden desde el Departamento de Planeamiento Universitario de la Universidad Central del Ecuador, que según los años de servicio el 52% de los docentes universitarios, tienen entre 24 y más de 48 años de servicio.

De la totalidad de la población docente en la Universidad Central del Ecuador, con respecto al sexo, el 83% son hombres y sólo el 17% son mujeres.

**TABLA 4.6.- PERSONAL DOCENTE QUE LABORA EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL SEGÚN EL SEXO- 2011**

<b>SEXO</b>	<b>Nº- %</b>
<b>Hombres</b>	1490-83
<b>Mujeres</b>	303-17
<b>Total</b>	1793-100

**Fuente:** Departamento de Nóminas

**Elaboración:** Dirección de Planeamiento Universitario

Los docentes por rangos de edad en la Universidad Central en el año 2011:

**TABLA 4.7.- DOCENTES POR RANGO DE EDAD EN LA UCE**

<b>EDAD</b>	<b>Nº- %</b>
De 20 a 25	51-2.8
De 26 a 31	31-1.7
De 32 a 37	74-4.1
De 38 a 43	120-6.7
De 44 a 49	150-8.4
De 50 a 55	259-14.4
De 56 a 61	362-20.2
De 62 a 67	433-24.1
De 68 a 73	208-11.6
>74	105-5.9
<b>TOTAL</b>	1793-100

**Fuente:** Departamento de Nóminas

**Elaboración:** Dirección de Planeamiento Universitario

La mayor proporción de docentes en la Universidad se encuentra entre los 50 y 70 años de edad, en un 76.2% (1262 docentes).

En los últimos dos años con el incentivo de la compra de renuncias a los docentes mayores de 65 años ha existido una gran cantidad de docentes que han renunciado, sumándose además los docentes que han cumplido más de 70 años que se han jubilado. En la actualidad los docentes que tienen más de 65 años y que estarían en edad de jubilarse se cuentan en un porcentaje de más o menos 40% alrededor de 650 docentes.

Esta situación representa una problemática muy importante dentro de la universidad, ya que las autoridades deben añadir al nuevo personal docente que va a ocupar los puestos de trabajo de toda esta población docente y casi en forma inmediata.

**TABLA 4.8.- DOCENTES TITULARES SEGÚN TIEMPO DE DEDICACION**

	Nº- %
<b>Tiempo completo</b>	601-32
<b>Medio tiempo</b>	622-34
<b>Tiempo parcial</b>	569-31
<b>Ayudante de cátedra</b>	65- 3
<b>TOTAL</b>	<b>1857-100</b>

**Fuente:** Departamento de Nóminas

**Elaboración:** Dirección de Planeamiento Universitario

Los docentes titulares de la Universidad Central del Ecuador están laborando en las diferentes modalidades según el tiempo de dedicación, casi la misma proporción en cada una de ellas. Según la nueva Ley Orgánica de Educación Superior vigente, publicada en el Registro Oficial 077 el 15 de mayo de 2000 y su Reglamento emitido por la Presidencia de la República, publicado en el Registro Oficial 195 del 31 de octubre de 2000, los docentes deben laborar tiempo completo 8 horas diarias y 40 horas semanales.

**TABLA 4.9. TOTAL DOCENTES DE LAS FACULTADES EN ESTUDIO**

FACULTAD	Nº- %
<b>C. Administrativas</b>	232-71
<b>Odontología</b>	65- 20
<b>Ing Química</b>	30- 9
<b>TOTAL</b>	<b>327-100</b>

**Fuente:** Departamento de Nóminas

**Elaboración:** Dirección de Planeamiento Universitario

**TABLA 4.10.- DISTRIBUCIÓN DEL TOTAL DE DOCENTES SEGÚN EL SEXO EN LAS TRES FACULTADES ESTUDIADAS**

<b>FACULTAD</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>C. Administrativas</b>	198-85	34-15	232-100
<b>Odontología</b>	49-75	16-25	65-100
<b>Ing. Química</b>	25-83	5-17	30-100
<b>TOTAL</b>	272-83	55-17	327-100

**Fuente:** Departamento de Nóminas

**Elaboración:** Dirección de Planeamiento Universitario

En las tres facultades la mayoría de docentes son hombres en un 83% y mujeres el 17%.

**TABLA 4.11. DOCENTES TITULARES POR AÑOS DE SERVICIO**

<b>RANGOS POR AÑOS DE ANTIGÜEDAD</b>	<b>Nº-%</b>
Hasta 5	301-16.8
6-11	192-10.7
12-17	208-11.6
18-23	178-9.9
24-29	210-11.7
30-35	298-16.6
36-41	340-19
42-47	48-2.7
Más de 48	18-1.0
<b>TOTAL</b>	1793-100

**Fuente:** Departamento de Nóminas

**Elaboración:** Dirección de Planeamiento Universitario

El dato sobre la antigüedad de los docentes ha variado en estos dos últimos años, por ello se encuentra que el porcentaje de los docentes de menos de 5 años de antigüedad ha aumentado, disminuyendo los docentes cuya antigüedad es de 42 años en adelante.

El porcentaje de docentes entre 1 a 17 años de antigüedad es del 39.1% y docentes de 30 años a más de 48 años de antigüedad es del 39.3%, se ve que el número de docentes de menos antigüedad está equiparándose a los docentes de mayor antigüedad, lo cual en el transcurso de pocos años irá variando por la jubilación a la que obligatoriamente debe someterse el docente de más de 65 años de edad y 30 años de servicio.

#### **4.1.2.- Descripción de la población de estudio**

La población estudiada pertenece a los docentes universitarios de las facultades de Ciencias Administrativas, Odontología e Ingeniería Química de la Universidad Central del



Ecuador. Con una muestra de 146 docentes, distribuidos de la siguiente manera: 104 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas, 29 docentes de la Facultad de Odontología y 13 docentes de la Facultad de Ingeniería Química.

En las encuestas realizadas se han establecido variables socio demográficas, psicosociales y laborales, la primera variable considerada es el sexo, distribución presentada en la siguiente tabla:

**TABLA 4.12.- DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE DOCENTES HOMBRES Y MUJERES SEGÚN LA FACULTAD ESTUDIADA**

	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>FACULTAD</b>	Nº- %	Nº- %	Nº
<b>C. Administrativas</b>	77-74	27-26	104
<b>Odontología</b>	22-76	7-24	29
<b>Ing. Química</b>	11-85	2-15	13
<b>TOTAL</b>	110-75	36-25	146

**Fuente:** Encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

En las tres facultades estudiadas el total de profesionales encuestados corresponde a 75% hombres y 25% mujeres, en la Facultad de Ingeniería Química esta relación es mayor con un 85% de hombres frente a un 13% de mujeres. Esta relación es la misma que se presenta en la población total de docentes de la Universidad Central del Ecuador según se observa en la Tabla 1.1. y en la población total de cada una de las facultades estudiadas según se presenta en la Tabla 4.5.

La segunda variable socio demográfica considerada es la edad:

**TABLA 4.13.- DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACION DOCENTE SEGÚN LA EDAD EN LAS FACULTADES ESTUDIADAS**

	<b>&lt; 40 años</b>	<b>&gt;40 años</b>	<b>TOTAL</b>
<b>FACULTAD</b>	Nº- %	Nº- %	Nº
<b>C. Administrativas</b>	16-15	88-85	104
<b>Odontología</b>	13-45	16-55	29
<b>Ing. Química</b>	5-38	8-62	13
<b>TOTAL</b>	34-23	112-77	146

**Fuente:** Encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

En las tres facultades estudiadas el 77% de los encuestados son docentes mayores de 40 años, y el 23% son docentes menores de 40 años.

En la Facultad de Odontología existe una diferencia porcentual menor entre los dos grupos de edad, del 10%. En la Facultad de Ciencias Administrativas se encuentran los docentes de más edad que en las otras dos facultades estudiadas.

La población docente de la universidad no es joven. Tabla 4.2. La exigencia actual en relación a la jubilación de docentes a partir de los 65 y 70 años de edad, hará que en los próximos años se renueve la población docente de esta universidad; problemática que constituye la más difícil de ser resuelta para la actual administración universitaria.

VARIABLES RELACIONADAS; LA EDAD Y EL SEXO:

**TABLA 4.14.- DISTRIBUCION DE LA POBLACION DOCENTE SEGÚN LA EDAD Y EL SEXO EN LAS TRES FACULTADES ESTUDIADAS**

	<40 años		>40 años		TOTAL
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
	Nº - %	Nº - %	Nº - %	Nº - %	Nº
<b>C. Administrativas</b>	5-31	11-69	66-75	22-25	104
<b>Odontología</b>	7-54	6-46	15-94	1-6	29
<b>Ing. Química</b>	4-80	1-20	7-88	1-12	13

**Fuente:** Encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

En la tabla anterior, se puede observar que la Facultad de Ciencias Administrativas, es la única que presenta en mayor proporción docentes mujeres y menores de 40 años con un 69%, podría deberse a que los últimos años estén ingresando más docentes mujeres que en años anteriores.

En la facultad de Odontología, se puede distinguir que el cuadro docente de esta facultad presenta mayor proporción de docentes hombres mayores de 40 años.

El punto de corte en relación a la edad se escogió en 40 años, debido a que los docentes encuestados no desearon especificar su edad ya que tenían una cierta preocupación de que pudieran fácilmente conocer su identidad al dar su edad, aún cuando la investigación fue en respetando el anonimato.

**TABLA 4.15.- ANTIGÜEDAD EN LA DOCENCIA Y SEXO EN LAS TRES FACULTADES ESTUDIADAS**

	C. Administrativas		Odontología		Ing. Química	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
<b>Antigüedad</b>	Nº %	Nº %	Nº %	Nº %	Nº %	Nº %
<b>Hasta 5 a</b>	3-100	-	-	-	-	-
<b>6-10 años</b>	19-59	13-41	2-100	-	4-100	-
<b>11-20 años</b>	42-88	6-12	13-68	6-32	6-75	2-25
<b>&lt;20 años</b>	13-62	8-38	3-100	-	5-83	1-17

**Fuente:** Encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

En las tres facultades estudiadas en todos los grupos por antigüedad laboral, la mayoría son docentes hombres. En la facultad de Ciencias Administrativas en el grupo de 6 a 10 años de antigüedad, la diferencia entre docentes hombres y mujeres es menor en relación a las dos facultades, en porcentaje es del 18%. Complementar con la Tabla 4.9.

**TABLA 4.16.- ANTIGÜEDAD LABORAL Y EDAD DE LOS DOCENTES EN LAS TRES FACULTADES**

Edad	<40años			>40años		
	C. Adm	Odontol.	Ing. Quím	C. Adm	Odontol.	Ing. Quím
<b>Antigüedad</b>	Nº-%	Nº-%	Nº-%	Nº-%	Nº-%	Nº-%
<b>Hasta 5 años</b>	2-12	7-54	4-30	-	-	1-12.5
<b>5-10años</b>	7-44	5-38	1-8	4-5	-	1-12.5
<b>10-20 años</b>	5-32	1-8	-	25-28	4-14	-
<b>&gt;20años</b>	2-12	-	-	59-67	12-42	6-75

**Fuente:** Encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

El mayor porcentaje de docentes mayores de 40 años se encuentra entre los de más de 20 años de antigüedad y los docentes menores de 40 años están en mayor proporción en el grupo de hasta 5 años de antigüedad; lo expuesto es lógico porque a mayor edad mayor antigüedad y a menor edad menor antigüedad.

