



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2024,
Volumen 8, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5

**INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
EN EL BURNOUT DE LOS DOCENTES DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA DEL
AÑO 2024**

**INCIDENCE OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE
ON THE BURNOUT OF TEACHERS AT THE
TECHNICAL UNIVERSITY OF MACHALA IN 2024**

Jorge Eduardo Murillo Martínez
Universidad Estatal de Milagro - Ecuador

Jazmín Milleray Murillo Vaca
Universidad Estatal de Milagro - Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14829

Incidencia del clima organizacional en el burnout de los docentes de la Universidad Técnica de Machala del año 2024

Jorge Eduardo Murillo Martínez¹

jmurillom8@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0007-2175-5065>

Universidad Estatal de Milagro
Ecuador

Jazmín Milleray Murillo Vaca

psicolifejazminmurillo@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0004-1346-7459>

Universidad Estatal de Milagro
Ecuador

RESUMEN

En esta investigación, se buscó determinar la incidencia del clima organizacional en el burnout de los docentes de la universidad técnica de Machala. Para este fin, se aplicó una metodología basada en el enfoque epistemológico positivista, y enfoque cualitativo con un alcance correlacional para el tratamiento de los datos. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. Se aplicó el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) transformada con 22 ítems, la misma que tiene una escala de Likert de 7, que va desde 0 hasta 6. La población y muestra de estudio está representada por los 46 docentes durante el mes de julio de 2024 en la universidad UTMACH. La investigación de demostró que los docentes tenían un alto índice de burnout respecto a su realización personal, por lo que se describe en este artículo científico las variables y frecuencias con las que se fueron analizando las tres variables, la de cansancio emocional, realización personal y despersonalización.

Palabras clave: burnout, clima organizacional, trabajadores

¹ Autor principal.

Correspondencia: jmurillom8@unemi.edu.ec

Incidence of the organizational climate on the burnout of teachers at the Technical University of Machala in 2024

ABSTRACT

In this research, we sought to determine the impact of the organizational climate on the burnout of teachers at the Technical University of Machala. To this end, a methodology based on the positivist epistemological approach and a qualitative approach with a correlational scope for data processing was applied. The research design was non-experimental and cross-sectional. The Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire was applied, transformed with 22 items, which has a Likert scale of 7, ranging from 0 to 6. The population and study sample is represented by the 46 teachers during the month of July 2024 at the UTMACH university. The research showed that teachers had a high burnout rate with respect to their personal fulfillment, which is why the variables and frequencies with which the three variables were analyzed are described in this scientific article: emotional exhaustion, personal fulfillment and depersonalization.

Keywords: burnout, organizational climate, workers

*Artículo recibido 15 septiembre 2024
Aceptado para publicación: 10 octubre 2024*



INTRODUCCIÓN

El burnout es un fenómeno que afecta la salud mental y física de los trabajadores, manifestándose como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Este síndrome, cada vez más frecuente en diversos ámbitos laborales, impacta negativamente en el desempeño individual, las relaciones interpersonales y la productividad, lo que genera costos significativos para las organizaciones.

Un factor crucial que contribuye al desarrollo del burnout es el clima organizacional. Este explica al conjunto de percepciones que tienen los empleados sobre la cultura, las políticas, las prácticas y la atmósfera general del lugar de trabajo. Un clima organizacional verdadero se caracteriza por la confianza, la comunicación abierta, el apoyo entre compañeros, la flexibilidad y el reconocimiento del trabajo bien hecho, mientras que un clima negativo se caracteriza por la falta de apoyo, la desconfianza, la comunicación ineficaz, la presión constante, la rigidez y la falta de reconocimiento.

La influencia del clima organizacional en el burnout radica en la forma en que impacta en el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores. Un clima negativo crea un ambiente de estrés constante, lo que acrecienta el riesgo de desarrollar burnout. Manzilla (2012) afirma que un empleado con este síndrome no trabaja como debe porque le afecta física, psicológica y emocionalmente; lo que desencadena un bajo nivel en la vida profesional.

La falta de apoyo, la escasa comunicación, la rigidez en las políticas y la falta de reconocimiento produce frustración, ansiedad y sentimientos de impotencia, lo que provoca agotamiento emocional.

Esta investigación se desarrollará en la universidad técnica de Machala, dedicada a la formación de profesionales, capacitaciones y la promoción de la cultura ecuatoriana, ubicados en la provincia de El Oro. Dentro de esta, se brinda un trabajo de calidad, en el cual no sólo se enfoca en el bienestar de la formación académica, sino que además forman profesionales oportunos con actitud proactiva y valores éticos, desarrollando investigación notable y una extensa oferta de servicios que demanda el sector externo, favoreciendo al desarrollo de la sociedad.

El objetivo de esta investigación es analizar de la incidencia del clima organizacional sobre los niveles de burnout de los docentes de la universidad técnica de Machala. Además, se discutirán los estudios de otros autores para fomentar un clima laboral positivo que ayude a prevenir y mitigar el burnout.



Los diferentes investigadores se han enfocado más en la metodología que en buscar un consenso en la definición y orígenes teóricos del clima organizacional. Sin embargo, hay un consenso en que el clima organizacional tiene un impacto significativo en los resultados individuales, ya que influye en la percepción del empleado.

Es importante profundizar en este tema para entender cómo el clima organizacional afecta el desempeño y la satisfacción de los empleados en una organización.

El clima organizacional posee cuatro componentes los cuales se describen de la siguiente manera con el de productividad el cual se refiere a los recursos del centro, como la infraestructura y la formación continuada, y al rendimiento/productividad, que incluye el tiempo del servicio, la jornada laboral, la motivación e incentivación.

Luego el siguiente componente es la relación laboral que abarca la comunicación, las relaciones interpersonales, la relación con el administrador del grupo, el ambiente de trabajo, los motivos de entrar en el grupo, los protocolos de actuación, las competencias profesionales, las funciones, la valoración de los profesionales, y la valoración del trabajo realizado.

Además, la desconfianza más la falta de reconocimiento también contribuyen a la despersonalización, ya que los trabajadores se sienten menos conectados con la organización y sus compañeros, perdiendo interés en su trabajo.

Por otro lado, estudios han explicado que un clima organizacional positivo tiene un impacto directo en la reducción de los niveles de burnout. Un ambiente de trabajo origina la confianza, el apoyo, la comunicación abierta y el reconocimiento del trabajo favorece la satisfacción laboral, reduce el estrés y mejora el bienestar psicológico de los empleados.

A continuación, sigue con el de trabajo individual que se compone de los protocolos de actuación y las competencias profesionales. Más el componente de satisfacción laboral donde se incluye la valoración del trabajo realizado y las expectativas profesionales.

La comunicación en las empresas es un proceso fundamental para su éxito, y debe ser abordada desde una perspectiva teórica y práctica.

Desde el estudio de Pace (1983), donde relaciona el clima de comunicación con el clima organizacional, advirtió que el clima de comunicación se centra en las características peculiares de las prácticas y flujos

de comunicación.

Existen diferentes tipos de comunicación dentro de las empresas: operativa, táctica y estratégica. La comunicación efectiva se caracteriza por ser abierta, evolutiva, flexible, multidireccional e instrumentada.

Dentro de las empresas, se reconocen tres niveles de comunicación: lineal, dinámico y productivo. El clima de comunicación organizacional se refiere a la percepción que tienen los miembros de una organización sobre la comunicación. Un CCO positivo se caracteriza por la libertad de expresión, el apoyo, la confianza y la proximidad entre los miembros, lo cual contribuye a la motivación, el desempeño y la satisfacción laboral.

Una comunicación sólida puede ser clave para mejorar la gestión, la toma de decisiones, la resolución de conflictos, el desarrollo de habilidades y el logro de los objetivos de la empresa en conjunto con el equipo de trabajo.