**TABLA 4.17.- ANTIGÜEDAD LABORAL Y JORNADA SEMANAL DE LOS DOCENTES DE LAS TRES FACULTADES**

	C.Administrativas				Odontología				Ing. Química		
	Hast a 5a	5-10a	10-20a	>20a	Hast 5a	5-10a	10-20a	>20a	Hast 5a	5-10a	>20a
	Nº-%				Nº-%				Nº-%		
<b>1-7h.</b>	-	1-1	7-7	2-2	-	2-7	-	-	-	-	-
<b>8-13h.</b>	2-2	6-6	15-14	30-28	3-10	3-10	3-10	4-14	2-15	1-8	1-8

<b>14-26h.</b>	-	2-2	6-6	23-22	4-14	-	2-7	6-21	2-15	1-8	3-23
<b>&gt;26h.</b>	-	2-2	2-2	6-6	-	-	-	2-7	1-8	-	2-15

**Fuente:** Encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

Considerando la jornada semanal con la antigüedad en la docencia: Los docentes de más de 20 años de antigüedad en las tres facultades son docentes que trabajan horarios más diversos de 8-13h/semana, de 14-26h/semana y más de 26h/semana. Sin embargo, la mayoría de docentes de más de 20 años de antigüedad trabajan en el horario de 14 a 26 horas semanales. Se entiende que los docentes más antiguos tienen más horas de trabajo a la semana. Complementar con el Cuadro 4.13.

**CUADRO 4. 1. DOCENTES DE LAS FACULTADES ESTUDIADAS EN RELACION A SEXO, ANTIGÜEDAD, JORNADA SEMANAL DE TRABAJO, TRABAJO EN OTRAS INSTITUCIONES**

	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS		ODONTOLOGÍA		ING. QUÍMICA	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>SEXO</b>						
1=HOMBRES	77	74	22	76	11	85
2=MUJERES	27	26	7	24	2	15
<b>EDAD</b>						
1=<40 años	16	15	13	45	8	61
2=>40 años	88	85	16	55	5	39
<b>AÑOS EN LA DOCENCIA</b>						
1=Hasta 5 años	2	2	7	25	5	39
2=5-10 años	11	10	5	17	2	15
3=10 a 20 años	30	29	5	17	---	---
4=>20 años	61	59	12	41	6	46
<b>JORNADA SEMANAL EN LA UNIVERSIDAD</b>						
1=Hasta 7 horas	10	10	2	7	4	30
2=De 8 a 13 horas	53	50	13	45	8	6
3=14 a 26 horas	31	30	12	41	-	--
4=>26 horas	10	10	2	7	1	8
<b>TRABAJA EN OTRAS INSTITUCIONES</b>						
SI	48	46	6	21	4	31
NO	46	54	23	79	9	69

**Fuente:** Encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

En la Facultad de Ciencias Administrativas casi la mitad de docentes trabajan en otras instituciones.

**TABLA 4. 18.- PROMEDIO DE LA JORNADA SEMANAL DE LOS DOCENTES DE LAS TRES FACULTADES**

<b>FACULTADES</b>	<b>PROMEDIO</b>
C. ADMINISTRATIVAS	16h/sem
ODONTOLOGIA	16h/sem
INGENIERIA QUIMICA	18h/sem

**Fuente:** Encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

El promedio de horas/semana (h/sem) en las tres facultades corresponde a medio tiempo. En los próximos años en la Universidad Central del Ecuador, se modificarán estos horarios debido a la Ley de Educación Superior que obliga a los profesores universitarios trabajar a tiempo completo, es decir 40 horas semanales.

#### **4.1.3.- Estudio del Burnout y sus tres dimensiones: Cansancio emocional, Despersonalización y baja Realización personal**

Se valora la presencia del Síndrome de Burnout y de sus tres subescalas o dimensiones, tomando en cuenta los niveles alto:

- 1) Agotamiento emocional – emocional (emotional exhaustion),
- 2) Despersonalización (despersonalization);

Y nivel bajo:

- 3) Realización personal o Logro personal (personal accomplishment).

**TABLA 4.19.- NIVELES DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN LAS FACULTADES ESTUDIADAS**

	<b>C. Adm.</b>	<b>Odontolog</b>	<b>Ing. Química</b>
<b>NIVELES</b>	<b>N°-%</b>	<b>N°-%</b>	<b>N°-%</b>
<b>ALTO</b> >27	8-8	1-3	-
<b>MEDIO</b> 19-26	14-13	3-10	-

BAJO <19	74-72	23-80	12-92
AUSENCIA	8-7	2-7	1-8
<b>TOTAL</b>	<b>104-100</b>	<b>29-100</b>	<b>13-100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

De acuerdo a la Tabla 4.14, en la Facultad de Ciencias Administrativas, se encuentra la mayor proporción de docentes que presentan Agotamiento Emocional (nivel alto) con 8% y riesgo de padecerlo (nivel medio) con un 13%; en la Facultad de Odontología el 3% presenta Agotamiento Emocional y riesgo de padecerlo el 10% de docentes. En la Facultad de Ingeniería Química el 100% de docentes no presentan Agotamiento Emocional. Tomando en cuenta a las tres facultades no hay diferencias estadísticas significativas en cuanto a Agotamiento Emocional ( $p=.19$ ).

**TABLA 4.20.- NIVELES DE DESPERSONALIZACION EN LOS DOCENTES DE LAS TRES FACULTADES**

	<b>C. Admin.</b>	<b>Odontología</b>	<b>Ing. Química</b>
<b>NIVELES</b>	<b>N°-%</b>	<b>N°-%</b>	<b>N°-%</b>
<b>NIVEL ALTO</b> >10	6-6	3-10	3-23
<b>NIVEL MEDIO</b> 6-9	12-11	5-17	1-8
<b>NIVEL BAJO</b> <6	47-45	9-31	6-46
AUSENCIA	39-38	12-42	3-23
<b>TOTAL</b>	<b>104-100</b>	<b>29-100</b>	<b>13-100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

De acuerdo a la tabla 4.15, los docentes de la **Facultad de Ingeniería Química** están en riesgo de padecer **Despersonalización** en un 8% (nivel medio), y están padeciendo el 23% (nivel alto); en la **Facultad de Odontología** el 18% de docentes están en nivel medio de Despersonalización es decir están en riesgo y el 10% ya lo presenta. En la **Facultad de Ciencias Administrativas** el 11% está en riesgo y el 6% padece de Despersonalización.

En Despersonalización, en las tres facultades no hay diferencias estadística significativas ( $p=.32$ ).

**TABLA 4.21.- NIVELES DE LOGRO PERSONAL EN LAS FACULTADES**

LOGRO PERSONAL	C.Administrativas	Odontología	Ing.Química
	Nº-%	Nº-%	Nº-%
NIVEL ALTO	49-47	19-66	7-54
NIVEL MEDIO	22-21	5-17	4-31
<b>NIVEL BAJO</b>	<b>33-32</b>	<b>5-17</b>	<b>2-15</b>
<b>TOTAL</b>	<b>104-100</b>	<b>29-100</b>	<b>13-100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

Según la tabla 4.16, la Facultad de Ciencias Administrativas presenta un porcentaje mayor el 32% de docentes con bajo Logro personal que en las otras dos facultades estudiadas en Ingeniería Química el 15% y en Odontología el 17%.

En las tres facultades en la subescala de Logro Personal, no se presentan diferencias estadísticas significativas ( $p=.194$ )

**TABLA 4.22.- DOCENTES DE LAS TRES FACULTADES CON SINDROME DE BURNOUT, AGOTAMIENTO EMOCIONAL, DESPERSONALIZACIÓN Y BAJO LOGRO PERSONAL**

	<b>NIVEL ALTO</b>	<b>NIVEL MEDIO</b>	<b>NIVEL BAJO+ AUSENCIA</b>	<b>TOTAL</b>
	Nº-%	Nº-%	Nº-%	
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	9-6	17-12	120-82	146
DESPERSONALIZACIÓN	12-8	18-12	116-80	146
BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	40-27	31-21	75-52	146
SINDROME DE BURNOUT	20-14	22-15	104-71	146

**Fuente:** Encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

En las tres facultades en la subescala de Agotamiento emocional, las preguntas que tienen diferencias estadísticas significativas son: “En mi trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades” ( $p=.007$ ); “Me siento frustrado por mi trabajo” ( $p=.018$ ); “Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo” ( $p=.001$ ).

En Despersonalización en las preguntas “Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas” ( $p=.001$ ); “Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente” ( $p=.033$ ).

En las tres facultades estudiadas, en Bajo Logro personal en la pregunta “Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo” ( $p=.040$ ).

Los resultados en las dimensiones del Burnout, ubica al 71% de los docentes en la categoría sin Burnout, al 15% de docentes en la categoría de proclividad (nivel medio) al Burnout y al 14% en la categoría con Burnout (nivel alto), (*ver Tabla 4.17*). En la tabla puede observarse que la puntuación en nivel medio más alta obtenida por los participantes es la de Logro personal, seguida por Agotamiento emocional y Despersonalización.

Un porcentaje mayor de docentes presenta alto nivel de Baja Realización personal (27% de docentes), en relación a Despersonalización (12% de docentes) y al Agotamiento emocional (6% de docentes).

La puntuación total en el MBI, ubica al 82% de los docentes de las tres facultades en la categoría sin riesgo de Agotamiento emocional, al 80% sin riesgo de Despersonalización y al 73% sin riesgo de bajo Logro personal.

Frente a los escasos estudios chilenos con muestras de profesores universitarios, Quaas (2006) encontró que un 72% no presenta Burnout, mientras que del 28% restante, 16,1% tiene nivel reducido, 10,2% nivel moderado, y sólo el 1,5% presenta niveles altos. Se observa una gran variación entre las investigaciones con respecto a la presencia del síndrome en docentes, que puede ir desde 1,5% (Quaas, 2006) a 60% (Cancino, 2005).

En nuestro estudio estos resultados no son similares en las tres facultades de la Universidad Central del Ecuador en lo referente al porcentaje de docentes que no presentan Burnout, tampoco presentan riesgo de Burnout el 71% de docentes, mientras que el 29% restante corresponde: al nivel medio el 15% y al nivel alto el 14%. Realizando esta categorización tomando en cuenta el criterio para considerar Síndrome de Burnout cuando se cumple la condición de presencia de altos o muy altos niveles de agotamiento; y bajo o muy bajo nivel en autoeficacia profesional (Bresó y cols., 2007).