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, normas, comportamientos y prácticas compartidas que definen la identidad de una organización. Es como la personalidad de la universidad, que se refleja en la forma en que se hacen las cosas, la manera en que se trata a las personas y la forma en que se comunica con el mundo exterior.

Caracteriza un elemento clave del entorno de trabajo en el que los utilizados desempeñan sus labores. El concepto de cultura organizacional es un concepto intangible, porque no se puede verla ni tocarla, pero está presente y accede un importante sistema de mediaciones.

La cultura organizacional se forma a través de la historia de la organización, las experiencias de sus miembros y las influencias del entorno. Es un proceso dinámico que evoluciona con el tiempo y se adapta a las nuevas circunstancias.

Según autores como Koys & Decottis (1991) citados por (Pilligua, 2017), manifiestan que, el clima organizacional se divide en psicológico y organizacional, el primero se aplica mediante estudios personalizados con los trabajadores de las empresas, mientras que el segundo, se realiza a nivel de la organización; ambos miden el nivel de percepción que tienen los trabajadores, sobre las experiencias que viven dentro de la empresa.

Una cultura organizacional fuerte puede ayudar a la organización a atraer y retener talento, aumentar la



productividad, mejorar la comunicación y tomar decisiones más efectivas. Sin embargo, una cultura organizacional débil puede llevar a conflictos, falta de cohesión y una menor eficiencia.

Según Pillugua (2019) el clima laboral, es un referente de gran importancia en las organizaciones, que pretenden ser competitivas y que se preocupan por el personal que labora en ellas; estas empresas, intentan lograr un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, buscando incrementar los niveles de productividad, prestando mayor consideración al recurso humano; donde el bienestar en las personas y la motivación que tengan, son los pilares básicos para ser productivos.

Herbert Freudenberger (1974) conceptualizó al síndrome del profesional quemado como: “la sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral, que surge especialmente en aquellos que se dedican a profesiones de servicio como consecuencia del contacto diario con su trabajo” (Ortega, 2004).

Según Román (2003) Son cada vez más las profesiones que se desarrollan en el contacto humano con un público que impone demandas, tareas y habilidades específicas, aunque también malestares. Tal es el caso de las que se hallan vinculadas a los servicios médicos.

El síndrome de Burnout es un padecimiento que afecta a profesionales de la salud, especialmente aquellos que tienen una interacción directa con los pacientes. Se identifica por estar agotado emocionalmente, la despersonalización y la baja realización personal.

“Los conceptos de “estrés laboral” y “síndrome de burnout”, aunque guardan una estrecha relación, han sido erróneamente manejados como sinónimos” (Loya, 2020). Balseiro (2010), afirma que el estrés sostenido tiene como consecuencia a la fatiga y la fatiga entonces es un factor que a su vez incrementa las situaciones de estrés porque el rendimiento es menor y ello hace que se realice más esfuerzo.

Diversos estudios han demostrado que la prevalencia del síndrome de Burnout es alta, especialmente en países latinoamericanos como Brasil y Perú. La mayoría de los estudios realizados en la región son descriptivos transversales, y se ha encontrado una alta prevalencia del síndrome, con algunos casos incluso llegando al 100%.

La despersonalización es un componente común del síndrome de Burnout, la cual es un sentimiento de distancia emocional del paciente. Puede resultar en un trato frío y distante hacia los pacientes, lo cual puede perjudicar la calidad de la atención.

Los estudios también han encontrado que el síndrome de Burnout está relacionado con factores sociodemográficos como el sexo, la edad, la experiencia laboral y el tipo de trabajo.

Es importante comprender el síndrome de Burnout y sus causas para poder prevenirlo. Se necesitan intervenciones que se centren en el bienestar de los profesionales de la salud, como programas de formación en gestión del estrés, apoyo psicológico, y medidas para mejorar las condiciones laborales.

“En los años noventa, donde aproximadamente el 80% de las investigaciones consideradas en el meta-análisis, se realizaron en personal de servicios humanos, y la mayor parte de las investigaciones restantes se habían realizado en supervisores y encargados de tales servicios. Esto, probablemente, es la causa de que la difusión del burnout sea mayor en este tipo de colectivos profesionales, y no en otros de distinta naturaleza, aspecto que hoy en día se replica en las investigaciones sobre el tema” (Olivares, 2017).