#### 4.1.4.- Análisis de Confiabilidad

#### Escala: AGOTAMIENTO EMOCIONAL

**Cuadro 4.2 Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	146	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	146	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

**Cuadro 4.3 Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.80	9

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

**Cuadro 4.4 Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
DEBIDO TRABAJO EMOCIONALMENTE AGOTADO	16.27	48.790	.605	.723
AL FINAL JORNADA SIENTO AGOTAMIENTO	15.55	43.835	.671	.707
ME ENCUENTRO CANSADO CUANDO ME LEVANTO	16.36	46.040	.643	.714
TRABAJAR CON ESTUDIANTES TODOS LOS DÍAS ME TENSIONA	16.82	52.106	.496	.741
ME SIENTO QUEMADO POR TRABAJO	17.03	53.716	.486	.744
ME SIENTO FUSTRADO POR MI TRABAJO	17.14	57.940	.222	.777
SIENTO TRABAJO DEMASIADO DURO	16.47	57.161	.150	.798
TRABAJAR CONTACTO ESTUDIANTES PRDUCE ESTRÉS	17.38	58.167	.492	.755
EN EL TRABAJO SIENTO ESTOY LÍMITE DE POSIBILIDADES	16.84	51.821	.442	.749

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador  
**Elaborado por:** La Autora

## Escala: LOGRO PERSONAL

**Cuadro 4.5 Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	146	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	146	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador  
**Elaborado por:** La Autora

**Cuadro 4.6 Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.80	7

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador  
**Elaborado por:** La Autora

**Cuadro 4.7. Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ME ENFRENTO MUY BIEN PROBLEMAS	35.25	56.908	.564	.735
SIENTO QUE INFLUYO POSITIVAMENTE	34.36	62.852	.490	.750
ME ENCUENTRO CON MUCHA VITALIDAD	34.61	68.874	.344	.777
TENGO FACILIDAD PARA CREAR ATMÓSFERA POSITIVA	34.11	63.988	.624	.726
ME ENCUENTRO ANIMADO DESPUÉS TRABAJAR	33.83	65.715	.667	.725
HE REALIZADO MUCHAS COSAS QUE MERECE	34.01	65.917	.602	.733
SIENTO QUE SE TRATAR ADECUADAMENTE PROBLEMAS	34.82	66.262	.344	.783

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador  
**Elaborado por:** La Autora

## Escala: DESPERSONALIZACION

**Cuadro 4.8 Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	146	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	146	100.0

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

**Cuadro 4.9 Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.512	4

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

**Cuadro 4. 10 Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
CREO TENGO COMPORTAMIENTO MÁS SENSIBLE	5.01	8.145	.410	.336
ME PREOCUPA QUE ESTE TRABAJO ME ENDUREZCA	5.47	11.672	.288	.480
REALMENTO NO IMPORTA LO QUE OCURRA A ESTUDIANTES	4.80	6.409	.356	.416
SIENTO QUE ESTUDIANTES ME CULPAN DE SUS PROBLEMAS	5.37	10.524	.237	.493

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

En este estudio se tomaron en cuenta 9 ítems relativos a la dimensión de **Agotamiento emocional**, obteniendo una confiabilidad de **.769**; 4 ítems para **Logro personal** con una confiabilidad de **.776**; por último, **Despersonalización** que cuenta con 7 ítems y una confiabilidad de **.512**. Estos resultados tienen relación con los encontrados en anteriores trabajos.

Las prevalencias de Agotamiento Emocional, Despersonalización, bajo Logro Personal en las tres facultades se observa en la siguiente tabla:

**TABLA 4.23 PREVALENCIAS DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL, DESPERSONALIZACIÓN, Y BAJO LOGRO PERSONAL EN LAS TRES FACULTADES ESTUDIADAS**

	AGOTAMIENTO EMOCIONAL		DESPERSONALIZACIÓN		LOGRO PERSONAL
	ALTO	MEDIO	ALTO	MEDIO	BAJO
<b>C.Administrativas</b>	7.7	13.5	5.8	11.5	31.7
<b>Odontología</b>	3.4	10.3	10.3	17.2	17.2
<b>Ing. Química</b>	-	-	23	7.7	15.4

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

Los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas presentan alto riesgo de Síndrome de Burnout en relación a las dos facultades Odontología e Ingeniería Química, debido a que poseen una proporción mayor de nivel alto de Agotamiento Emocional, y un mayor porcentaje de bajo Logro personal. En esta facultad los docentes tienen promedio de horas semanales de trabajo mayor que en las otras dos facultades, además un mayor porcentaje que trabaja en otras instituciones, así como un mayor número de docentes que sobrepasan los 40 años, siendo la facultad en donde hay mayor proporción de docentes de mayor antigüedad (*Ver Cuadro 4.1*).

En la Facultad de Ingeniería Química, los docentes tienen una prevalencia de Despersonalización más alta que en las otras dos facultades.

En la Facultad de Odontología existe un riesgo medio de desarrollar el Síndrome de Burnout, existe mayor porcentaje de docentes hombres y menores de 40 años en relación a las otras dos facultades, en cuanto a la antigüedad en la docencia están en mayor proporción al tiempo hasta 10 años, en cuanto a la jornada semanal trabajan en su mayoría de 8 a 13 horas semanales, que en los docentes de las otras dos facultades. (*Ver Cuadro 4.1*).

#### 4.1.5.- Agotamiento emocional

A continuación se analizarán las variables demográficas sexo, edad, antigüedad en la docencia en la subescala de Agotamiento Emocional.

En lo referente al sexo:

**TABLA 4.24.- AGOTAMIENTO EMOCIONAL - SEXO**

FACULTAD	SEXO	LEVE	MODE	ALTO	TOTAL
		Nº-%	Nº-%	Nº-%	%
C.Administrativas	HOMBRE	58-84	7-10	4-6	100
	MUJER	16-59	7-26	4-15	100
Odontología	HOMBRE	18-90	1-5	1-5	100
	MUJER	4-57	1-29	1-14	100
Ingeniería	HOMBRE	10-100	-	--	100
Química	MUJER	2-100	-	--	100

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

Niveles altos de Agotamiento Emocional se presentan en docentes mujeres de las Facultades de Ciencias Administrativas (15%) y Odontología (14%) y en riesgo de padecerlo en las Facultades de Ciencias Administrativas (26%) y Odontología (29%).

Por sexo existen diferencias significativas en la dimensión de Agotamiento Emocional, en la pregunta 8.1 “Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado” ( $p=.016$ ).

La pregunta 8.6 “Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí” ( $p=.018$ ).

Estos resultados coinciden con una investigación en relación al sexo de Maslach y Jackson (1981) y Maslach (1982; cf. en Moriana y Herruzo, 2004) que señalan que las mujeres experimentan mayor y más intenso agotamiento emocional que los hombres. Esto se debe seguramente, a que el papel de la mujer en nuestra sociedad se desarrolla tanto en el campo laboral como familiar; lo que implica mayor agotamiento físico y mental; el papel de ser esposa, cuidar a los hijos, organizar su hogar, y en el campo laboral enfrentarse a la competitividad con los hombres y a la agresividad del medio laboral, profundiza su estrés y

de hecho aparece con más seguridad en la mujer que en el hombre, que muchas veces elude su papel como uno de los actores de las tareas requeridas dentro de la familia.

En las tres facultades estudiadas los docentes hombres no presentan porcentajes considerables de padecer Agotamiento Emocional y tampoco de estar en riesgo.

**TABLA 4.25.- AGOTAMIENTO EMOCIONAL - EDAD**

<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>	<b>EDAD</b>	<b>NIVEL LEVE</b>	<b>MODERADO</b>	<b>ALTO</b>	<b>TOTAL</b>
		<b>Nº-%</b>	<b>Nº-%</b>	<b>Nº-%</b>	<b>%</b>
<b>Ciencias Administrativas</b>	<40 años	12-86	2-14	--	100
	>40 años	61-74	14-17	7-9	100
<b>Odontología</b>	<40 años	11-100	--	--	100
	>40 años	13-93	--	1-7	100
<b>Ingeniería Química</b>	<40 años	5-100	--	--	100
	>40 años	7-100	--	--	100

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

Considerando la variable edad y Agotamiento emocional en las tres facultades estudiadas, **la mayoría de la población de docentes tanto mayores y menores de 40 años, no tienen riesgo de padecerlo.**

Los docentes mayores de 40 años en la Facultad de Ciencias Administrativas sufren un nivel alto de Agotamiento Emocional (9%), en la Facultad de Odontología el 7%. Están en riesgo (nivel medio), los docentes menores de 40 años de la Facultad de Ciencias Administrativas con un 14% y mayores de 40 años con el 17%.

Existen resultados de algunos estudios que no encuentran una relación significativa con la edad de los docentes, sin embargo hay otros estudios que concluyen que el grupo más vulnerable es el de los docentes menores de 40 años. Y un tercer grupo de estudios que dan cuenta de un nivel alto de Agotamiento Emocional y bajo Logro personal que se presenta en docentes mayores de 40 años.

En las tres facultades en la subescala de Agotamiento Emocional, existen diferencias significativas en relación con la edad, en la pregunta 8.13 “Me siento frustrado por mi trabajo” ( $p=.002$ ).

En la pregunta 8.14 “Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro” ( $p=.023$ ).

En la pregunta 8.16 “Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés” ( $p=.044$ ).

**TABLA 4.26.-AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y ANTIGÜEDAD EN LA DOCENCIA**

<b>CANSANCIO EMOCIONAL</b>	<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>BAJO</b>	<b>MODERADO</b>	<b>ALTO</b>	<b>TOTAL</b>
		<b>Nº-%</b>	<b>Nº-%</b>	<b>Nº-%</b>	<b>%</b>
<b>C. Administrativas</b>	Hasta 5 años	2-100	--	--	100
	5-10 años	8-73	3-27	--	100
	10 a 20 años	21-73	5-17	3-10	100
	>20 años	49-92	1-2	3-6	100
<b>Odontología</b>	Hasta 5 años	3-43	3-43	1-14	100
	5-10 años	5-100	--	--	100
	10-20 años	5-100	--	-	100
	>20 años	10-100	--	-	100
<b>Ingeniería Química</b>	Hasta 5 años	5-100	--	-	100
	5-10 años	2-100	--	-	100
	10-20 años	--	--	-	100
	>20 años	5-100	--	-	100

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

Un mayor porcentaje de docentes en el grupo de hasta 5 años de la Facultad de Odontología presentan nivel alto (14%) y medio (43%), en relación a las otras dos facultades estudiadas. En la facultad de Ingeniería Química en todos los grupos de antigüedad en la docencia, ningún docente presenta Agotamiento Emocional en niveles alto y medio.

Se observa que los docentes de menos antigüedad en la docencia están presentando Agotamiento Emocional, seguramente debido a que existe menos estabilidad laboral en los últimos años.

Entre las variables laborales desencadenantes del Burnout, algunas investigaciones establecen una relación con la antigüedad en la docencia de los docentes de hasta 10 años de antigüedad y sobre los veinte años de carrera docente, en cambio otras informan una relación inversa que se explicaría porque aquellos con más años de trabajo tendrían menos Burnout y continuarían ejerciendo su profesión, mientras que los que experimentan más Burnout la abandonan en los años iniciales de la carrera.

En relación a la jornada semanal en las tres facultades, existen diferencias estadísticas significativas, en la dimensión de Agotamiento Emocional, en las preguntas 8.1 del MBI, “Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado” ( $p=.034$ ).

En la pregunta 8.3 “Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrenarme a otro día de trabajo” (.027).

En la pregunta 8.20 “En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades” ( $p=.036$ ).

#### 4.1.6.- Despersonalización

**TABLA 4.27.- DESPERSONALIZACION - SEXO**

DESPERSONALIZ	SEXO	LEVE	MODE RADA	ALTO	TOTAL
		Nº-%	Nº-%	Nº-%	%
C. Administrativas	HOMBRE	30-64	11-23	6-13	100
	MUJER	17-94	1-6	--	100
Odontología	HOMBRE	6-46	4-31	3-23	100
	MUJER	3-75	1-25	-	100
Ing. Química	HOMBRE	5-56	1-11	3-33	100
	MUJER	1-100	--	--	100

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

Considerando la variable **Sexo y Despersonalización en las tres facultades estudiadas, la mayoría de la población de docentes mujeres en relación a los hombres, no tienen riesgo de padecer despersonalización.**

En cuanto a la población de docentes hombres en la Facultad de Ciencias Administrativas el 64% no presentan riesgo de Despersonalización, hay una diferencia estadística



significativa en la pregunta “Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas (.003), el 46% en la Facultad de Odontología en donde se encuentra el menor porcentaje de docentes que no presentan riesgo de Despersonalización y el 56% en la Facultad de Ingeniería Química, hay una diferencia estadística significativa en la pregunta “Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo” (.017).

Los docentes hombres presentan mayor tendencia a presentar Despersonalización que las docentes mujeres en las tres facultades estudiadas, el docente presenta un distanciamiento hacia los estudiantes, lo que provoca una baja calidad de enseñanza.

**TABLA 4. 28.- DESPERSONALIZACION - EDAD**

<b>DESPERSONALIZAC</b>	<b>EDAD</b>	<b>LEVE</b>	<b>MODE</b>	<b>ALTO</b>	<b>TOTAL</b>
		<b>Nº-%</b>	<b>RADO</b>	<b>Nº-%</b>	<b>%</b>
<b>C. Administrativas</b>	<40 años	6-75	1-13	1-13	100
	>40 años	42-74	10-11	5-6	100
<b>Odontologia</b>	<40 años	3-37	3-37	2-26	100
	>40 años	6-67	2-22	1-11	100
<b>Ingeniería Química</b>	<40 años	5-100	--	--	100
	>40 años	5-83	1-17	--	100

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

Considerando la variable **Edad y Despersonalización** Se observa que en la Facultad de Odontología se presenta el mayor porcentaje de docentes con mayor riesgo de Despersonalización, que corresponden a menores de 40 años.

Existe una diferencia estadísticamente significativa ( $p=.049$ ), por edad en el grupo de docentes de la facultad de Ciencias Administrativas, en la pregunta 8.10, que dice: “Creo que tengo un comportamiento más insensible”.

**TABLA 4.29.-DESPERSONALIZACION – ANTIGÜEDAD EN LA DOCENCIA**

<b>DESPERSONALIZ</b>	<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>BAJO</b>	<b>MODERADO</b>	<b>ALTO</b>	<b>TOTAL</b>
		<b>Nº-%</b>	<b>Nº-%</b>	<b>Nº-%</b>	<b>%</b>
C.Administrativas	Hasta 5 años	-	-	-	100
	5-10 años	-	-	-	100
	10 a 20 años	17-77	2-9	3-14	100
	>20 años	30-71	9-21	3-8	100
Odontologia	Hasta 5 años	-	2-50	2-50	100
	5-10 años	3-60	2-40	-	100
	10-20 años	5-10	-	-	100
	>20 años	8-67	3-25	1-8	100
Ing. Química	Hasta 5 años	-	1-33	2-67	100
	5-10 años	-	--	2-100	100
	10-20 años	-	-	-	100
	>20 años	4-80	1-20	-	100

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

En la facultad de Ciencias Administrativas los docentes presentan nivel alto de despersonalización ( 14%) entre 10 a 20 años de antigüedad, y con más de 20 años de antigüedad el nivel alto es del 8%. En la facultad de Odontología los docentes de hasta 5 años de antigüedad el 50% presentan nivel alto de despersonalización, y el 8% en docentes de más de 20 años de antigüedad.

En la facultad de Ingeniería Química el 100% de docentes de este grupo presenta nivel alto de despersonalización.

#### 4.1.7.- Logro personal

**TABLA 4.30.- LOGRO PERSONAL-EDAD**

<b>LOGRO PERSONAL</b>	<b>EDAD</b>	<b>BAJO</b>	<b>MODERADO</b>	<b>ALTO</b>	<b>TOTAL</b>
		<b>Nº-%</b>	<b>Nº-%</b>	<b>Nº-%</b>	<b>%</b>
C. Administrativas	<40años	3-19	9-56	4-25	100
	>40años	35-40	22-25	31-35	100
Odontología	<40años	3-23	3-23	7-54	100
	>40años	4-25	4-25	8-50	100
Ing. Química	<40años	-	3-60	2-40	100
	>40años	-	4-50	4-50	100

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

La mayoría de docentes de las facultades estudiadas no presentan Bajo logro personal, especialmente los docentes menores de 40 años.

En este estudio los docentes mayores de 40 años tienen mayor porcentaje de Bajo logro personal que los docentes menores de 40 años.

Por edad existen diferencias significativas en la dimensión de baja realización personal en las preguntas: 8.7 “Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes” ( $p=.010$ ), en la pregunta 8.9 “Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros” ( $p=.013$ ), en la pregunta 8.12 “Me encuentro con mucha vitalidad” ( $p=.014$ ), en la pregunta 8.18 “Me encuentro animado después de trabajar junto con los estudiantes” ( $p=.009$ ).

La edad como variable sociodemográfica del Burnout resulta contradictoria, ya que en otros estudios su relación ha sido lineal (Seltzer y Numerof, 1988 cf. en Moriana y Herruzo, 2004) como curvilínea (Golembiewski, Munzenriper, y Stevenson, 1986; Whitehead, 1986 cf. en Moriana y Herruzo, 2004) así como se aprecia ausencia de relación (Hock, 1988 cf. en Moriana y Herruzo, 2004).

**TABLA 4.31 - LOGRO PERSONAL - SEXO**

LOGRO PERSONAL	SEXO	BAJO	MODE RADO	ALTO	TOTAL
		N°-%	N°-%	N°-%	%
C. Administrativas	HOMBRE	22-29	25-32	30-39	100
	MUJER	17-63	8-30	2-7	100
Odontología	HOMBRE	4-17	6-27	12-56	100
	MUJER	4-57	--	3-43	100
Ing. Química	HOMBRE	1-8	4-33	7-59	100
	MUJER	1-100	-	-	100

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

La mayoría de docentes hombres de las tres facultades no presentan bajo Logro personal. Las docentes mujeres presentan un mayor porcentaje de bajo logro personal que los docentes hombres

**TABLA 4.32.- LOGRO PERSONAL – ANTIGÜEDAD EN LA DOCENCIA**

<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>	<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>BAJO</b>	<b>MODERAD</b>	<b>ALTO</b>	<b>TOTAL</b>
		<b>Nº-%</b>	<b>Nº-%</b>	<b>Nº-%</b>	<b>%</b>
<b>C.Administrativas</b>	Hasta 5 años	1-50	1-50	-	100
	5-10 a.	5-46	4-36	2-18	100
	10 a 20 a	13-43	5-17	12-40	100
	>20 a.	24-39	19-31	18-30	100
<b>Odontologia</b>	Hasta 5 a	1-14	4-57	2-29	100
	5-10 a	2-40	1-20	2-40	100
	10-20 a	-	-	5-100	100
	>20 a	4-34	4-33	4-33	100
<b>Ing. Quimica</b>	Hasta 5 a	1-20	3-60	1-20	100
	5-10 a	-	-	2-100	100
	10-20 a	-	-	-	100
	>20 a	1-17	3-50	2-33	100

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador  
**Elaborado por:** La Autora

**En relación a la Antigüedad en la docencia se observa que la mayoría de docentes no presentan bajo Logro personal.** En las tres facultades investigadas y en todos los grupos de antigüedad los docentes de más de 20 años de antigüedad son aquellos que tienen mayor porcentaje de bajo logro personal, lo cual coincide con lo que se ha podido establecer que, como variable sociolaboral, la Antigüedad laboral ha sido ligada al síndrome de Burnout donde se ha podido establecer que a más años de antigüedad laboral, mayor serán los niveles de Burnout (Gil-Monte y Peiró, 1997; McDeemott, 1984; Pines y Maslach, 1978cf. en Virloria).

**TABLA4.33.- RELACION DE LOGRO PERSONAL Y ANTIGÜEDAD EN LA DOCENCIA**

<b>LOGRO PERSONAL</b>	<b>C. Administrativas</b>		<b>Odontología</b>		<b>Ing. Química</b>	
	<b>BAJO</b>	<b>PRESENCIA</b>	<b>BAJO</b>	<b>PRESENCIA</b>	<b>BAJO</b>	<b>PRESENCIA</b>
	<b>Nº-%</b>	<b>Nº-%</b>	<b>Nº-%</b>	<b>Nº-%</b>	<b>Nº-%</b>	<b>Nº-%</b>
<b>Hasta 5 años</b>	1-50	1-50	1-14	6-86	1-20	4-80
<b>5-10 años</b>	5-46	6-54	2-40	3-60	-	2-100

<b>10-20 años</b>	13-43	17-57	-	5-100	-	-
<b>&gt;20 años</b>	24-39	37-61	4-33	8-67	1-17	5-83

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

En todas las facultades estudiadas la mayoría de docentes de los diferentes grupos de antigüedad tienen Logro Personal, en mayor proporción los docentes hombres y mayores de 40 años, están contentos con su trabajo. *Tabla 4.30*, y *Tabla 4.31*.

Los docentes mayores de 40 años y docentes mujeres creen que están bloqueados en la profesión, lo que significa un bajo Logro personal.

#### 4.1.8. Resultados

1.- Los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas, tienen un porcentaje mayor de Agotamiento Emocional en el nivel alto, especialmente en docentes mayores de 40 años, que trabajan en otras instituciones; siendo los docentes hombres quienes tienen un mayor porcentaje en nivel moderado.

Los docentes de la Facultad de Ingeniería Química, tienen un mayor porcentaje de nivel alto de Despersonalización, especialmente los docentes hombres de hasta 5 años de antigüedad; al igual que los docentes de 10 a 20 años de antigüedad que también presentan niveles altos en un porcentaje mayor que en las tres facultades. Los docentes de Odontología presentan niveles moderados de Despersonalización en los grupos de edad de 5 a 10 años y de más de 20 años de antigüedad.

Los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas tienen un mayor porcentaje de bajo Logro personal, especialmente los docentes hombres y mayores de 40 años, todos los docentes cuya antigüedad va de 5 a 10 años, de 10 a 20 años y de más de 20 años. Los docentes de Ingeniería Química presentan bajo logro personal en el grupo de hasta 5 años de antigüedad.

2.- Por edad existen diferencias significativas en relación a variables organizacionales y laborales en mayores de 40 años ( $p=.018$ ).