El fenómeno del burnout ha sido objeto de numerosas investigaciones a lo largo de las décadas, y durante los años noventa, hubo una notable concentración en estudios que involucraban a personal de servicios humanos. Este enfoque se reflejó en metaanálisis donde aproximadamente el 80% de las investigaciones se centraron en estos profesionales, con el resto dedicado principalmente a supervisores y administradores en contextos similares.

Esta tendencia tiene implicaciones significativas para entender por qué la difusión del burnout parece ser más prevalente en estos grupos en comparación con otros ámbitos profesionales.

El MBI es la prueba más utilizada por su validez y confiabilidad para el diagnóstico de Burnout, construido en 1981 por Maslach y Jackson, sus ítems evalúan los tres componentes del SB: agotamiento emocional, que hace referencia al alto nivel de esfuerzo físico y emocional como consecuencia de la dinámica continua con los usuarios

Maslach y Jackson (1981) quienes lo definen como un síndrome tridimensional que se desarrolla en aquellos profesionales que trabajan en contacto con personas y que se manifiesta en tres factores: Agotamiento físico y/o emocional, Despersonalización y Baja realización personal en el trabajo (pudiendo presentarse las tres cuestiones a la vez, o dos o una.

A ello, se agregó conceptos y términos más complejos como agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Campbell, 2001).

El burnout, definido como un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por un estrés crónico en el trabajo, puede atribuirse a las características inherentes del trabajo en servicios humanos. Estos profesionales enfrentan una carga emocional intensa debido a la naturaleza de su trabajo, que frecuentemente implica la interacción directa con individuos en situaciones de vulnerabilidad, trauma o crisis.

Esta exposición constante a experiencias emocionales intensas puede conducir a un desgaste emocional progresivo y a una disminución de la capacidad para manejar el estrés.

“El burnout es más frecuente en aquellas profesiones que se dedican a tener una relación estrecha con el público” (Velázquez, Rodríguez, Serrano, & Martínez, Estrés y burnout en docentes de educación media superior, 2014).

Además, las condiciones laborales en estos sectores suelen caracterizarse por altas demandas de trabajo, recursos limitados, falta de apoyo organizacional adecuado y una presión significativa para proporcionar resultados positivos a menudo en circunstancias desafiantes. Estos factores contribuyen a crear un entorno propenso al desarrollo del burnout.

Una de estas causas más evidentes, es la carga física de trabajo, que se refiere a un conjunto de disposiciones a las que el trabajador se somete durante una jornada laboral a nivel psico-físicos. Estos dos aspectos son importantes al momento de realizar una valoración de las causas, debido a los esfuerzos físicos y mentales que van asociados y coexisten uno con el otro (Alcayaga, 2016).

A pesar de que la investigación inicial se centró en estos grupos, es importante señalar que el burnout no es exclusivo de los servicios humanos. Hoy en día, la literatura continúa explorando sus manifestaciones en una variedad de profesiones y sectores, reconociendo que las dinámicas organizacionales, las expectativas laborales y las condiciones generales del mercado de trabajo pueden influir de manera significativa en la prevalencia del burnout.

La persona se puede sentir como si estuviera en un sueño o sumergido en la niebla o como si una pared de vidrio o un velo le separara de su entorno. “La despersonalización: se manifiesta a través de la aparición de sentimientos y actitudes negativas, cínicas, frías e impersonales acerca del sujeto con el que se trabaja” (Velázquez, Rodríguez, Serrano, Olvera, & Martínez, 2014).

Corsi (2008), considera que el agotamiento en su primera fase se caracteriza por una pérdida progresiva

de las energías vitales y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio que se experimenta.