**TABLA 4.34 MI INSTITUTO REUNE MATERIALES SUFICIENTES PARA QUE LOS PROFESORES SEAN EFECTIVOS RELACIONADO CON LA EDAD**

	F.CIENCIAS ADMINISTRATIVAS				F. DE ODONTOLOGÍA				F. DE INGENIERÍA QUÍMICA			
	<40años		>40 años		<40años		>40 años		<40años		>40 años	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
TOTALMENTE DE ACUERDO/DE ACUERDO	8	50	38	43.2	5	38.5	13	81.3	2	40	4	50
TOTALMENTE EN DESACUERDO/ EN DESACUERDO	4	25	29	33	-	-	3	18.7	1	20	2	25
INDECISO / NO CONTESTA	4	25	21	23.8	8	61.5	-	-	2	40	2	25
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>15.4</b>	<b>88</b>	<b>84.6</b>	<b>13</b>	<b>44.8</b>	<b>16</b>	<b>55.2</b>	<b>5</b>	<b>38</b>	<b>8</b>	<b>62</b>

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

En los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas se encuentran diferencias estadísticas significativas en la pregunta: “Mi instituto reúne materiales suficientes para que los profesores sean efectivos” ( $p=.035$ ), están en desacuerdo el 33% de docentes mayores de 40 años.

**TABLA 4.35 SENTIMIENTO DE ESTAR BLOQUEADO EN LA PROFESION RELACIONADO CON LA EDAD**

	F.CIENCIAS ADMINISTRATIVAS				F. DE ODONTOLOGÍA				F. DE INGENIERÍA QUÍMICA			
	<40años		>40 años		<40años		>40 años		<40años		>40 años	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
TOTALMENTE DE ACUERDO/DE ACUERDO	4	25	44	50	1	7.7	3	18.7	1	20	2	25
TOTALMENTE EN DESACUERDO/ EN DESACUERDO	10	62.5	24	27.3	8	61.5	11	68.8	4	80	5	62.5
INDECISO / NO CONTESTA	2	12.5	20	22.7	4	30.8	2	12.5	-	-	1	12.5
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>15.4</b>	<b>88</b>	<b>84.6</b>	<b>13</b>	<b>44.8</b>	<b>16</b>	<b>55.2</b>	<b>5</b>	<b>38.5</b>	<b>8</b>	<b>61.5</b>

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

Existe diferencia estadística significativa en cuanto a la pregunta, “Sentimiento de estar bloqueado en la profesión” ( $p=.001$ ).

**TABLA 4.36. FALTA DE SEGURIDAD O CONTINUIDAD EN EL EMPLEO RELACIONADA CON LA EDAD EN LAS TRES FACULTADES ESTUDIADAS**

	F.CIENCIAS ADMINISTRATIVAS				F. DE ODONTOLOGÍA				F. DE INGENIERÍA QUÍMICA			
	<40 años		>40 años		<40 años		>40 años		<40 años		>40 años	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
AFECTA MUCHISIMO/BASTANTE	1	6.2	35	39.8	1	7.7	3	18.7	-	-	2	25
AFECTA POCO/NO AFECTA	7	43.8	34	38.6	9	69.2	12	75	1	20	6	75
MODERADO/NO CONTESTA	8	50	19	21.6	3	23.1	1	6.3	4	80	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>15.4</b>	<b>88</b>	<b>84.6</b>	<b>13</b>	<b>44.8</b>	<b>16</b>	<b>55.2</b>	<b>5</b>	<b>38.5</b>	<b>8</b>	<b>61.5</b>

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

Diferencia estadística significativa ( $p=0.0015$ ), la falta de seguridad o continuidad en el empleo les afecta al 40% de docentes mayores de 40 años.

**TABLA 4.37. CONFLICTOS CON LA ADMINISTRACION RELACIONADA CON LA EDAD EN LAS TRES FACULTADES ESTUDIADAS**

	F.CIENCIAS ADMINISTRATIVAS				F. DE ODONTOLOGÍA				F. DE INGENIERÍA QUÍMICA			
	<40 años		>40 años		<40 años		>40 años		<40 años		>40 años	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ME AFECTA MUCHISIMO/BASTANTE	3	18.7	23	26.1	-	-	4	25	1	20	2	25
NO ME AFECTA/ME AFECTA POCO	8	50	49	55.7	4	30.8	10	62.5	4	80	4	50
ME AFECTA MODERADAMENTE/NO CONTESTA	5	31.3	16	18.2	9	69.2	2	12.5	-	-	2	25
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>15.4</b>	<b>88</b>	<b>84.6</b>	<b>13</b>	<b>44.8</b>	<b>16</b>	<b>55.2</b>	<b>5</b>	<b>38</b>	<b>8</b>	<b>62</b>

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

Diferencia estadística significativa en la pregunta: “Conflictos con la administración les afecta” ( $p=.006$ ), le afecta mucho al 26% de docentes mayores de 40 años.

**TABLA 4.38. CUANDO REALMENTE NECESITO HABLAR A MI SUPERIOR EL/ELLA ESTA DESEANDO ESCUCHAR RELACIONADO CON LA EDAD**

	F.CIENCIAS ADMINISTRATIVAS				F. DE ODONTOLOGÍA				F. DE INGENIERÍA QUÍMICA			
	<40 años		>40 años		<40 años		>40 años		<40 años		>40 años	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
TOTALMENTE DE ACUERDO/DE ACUERDO	4	25	44	50	1	7.7	3	18.8	1	20	2	25
TOTALMENTE EN DESACUERDO/EN DESACUERDO	10	62.5	24	27.3	8	61.5	11	68.7	4	80	5	62.5
INDECISO /NO CONTESTA	2	12.5	20	22.7	4	30.8	2	12.5	-	-	1	12.5
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>15.4</b>	<b>88</b>	<b>84.6</b>	<b>13</b>	<b>44.8</b>	<b>16</b>	<b>55.2</b>	<b>5</b>	<b>38.5</b>	<b>8</b>	<b>61.5</b>

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

En la Facultad de Ingeniería Química los docentes menores de 40 años, en la pregunta “Cuando realmente necesito hablar a mi superior él/ella está deseando escuchar”, están en desacuerdo, diferencia estadística significativa ( $p=.048$ ).

3.- Por sexo, existen diferencias significativas en relación a variables organizacionales y laborales en mujeres, sentimiento de estar bloqueado en la profesión, diferencia estadística significativa ( $p=.039$ ) afecta muchísimo a las docentes mujeres en el 50%, en la Facultad de Ciencias Administrativas.

**TABLA 4.39. EN LO FUNDAMENTAL YO DIRÍA QUE ESTOY MUY CONTENTO CON MI TRABAJO RELACIONADO CON EL SEXO EN LAS TRES FACULTADES ESTUDIADAS**

	F.CIENCIAS ADMINISTRATIVAS				F. DE ODONTOLOGÍA				F. DE INGENIERÍA QUÍMICA			
	HOMBRE		MUJER		HOMBRE		MUJER		HOMBRE		MUJER	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
TOTALMENTE DE ACUERDO/DE ACUERDO	60	77.9	18	66.7	20	90.9	4	57.1	9	81.8	2	100
TOTALMENTE	6	7.8	9	33.3	-	-	3	42.9	1	9.1	-	-



EN DESACUERDO/ N DESACUERDO												
INDECISO /NO CONTESTA	11	14.3	-	-	2	9.1	-	-	1	9.1	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>		<b>27</b>		<b>22</b>		<b>7</b>		<b>11</b>		<b>2</b>	

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

Se presentan diferencias estadísticas significativas ( $p=.013$ ), “En lo fundamental yo diría que estoy muy contento con mi trabajo”, no están de acuerdo el 33% de mujeres en la Facultad de Ciencias Administrativas.

**TABLA 4.40 FALTA DE SEGURIDAD O CONTINUIDAD EN EL EMPLEO RELACIONADA CON SEXO EN LAS TRES FACULTADES ESTUDIADAS**

	F.CIENCIAS ADMINISTRATIVAS				F. DE ODONTOLOGÍA				F. DE INGENIERÍA QUÍMICA			
	HOMBRE		MUJER		HOMBRE		MUJER		HOMBRE		MUJER	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
AFECTA MUCHISIMO/BA STANTE	25	32.5	11	40	3	13.6	1	14.3	2	18.2	-	-
AFECTA POCO/NO LE AFECTA	32	41.6	9	34	16	72.8	5	71.4	6	54.5	1	50
MODERADO/NO CONTESTA	20	25.9	7	26	3	13.6	1	14.3	3	27.3	1	50
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>74</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>75.9</b>	<b>7</b>	<b>24.1</b>	<b>11</b>	<b>84.7</b>	<b>2</b>	<b>15.3</b>

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

Falta de seguridad y continuidad en el empleo ( $p=.017$ ), les afecta a las docentes mujeres en un 40%.

**TABLA 4.41. SE ME INFORMA DE LAS COSAS IMPORTANTES QUE OCURREN EN MI FACULTAD EN RELACION AL SEXO EN FACULTADES ESTUDIADAS**

	F.CIENCIAS ADMINISTRATIVAS				F. DE ODONTOLOGÍA				F. DE INGENIERÍA QUÍMICA			
	HOMBRE		MUJER		HOMBRE		MUJER		HOMBRE		MUJER	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
TOTALMENTE DE ACUERDO/DE ACUERDO	52	67.5	15	55.6	15	68.2	3	42.9	5	45.4	1	50
TOTALMENTE EN	10	13	8	29.6	2	9.1	1	14.2	3	27.3	1	50

DESACUERDO/EN DESACUERDO												
INDECISO /NO CONTESTA	15	19.5	4	14.8	5	22.7	3	42.9	3	27.3	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>		<b>27</b>		<b>22</b>		<b>7</b>		<b>11</b>		<b>2</b>	

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

En cuanto a la pregunta “Se me informa de las cosas importantes que ocurren en mi Facultad”, ( $p=.007$ ) están en desacuerdo el 30% de docentes mujeres en la Facultad de Ciencias Administrativas.

**TABLA 4.42 ACTUALMENTE ENCUENTRO QUE DISFRUTO BASTANTE DE MI VIDA RELACIONADA CON SEXO EN FACULTADES ESTUDIADAS**

	F.CIENCIAS ADMINISTRATIVAS				F. DE ODONTOLOGÍA				F. DE INGENIERÍA QUÍMICA			
	HOMBRE		MUJER		HOMBRE		MUJER		HOMBRE		MUJER	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
TOTALMENTE DE ACUERDO/DE ACUERDO	70	91	18	66.7	18	81.8	5	71.4	9	81.8	2	100
TOTALMENTE EN DESACUERDO/EN DESACUERDO	5	6.5	5	18.5	1	4.6	-	-	1	9.1	-	-
INDECISO /NO CONTESTA	2	2.5	4	14.8	3	13.6	2	28.6	1	9.1	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>		<b>27</b>		<b>22</b>		<b>7</b>		<b>11</b>		<b>2</b>	

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

En la pregunta “Actualmente encuentro que disfruto mi vida” ( $p=.021$ ), están en desacuerdo el 19% de mujeres.

**TABLA 4.43. CONFLICTOS CON LA ADMINISTRACION RELACIONADA CON SEXO EN LAS TRES FACULTADES ESTUDIADAS**

	F.CIENCIAS ADMINISTRATIVAS				F. DE ODONTOLOGÍA				F. DE INGENIERÍA QUÍMICA			
	HOMBRE		MUJER		HOMBRE		MUJER		HOMBRE		MUJER	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ME AFECTA MUCHISIMO/BASTANTE	19	24.7	8	29.7	3	13.6	1	14.2	3	27.3	1	50
NO ME	47	61.1	12	44.4	17	77.3	6	85.8	6	54.5	1	50

AFECTA/ME AFECTA POCO												
ME AFECTA MODERADAMENTE/NO CONTESTA	11	14.2	7	25.9	2	9.1	-	-	2	18.2	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>74</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>75.9</b>	<b>7</b>	<b>24.1</b>	<b>11</b>	<b>84.7</b>	<b>2</b>	<b>15.3</b>

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

En cuanto a “Conflictos con la administración” ( $p=.011$ ), les afecta al 30% de docentes mujeres.

**TABLA 4.44. CUANDO REALMENTE NECESITO HABLAR A MI SUPERIOR EL/ELLA ESTA DESEANDO ESCUCHAR**

	F. CIENCIAS ADMINISTRATIVAS				F. DE ODONTOLOGÍA				F. DE INGENIERÍA QUÍMICA			
	HOMBRE		MUJER		HOMBRE		MUJER		HOMBRE		MUJER	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
TOTALMENTE DE ACUERDO/DE ACUERDO	55	71.4	20	74.1	3	13.6	1	14.2	2	18.2	1	50
TOTALMENTE EN DESACUERDO/EN DESACUERDO	9	16.7	3	11.1	16	72.8	3	42.9	8	72.7	1	50
INDECISO /NO CONTESTA	13	16.9	4	14.8	3	13.6	3	42.9	1	9.1	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>74.1</b>	<b>27</b>	<b>25.9</b>	<b>22</b>	<b>75.9</b>	<b>7</b>	<b>24.1</b>	<b>11</b>	<b>84.6</b>	<b>2</b>	<b>15.4</b>

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

En la pregunta “Cuando realmente necesito hablar a mi superior él/ella está deseando escuchar”, ( $p=.009$ ), en las Facultades de Odontología y de Ingeniería Química se muestran porcentajes altos que están en desacuerdo, especialmente los hombres con 72.8% y 72.7% respectivamente.

**TABLA 4.45 SE ME INFORMA DE LAS COSAS IMPORTANTES QUE OCURREN EN MI FACULTAD EN RELACION A LA EDAD EN FACULTADES ESTUDIADAS**

	F.CIENCIAS ADMINISTRATIVAS				F. DE ODONTOLOGÍA				F. DE INGENIERÍA QUÍMICA			
	<40años		>40 años		<40años		>40 años		<40años		>40 años	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
TOTALMENTE DE ACUERDO/DE ACUERDO	7	43.8	57	64.8	7	53.8	11	68.8	4	80	2	25
TOTALMENTE EN DESACUERDO/E N DESACUERDO	5	31.2	16	18.2	6	46.2	3	18.7	-	-	4	50
INDECISO /NO CONTESTA	4	25	15	17	-	-	2	12.5	1	20	2	25
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>15.4</b>	<b>88</b>	<b>84.6</b>	<b>13</b>	<b>44.8</b>	<b>16</b>	<b>55.2</b>	<b>5</b>	<b>38.5</b>	<b>8</b>	<b>61.5</b>

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

En cuanto a la pregunta “Se me informa de las cosas importantes que ocurren en mi facultad” ( $p=.007$ ), se puede observar que la mayoría está de acuerdo en que así es, solo en la Facultad de Ingeniería Química el 50% de docentes mayores de 40 años están en desacuerdo.

4.- Por jornada laboral existen diferencias significativas en relación a variables organizacionales y laborales en la Facultad de Ciencias Administrativas, “Sabido lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo si elijo este trabajo, definitivamente lo haría” ( $p=.016$ ), “Se me informa de las cosas importantes que ocurren en mi Facultad” ( $p=.038$ ).

5.- Por antigüedad en la docencia existen diferencias significativas en relación a las variables organizacionales y laborales, en cuanto a “Tener conflicto con la administración” ( $p=.016$ ); “En lo fundamental está contento con el trabajo” ( $p=.048$ ); “Mi profesión está afectando negativamente mi salud” ( $p=.027$ ).

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1.- Conclusiones

- Con la presente investigación, ha sido factible describir las condiciones de género y edad de los docentes de las tres facultades estudiadas de la Universidad Central del Ecuador, demostrando el predominio del género masculino con los siguientes resultados: Ciencias Administrativas 74%, Odontología 76% e Ingeniería Química 85%. En cuanto a la proporcionalidad de edad los resultados obtenidos son: profesionales de la Facultad de Ciencias Administrativas mayores de 40 años 88%, en Odontología 55% y en Ingeniería Química hay más docentes menores de 40 años con 61%.
- Desde las dos variables citadas se puede concluir con la exposición de los siguientes resultados: En relación directa de la presencia del síndrome de Burnout al género, factores como el Agotamiento Emocional se encuentran presentes en mayor nivel en las mujeres, otro factor como es la Despersonalización posee mayor presencia en el género masculino. En relación a Bajo logro personal, tiene mayor significancia en el género femenino.
- De acuerdo a los resultados obtenidos en cuanto a la edad de los profesionales se concluye que el factor de Agotamiento Emocional se presenta con mayor frecuencia en aquellos docentes que superan los 40 años de edad. El factor de Despersonalización está con mayor frecuencia en los profesionales menores de 40 años de edad. La incidencia de Bajo Logro Personal está presente con mayor frecuencia en los docentes mayores de 40 años de edad.
- Una vez que se ha analizado la problemática en torno a la estructura organizacional, se determina que es posible instaurar mejoras en relación al esquema organizacional de las facultades analizadas.

## 5.2.- Recomendaciones

- Realizar socializaciones con la presencia de los principales representantes de los distintos estamentos de la Universidad Central del Ecuador con el objetivo de conocer el impacto que genera el Síndrome de Burnout en los docentes y de esta manera tomar las medidas preventivas y correctivas para erradicar la presencia de este síndrome.
- Capacitar a los docentes de las facultades investigadas sobre los mecanismos que pueden emplear para contrarrestar el impacto que genera el Síndrome de Burnout, con la ayuda de un grupo interdisciplinario, conformado por psicólogos, médicos, etc., que de manera especial trabajen con aquellos docentes que superen los 40 años de edad.
- Es necesario y fundamental sugerir el replantear la estructura organizacional de las facultades estudiadas, con el objetivo de disminuir el impacto del Síndrome de Burnout.

## CAPÍTULO VI

### PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 6.1.- Presentación

La propuesta originada de la investigación en el tema de Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios de < de 40 años y > de 40 años de edad en las facultades de Ciencias Administrativas, Odontología e Ingeniería Química de la Universidad Central en el año 2011, se presenta como una herramienta válida para cerrar la investigación de manera exitosa, ya que se proponen actividades y estrategias que van encaminadas a minimizar el efecto que tiene el riesgo psicosocial ocupacional en el desempeño del docente universitario y en la calidad de vida de los mismos, entendiendo que su labor es muy compleja y dinámica, que requiere comprensión y ayuda.

#### 6.2.- Objetivos de la Propuesta

Ofrecer al estamento de docentes universitarios de las tres facultades investigadas, datos sobre la prevalencia del síndrome de Burnout identificados en la presente investigación.

Utilizar los datos que se obtuvieron en la investigación para proponer a las autoridades de las facultades estudiadas el diseñar, implementar un programa de concientización y manejo del agotamiento emocional y bajo logro personal que en la investigación se presentan con mayor proporción en docentes mayores de 40 años; minimizar la despersonalización en docentes menores de 40 años.

Aplicar en docentes mujeres correctivos en cuanto a variables organizacionales y laborales, mejorando la comunicación con la autoridad de las facultades, propendiendo a que existe estabilidad y seguridad en su trabajo de docencia.

Identificar y manejar positivamente aquellos estresores que en los docentes provocan el desarrollo del Síndrome de Burnout

Impulsar a que el programa preventivo propuesto se implemente a todos los docentes de la Universidad Central del Ecuador.

### **6.3.- Justificación**

- 1) Los resultados obtenidos en esta investigación nos da el aval para tener la posibilidad de proponer estrategias para minimizar o controlar este síndrome de burnout en el estamento de docentes universitarios de las tres facultades estudiadas.
- 2) La presente propuesta de investigación se justifica ya que genera acciones preventivas orientadas al riesgo psicosocial Síndrome de Burnout, presente en la actividad del docente y que ha sido identificado en investigaciones a nivel internacional.
- 3) Genera conocimiento y cultura preventiva en el estamento docente relacionado con el Síndrome de Burnout.
- 4) La promoción de la salud de los profesores universitarios, estableciendo un documento base con recomendaciones y conclusiones.

### **6.4.- Fundamentación Teórica de la Propuesta**

La presente investigación posee un valor teórico importante, y la propuesta se origina en teorías vigentes sobre Burnout en docentes universitarios.

El síndrome del *burnout* es un estrés prolongado que viven quienes trabajan directamente con personas y en donde los esfuerzos hechos no se ven compensados de manera suficiente. Quienes son más propensos a sufrir de esto son los docentes, policías, terapeutas, enfermeras, etc.

Las actuales tendencias en la promoción de la seguridad e higiene en el trabajo incluyen no solamente los riesgos físicos, químicos y biológicos de los ambientes laborales, sino



también los múltiples y diversos factores psicológicos y sociales, inherentes a la empresa y la manera como influyen en el bienestar físico y mental del trabajador.

Con respecto a las **Estrategias y Técnicas de Afrontamiento**, desde la perspectiva de Gil-Monte y Peiró (1997), se plantea que las estrategias de afrontamiento constituyen los esfuerzos, tanto conductuales como cognitivos, que realiza una persona para dominar, reducir o tolerar las exigencias creadas por transacciones estresantes.

Se asume la distinción que realizan Carver, Sheier y Wientraub (1989) para el afrontamiento, distinguiendo un afrontamiento centrado en el problema, afrontamiento centrado en la emoción y evitación al afrontamiento

- *Afrontamiento centrado en el problema*: afrontamiento activo, planificación, supresión de actividades distractoras, refreno del afrontamiento y búsqueda de apoyo social.
- *Afrontamiento centrado en la emoción*: búsqueda de apoyo emocional y social, reinterpretación positiva, aceptación, desahogo y religión.
- *Evitación al afrontamiento*: negación, desconexión conductual, desconexión mental, consumo de drogas y humor.

### **6.5.- Descripción de la Propuesta**

Facilitar la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para desarrollar el trabajo docente, minimizando tanto el agotamiento emocional, la despersonalización y de hecho aumentar el logro personal en los docentes de las tres facultades estudiadas

Proponer a las autoridades de las facultades estudiadas el diseñar, implementar y evaluar un programa de concientización y manejo del agotamiento emocional y bajo logro personal que en la investigación se presentan con mayor proporción en docentes mayores de 40 años de las tres facultades estudiadas; y el objetivo de minimizar la despersonalización en docentes menores de 40 años.

Poner en ejecución este programa para todos los docentes de la Universidad Central del Ecuador.

### **6.6.- Factibilidad de la Propuesta**

Al ser la Universidad Central una institución dinámica e integrada por entes capacitados en muchas áreas del conocimiento, se tiene dentro de ella todos los recursos necesarios para que sea factible cualquier propuesta que se presente y que constituya un adelanto y mejoramiento tanto para el factor humano como para el material. Dado que las autoridades universitarias se presentan como facilitadores para todo lo que se encuentra enfocado en el mejoramiento continuo; al ser una Universidad de categoría A, debe desarrollar programas destinados a mantener su categoría en el ámbito educativo superior, y esta propuesta de investigación cumple con este objetivo.

#### **6.6.1.- Recursos Materiales**

Para la propuesta de investigación se requiere de algunos recursos materiales que no representan mayor inconveniente como sería la papelería tanto para la promoción y comunicación, al igual que para la evaluación que obligadamente se debe realizar al término de cada capacitación.

Contar con una sala de capacitación adecuada e implementada con recursos informáticos, infocus, etc.

#### **6.6.2.- Recursos Financieros**

Relacionada con la logística del programa de capacitación, costo a los capacitadores, papelería, etc.

#### **6.6.2.- Recursos Financieros**

Los capacitadores que conozcan del tema psicosocial Síndrome de Burnout quienes tendrán la oportunidad de ser entes propositivos y preventivos para que este riesgo

psicosocial se conozca, y se controle o minimice en el estamento de los docentes universitarios.

Los integrantes de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional los que tienen como una de sus funciones identificar, medir, evaluar y controlar todos los riesgos que aquejen a los docentes universitarios, apoyados por el Comité Paritario de Seguridad y Salud Ocupacional

### **6.7.- Evaluación de la Propuesta**

Toda capacitación que se realice a los actores en los diferentes puestos de trabajo, y en este caso a los docentes universitarios debe evaluarse.

Además, periódicamente es necesario continuar con las evaluaciones de las condiciones en las que se encuentran los docentes universitarios en relación al factor de riesgo psicosocial Síndrome de Burnout, utilizando instrumentos como las encuestas, las entrevistas, la observación; es decir, herramientas tanto objetivas como subjetivas, que permitirán enriquecer las posteriores estrategias que irán generando de este seguimiento.

## BIBLIOGRAFIA

Boada, J., Diego, V., Agullo, T. (2004). El Burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*. Vol. 16, (1), 125-131.

Buzzetti, M. (2005). Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en Dirigentes del Colegio de Profesores A.G. de Chile. Memoria de grado, Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Bresó, E., Salanova, M., Schaufeli, W.B. y Nogareda, C. (2007). Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición. Nota Técnica de Prevención, 732, 21ª Serie. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Cabrera, V. (2008). Incidencia de las variables sociodemográficas y profesionales en el estrés laboral asistencial en profesores universitarios. Tesis para optar para el grado de Magister. Universidad de Santiago de Chile. Santiago.

Cancino, L. (2005). Burnout: Fundamentos para una intervención urgente. Disponible en: <http://www.rieh.net/biblioteca/Burnout.pdf>

Carver, C.S., Scheier, M.F. & Weintraub, J.K. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of personality and social psychology*, 53, 267-283.

Castro, R. (2005). Síndrome de Burnout o desgaste profesional. Breve referencia a sus manifestaciones en profesores universitarios. Anuario 28. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Cifre, E., Llorens, S. (2002). Burnout en profesores de la UJI: Un estudio diferencial. Extraído el 02 de septiembre, 2006 de <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi7/Burnout.pdf>

De la Orden, A. (1987) Formación, selección y evaluación del profesorado universitario. *Bordón*, 266, 5-29..

Demerouti, E., Bakker, A.B., De Jonge, J., Janssen, P.P.M., y Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27, 279-86.

Ferreres, V.S. (2001). El desarrollo profesional del profesorado universitario: Circunstancias, problemas y propuestas. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 5(2),1-26. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev52ART5.pdf> [Consulta: 15/06/2010].

Freudenberg, H. (1974): Saff burn-out. *Journal of social issues*. 30, 159-166.

Freudenberg, H J.(1989) Burnout past, present and future concerns. *Loss Grief Care*. 1; 3: 1-10.

Gil-Monte, P. R. (2003). Sentimientos de culpa: Un síntoma relevante en el proceso del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout).

Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis.

Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 2, 261-268.

Gil-Monte, P.R. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de Burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. Valencia-España

Gil-Monte P.R., (2003). Sentimientos de culpa: un síntoma relevante en el proceso del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Trabajo presentado en el “VIII Congreso de Psicología Social”. Torremolinos (Málaga).

Gil-Monte, P.R. (2005). El Síndrome de Quemarse por el Trabajo. Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.

Gil-Monte, P. R., Carretero, N., Roldán, M. D. y Núñez-Román, E. (2005). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 107-123.

Gómez, V. (2008). Factores psicosociales del trabajo y su relación con la salud percibida y la tensión arterial: Un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Revista Ciencia y Trabajo* Año 10(30), 132-137. Disponible en <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/30/pagina132.pdf>

Huibers, MJ, Beurskens AJ, Prins JB, Kant, IJ., Bazelmans E, Van Schayk, CP., Knottnerus JA, Bleijenberg G, Fatigue, burnout and chronic fatigue syndrome among employees on sick leave: do attributions make the difference. *Occup. Environ Med.* 2003. 35.- Kalimo, M., El-Batawi y Cooper, C.L. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Organización Mundial de la Salud. Ginebra 1988.

Informe del comité mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra, 1984.

Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: OMS.

Martín, J., Luceño, L., Jaén, M. y Rubio, S. (2007), “Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente”, en *Psicothema*. Vol. 19, nº 1, pp. 95 – 101.

Martínez A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. nº 112. Septiembre. 2010.

Marrau, C (2004). El Síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en humanidades*, 10 (5), 53-68.

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986): *Maslach Burnout Inventory*. Manual research Edition. University of California. Consulting Psychologist Press. Palo Alto, C.A., 19.

Maslach, C. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology* (52), 397-422 [En red]. Disponible en <http://arjournals.annualreviews.org/toc/psych/52/1;jsessionid=jJ42AOy4HSI8>

Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. (2001). Job burnout. *Annu Rev Psychol.* 2001;52: 397-422.

Maslach C.(2003) "Job Burnout: New directions in research and intervention" *American Psychological Society*, Vol. 12, Nº 5.  
Matud garcía matud 2002

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.[www.emagister.com](http://www.emagister.com)

Matud A, García y Matud (2002). Estrés laboral y salud en el profesorado

Miño, A. (2003). Clima organizacional y estrés laboral asistencial (Burnout) en profesores de enseñanza media: Un estudio correlacional. Tesis para optar por el título de Psicóloga. Universidad de Santiago de Chile, Santiago, Chile.

Moriana, J.A. y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*, 4, 597-621.

Moreno, B., Garrosa, E., Galvez, M., González, J. (2000). La evaluación del estrés y el Burnout del profesorado: CBP-R. *Revista de Psicología del trabajo y las organizaciones*, 16 (1), 331-349.

Moreno B., Gálvez Herrer, M., Garrosa Hernández, E. y Mingote Adán, J.C. (2006). Nuevos planteamientos en la evaluación del burnout. La evaluación específica del desgaste profesional médico. *Atención Primaria*, 38, 544-549.

Moreno B., Garrosa E., Benevides-Pereira A. M., y Gálvez M. (2003). Estudios transculturales del Burnout: los estudios transculturales Brasil-España, en la *Revista Colombiana de Psicología*, No. 12, pp. 9-18.

Monte, P. y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. México: Síntesis Psicológica.

Organización Internacional del Trabajo. (OIT). *Factores Psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Informe del Comité Mixto OIT/OMS; 1984

Pando, M., Castañeda, J., Gómez, M., Aguila, A., Ocampo, L. & Navarrete, R. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de

Atemajac, Guadalajara, México. Salud en Tabasco. Septiembre-diciembre, año/vol. 12, número 003, México, 523-529.

Peiró, J.M. (2004). Análisis de los riesgos psicosociales, diagnósticos e intervención. Metodología Prevenlab para el análisis y prevención de riesgos psicosociales. En VVAA: I Simposium sobre riesgos laborales en las administraciones públicas, 185-197. Narcea, S.L., Oviedo.

Quass, C. (2006). Diagnóstico de Burnout y Técnicas de Afrontamiento al Estrés en profesores universitarios de la Quinta Región de Chile. Psicoperspectiva, 1, 65-75.

Restrepo N, Colorado G, Cabrera G. (2006). Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia. 2005. Revista de Salud Pública, 8, 63-73.

Rizzo, J., House, R.E. y Lirtzman, J. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations Administrative Science Quarterly, nº 15, p. 150-163

Sandoval-Caraveo M.C. (2004) Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas 27:78-82.

Sandoval, C., González, P., Sanhueza, L., Borjas, R. y Odgers, C. (2006). Síndrome De Burnout En el Personal Profesional Del Hospital De Yumbel. Cuadernos Médicos Sociales, 46, 268-273.

Sandoval, C., González, P., Sanhueza, L., Borjas, R. y Odgers, C. (2006). Síndrome De Burnout En El Personal Profesional Del Hospital De Yumbel. Cuadernos Médicos Sociales, 46, 268-273

Santos Guerra, M. A. (1990) "Criterios de referencia sobre la calidad del proceso de enseñanza/aprendizaje en la Universidad", Revista de Enseñanza Universitaria, Nº 1, Vol.1.

Savio, Silvana A. (2008). El síndrome del burn out : un proceso de estrés laboral crónico. hologramática - Facultad de Ciencias Sociales UNLZ Año V, Número 8, V1, pp.121-138

## ANEXO A

### MBI ADAPTADO AL PROFESORADO

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado.

			Nunca	Alguna vez al año o menos	1 vez al mes o menos	Algunas veces al mes	1 vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
6	EE	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.							
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes.							



8	EE	Me siento “quemado” por el trabajo.							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
			Nunca	Alguna vez al año o menos	1 vez al mes o menos	Algunas veces al mes	1 vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los estudiantes a los que tengo que enseñar.							
16	EE	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me							

		produce bastante estrés.							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes							
18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto con los estudiantes							
19	PA	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	PA	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.							

Cansancio emocional (CE) Afirmaciones: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 del **inventario del Síndrome de Burnout de Maslach**

Despersonalización (DP) Afirmaciones: 10, 11, 15, 22

Realización personal (RP) Afirmaciones: 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

CE : 40 – 54

DP : 22 – 30

RP : 00 – 12

presenta síndrome de burnout

## **ANEXO B**

### **CUESTIONARIO GENERAL**

Por favor llene los datos siguientes. En las preguntas donde aparecen varias opciones, rodee con un círculo la respuesta deseada

Edad: < 40 años..... > 40 años.....

Sexo: Hombre ..... Mujer.....

Años en la docencia hasta 5 años..... 5-10 años..... 10-20 años..... >20 años.....

Jornada semanal en la UCE.....horas

Trabaja en otras instituciones sí..... no.....

## ANEXO C

### CUESTIONARIO CBP-R

Por favor indique la respuesta que mejor describe su situación profesional como docente. rodee con un circulo la respuesta deseada según la siguiente clave de clasificación:

- 1.- No me afecta
- 2.- Me afecta un poco
- 3.- Me afecta moderadamente
- 4.- Me afecta bastante
- 5.- Me afecta muchísimo

1.- Falta de seguridad o continuidad en el empleo	1	2	3	4	5
2.- Amenaza de violencia de los estudiantes o vandalismo	1	2	3	4	5
3.- Sentimiento de estar bloqueado en la profesión	1	2	3	4	5
4.- Conflictos con la administración	1	2	3	4	5
5.- Amenaza de cierre de la institución universitaria	1	2	3	4	5

Por favor a continuación indique la respuesta que mejor describe su grado de acuerdo con cada frase. Rodee la respuesta deseada según la siguiente clave de clasificación:

- 1.- Totalmente en desacuerdo
- 2.- En desacuerdo
- 3.- Indeciso
- 4.- De acuerdo
- 5.- Totalmente de acuerdo

6.- Los recursos materiales en mi Universidad(edificio, clases, mobiliario,etc)son mantenidos adecuadamente	1	2	3	4	5
7.- No tengo claro cuáles son mis	1	2	3	4	5

funciones y las responsabilidades de mi trabajo					
8.- En lo fundamental yo diría que estoy muy contento con mi trabajo	1	2	3	4	5
9.- Cuando realmente necesito hablar a mi superior él/ella está deseando escuchar	1	2	3	4	5
	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indeciso</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
10.- Mi superior me convoca junto con otros compañeros a reuniones conjuntas	1	2	3	4	5

para tomar decisiones y resolver problemas comunes					
11.- Es muy estresante dar una buena educación en un ambiente de poco apoyo financiero	1	2	3	4	5
12.- Me preocupa beber demasiado alcohol	1	2	3	4	5
13.- Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo si elijo este trabajo, definitivamente lo haría	1	2	3	4	5
14.- Me produce una gran cantidad de estrés el cambio de normas, valores profesionales	1	2	3	4	5
15.- Mi superior "da la cara" por la gente que trabajamos en mi Facultad	1	2	3	4	5
16.- En general, mi trabajo se adapta muy bien a la clase de trabajo que yo deseaba	1	2	3	4	5
17.- Siento que tengo trabajo extra más allá de lo que	1	2	3	4	5

debería esperarse normalmente de mí					
18.- Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo	1	2	3	4	5
19.- Se me hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones	1	2	3	4	5
20.- Mi instituto reúne materiales suficientes para que los profesores sean efectivos	1	2	3	4	5
21.- Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud	1	2	3	4	5
22.- Actualmente encuentro que disfruto bastante de mi vida	1	2	3	4	5

	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indeciso</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
23.- Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión	1	2	3	4	5
24.- Si un buen amigo/a me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendárselo	1	2	3	4	5
25.- Tener que participar en actividades de capacitación fuera de las horas habituales de trabajo es muy estresante para mí	1	2	3	4	5



a26.- Se me informa de las cosas importantes que ocurren en mi Facultad	1	2	3	4	5
27.- Actualmente encuentro mi vida bastante aburrida	1	2	3	4	5

## ANEXO D

### RESULTADOS POR CADA ENCUESTA EN LA FACULTADES ESTUDIADAS

#### FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN- AGOTAMIENTO EMOCIONAL - NIVELES MEDIO Y ALTO

Encuesta	Edad (años)		Género		Jornada semana h/sem	Antigüedad				Trabajo en otras instituciones		Agotamiento emocional		
	<40 y >40		M	F		1	2	3	4	SI	NO	B	M	A
1		X		X	25				X	X				X
2		X	X		12				X		X			X
7		X	X		20				X	X				X
12		X		X	25				X	X				X
20		X	X		13			X		X				X
87		X		X	25				X	X				X
99		X	X		13			X		X				X
103		X		X	12				X		X			X
11		X		X	8				X	X			X	
18		X	X		12				X		X		X	
23		X		X	40		X				X		X	
28		X		X	8			X		X			X	
51		X	X		30				X	X			X	
52		X	X		12				X		X		X	
53		X	X		20				X		X		X	
71		X	X		12			X		X			X	
72		X	X		40				X		X		X	
79		X		X	10				X		X		X	
83		X		X	10		X				X		X	
88		X		X	8			X		X			X	
90		X	X		12			X		X			X	
101		X		X	10		X				X		X	

Fuente: Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

Elaborado por: La Autora

Antigüedad: 1. hasta 5 años; 2. 5-10 años; 3. 10-20 años; 4. >20años

El nivel alto de Agotamiento Emocional encontrado entre los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas no tiene diferencia en cuanto al sexo y a la jornada laboral, se presenta entre los docentes mayores de 40 años de edad y principalmente entre aquellos que trabajan en otras instituciones.

### FACULTAD DE ODONTOLOGIA- AGOTAMIENTO EMOCIONAL -NIVELES MEDIO Y ALTO

N°	Edad		Género		Jornada semana h/sem	Antigüedad				Trabajo en otras instituciones		Agotamiento emocional		
	<40	>40	M	F		1	2	3	4	SI	NO	B	M	A
24		X		X	25				X	X				X
6	X			X	13		X				X		X	
13	X		X		14	X					X		X	
18	X			X	13		X				X		X	

Fuente: Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

Elaborado por: La Autora

El nivel alto de Agotamiento Emocional en la Facultad de Odontología se presenta en una docente mujer, misma que trabaja en otras instituciones y cuya edad está en el rango de mayores de 40 años.

### FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS- DESPERSONALIZACIÓN - NIVELES MEDIO Y ALTO

N°	Edad		Género		Jornada semana h/sem	Antigüedad				Trabajo en otras instituciones		Despersonalización		
	<40	>40	M	F		1	2	3	4	SI	NO	B	M	A
13		X	X		14	X				X				X
20		X	X		13			X		X				X
36	X		X		34		X			X				X
86		X	X		10				X		X			X
102		X	X		10				X		X			X
103		X	X		13			X			X			X
15		X	X		30				X	X			X	
18		X	X		26				X		X		X	
22		X	X		26				X	X			X	
42	X		X		12	X				X			X	
46		X	X		5		X			X			X	
51		X	X		30				X	X			X	
52		X	X		12				X		X		X	
53		X	X		20				X		X		X	
54	X			X	8	X				X			X	
57		X	X		16				X		X		X	
80		X	X		8				X	X			X	
82		X	X		8				X		X		X	

Fuente: Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

Elaborado por: La Autora

El nivel alto de despersonalización en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas, se encuentra mayormente entre los mayores de 40 años de edad y en docentes hombres; no existe diferencia en cuanto a trabajar o no en otras instituciones

### FACULTAD DE ODONTOLOGÍA - DESPERSONALIZACIÓN - NIVELES MEDIO Y ALTO

N°	Edad		Género		Jornada semana h/sem	Antigüedad				Trabajo en otras instituciones		Despersonalización		
	<40	>40	M	F		1	2	3	4	SI	NO	B	M	A
13	X		X		14	X					X			X
20	X		X		14	X					X			X
26		X	X		10				X		X			X
4	X		X		13			X		X			X	
11		X	X		22				X	X			X	
12	X			X	20	X					X		X	
14		X	X		32				X	X			X	
16	X		X		14	X					X		X	

Fuente: Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

Elaborado por: La Autora

En la Facultad de Odontología, el nivel alto de despersonalización se encuentra en menores de 40 años, en docentes hombres y mayormente en aquellos que no trabajan en otras instituciones.

### FACULTAD DE INGENIERIA QUIMICA - DESPERSONALIZACION - NIVELES MEDIO Y ALTO

N°	Edad		Género		Jornada semana h/sem	Antigüedad				Trabajo en otras instituciones		Despersonalización		
	<40	>40	M	F		1	2	3	4	SI	NO	B	M	A
10	X		X		14	X					X			X
11	X		X		12	X					X			X
3		X	X		26	X				X			X	

Fuente: Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

Elaborado por: La Autora

El nivel alto de despersonalización en los docentes de la facultad de Ingeniería Química se encuentra en docentes menores de 40 años de género masculino y cuya antigüedad es menor de 5 años.

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS - LOGRO PERSONAL - NIVEL BAJO**

N°	Edad		Género		Jornada semana h/sem	Antigüedad				Trabajo en otras instituciones		Logro Personal		
	<40	>40	M	F		1	2	3	4	SI	NO	B	M	A
4		X		X	24				X		X	X		
7		X	X		20				X	X		X		
9		X	X		13				X		X	X		
11		X		X	8			X		X		X		
12		X		X	25				X	X		X		
13		X	X		12				X	X		X		
14	X		X		38			X			X	X		
17		X		X	24				X		X	X		
20		X	X		13			X		X		X		
27		X	X		5			X		X		X		
31		X	X		12				X		X	X		
35		X	X		26				X	X		X		
37		X	X		40				X		X	X		
41		X	X		12				X	X		X		
49		X	X		9				X		X	X		
50		X		X	20				X		X	X		
56		X	X		12				X	X		X		
58		X		X	12				X		X	X		
59		X	X		26				X	X		X		
61		X	X		12				X		X	X		
64	X			X	8		X			X		X		
65		X	X		60			X		X		X		
76		X		X	10			X		X		X		
77		X	X		8		X				X	X		
78		X		X	8			X		X		X		
79				X	10				X		X	X		
83		X		X	10		X				X	X		
84		X	X		6				X	X		X		
85		X	X		8				X	X		X		
86		X	X		10				X		X	X		
87		X		X	12			X			X	X		
88		X		X	8			X		X		X		
89		X	X		12				X	X		X		
91		X		X	8			X		X		X		
95		X		X	24				X		X	X		
99		X		X	25				X	X		X		
101		X		X	7		X				X	X		
102		X	X		10						X	X		
103		X	X		13			X		X		X		
104		X	X		9				X		X	X		

Fuente: Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

Elaborado por: La Autora

Nivel bajo de Logro personal en la Facultad de Ciencias Administrativas se presenta mayormente en docentes mayores de 40 años y en docentes de más antigüedad, en similar proporción en cuanto a sexo, y al trabajo o no en otras instituciones.

#### FACULTAD DE ODONTOLOGIA-LOGRO PERSONAL-NIVEL BAJO

N°	Edad		Género		Jornada semanah/ sem	Antigüedad				Trabajo en otras instituciones		Logro Personal		
	<40	>40	M	F		1	2	3	4	SI	NO	B	M	A
6	X			X	13		X				X	X		
12	X			X	20	X					X	X		
14		X	X		32				X	X		X		
16	X		X		14	X					X	X		
18	X			X	13		X				X	X		
22		X	X		9				X		X	X		
24		X		X	25				X	X		X		
26		X	X		10				X		X	X		

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

El nivel bajo de Logro personal en la Facultad de Odontología se presenta mayormente entre aquellos que no trabajan en otras instituciones.

#### FACULTAD DE INGENIERIA QUIMICA-LOGRO PERSONAL-NIVEL BAJO

N°	Edad		Género		Jornada semanah/ sem	Antigüedad				Trabajo en otras instituciones		Logro Personal		
	<40	>40	M	F		1	2	3	4	SI	NO	B	M	A
3	X		X		26	X				X		X		

**Fuente:** Base de Datos de encuesta aplicada en la Universidad Central del Ecuador

**Elaborado por:** La Autora

El único docente con bajo logro personal es menor de 40 años, del sexo masculino y de antigüedad de menos de 5 años y que sí trabaja en otra institución.