Castillo et al., en su investigación realizada en Colombia ha citado que el síndrome se engloba bajo tres dimensiones: cansancio emocional que se refiere a la ausencia de recursos emocionales y aquel sentimiento de no tener nada que ofrecer a las demás personas; despersonalización o habilidad para desarrollar indiferencia, actitudes negativas y de cinismo hacia los pacientes, y bajos logros personales entendida como la tendencia a evaluar negativamente el propio trabajo con apreciaciones de baja autoestima o baja competencia profesional (Castillo, Orozco, & Alvis, 2015).

“No obstante, ha ido aumentando el interés por otras variables como compromiso, satisfacción laboral, eficacia docente, contexto educativo” (Liu, Wang, Shen, Li, & Wang, 2015).

Según Soriano (2021) para lograr el cambio organizacional consiente se requiere tiempo y energía consistentes y dedicados, se necesita personal que haga buenas intervenciones que mejoren el grupo de trabajo y que les permita la autonomía en el uso de sus habilidades.

“Se deben implementar programas para que los trabajadores adquieran habilidades para la resolución de problemas, entre ellas se destacan el manejo adecuado del tiempo, la búsqueda de información, el análisis asertivo de las circunstancias” (Serna & Martínez, 2020).

En cuanto al área de recursos humanos Leyva (2021), señala que la implementación de estrategias, condiciones laborales estables para el logro de buenos desempeños de los trabajadores, teniendo en cuenta la salud laboral, donde el entorno profesional permita que los trabajadores tengan una buena fortaleza física, condiciones de salud y bienestar físico, emocional y social.

METODOLOGÍA

En este artículo científico, se puntualiza el tipo de investigación, la población, el instrumento de recolección de datos y se describe la institución educativa superior, donde se realizó el estudio. Así mismo la investigación se da por medio del paradigma empírico-analítico, en donde radica la disgregación de un fenómeno en variables y datos cualitativos.

Como señala Prieto (2017) se aplicó el método deductivo “basa sus cimientos en determinados fundamentos teóricos, hasta llegar a configurar hechos o prácticas particulares (Prieto, 2017). Por eso se pudo llegar a cada una de las premisas que se plantean en este estudio.

Con lo que nos permite en obtener conclusiones generales con las debidas observaciones del campo de estudio que se realiza la investigación, y las premisas particulares. Siendo un método esencial en la investigación. Caracterizándose por el proceso de observación, análisis y generalización de esta.

Es tan esencial en haber aplicado esta metodología para ayudarnos en la formulación de hipótesis y las teorías que se encuentran basadas del mundo exterior. De esta manera también se contrasta la investigación con otras fuentes bibliográficas, por lo cual se puede determinar la importancia de este tema que tiene gran relevancia, en investigar más hallazgos del síndrome burnout, y motivando hacia la búsqueda de más hallazgos de esta temática.

Con esto se realizó una búsqueda exhaustiva de artículos científicos, los cuales se encontraban publicados en español, portugués e inglés. Lográndose encontrar estudios casos, investigaciones en instituciones educativas, empresas, hospitales, con lo que se logró ver otras poblaciones, con otras perspectivas.

Para poner fin, se presentó en esta investigación, la síntesis de la revisión bibliográfica, enfocada en incidencia del clima organizacional en el burnout de los docentes.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Respecto al análisis en cuanto al nivel de confiabilidad del Maslach Burnout Inventory, de esta investigación se formalizó a través del Alfa de Cronbach, con lo que se analizó tres factores o variables las que consta de: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, en donde se describe en la siguiente tabla 1.

“El análisis de confiabilidad se hizo mediante el cálculo del Alpha de Cronbach, con el fin de determinar la consistencia interna de cada escala, y la contribución de los diferentes reactivos a la misma” (Hederich-Martínez & Caballero-Domínguez, 2016).

Tabla 1. Análisis de confiabilidad del Maslach Burnout Inventory

Factor	Alfa	Ítems
Cansancio emocional	0,820	9 ítems (1,2,3,6,8,13,14,16,20)
Despersonalización personal	0,088	5 ítems (5,10,11,15,22)
Realización Personal	0,7	8 ítems (4,7,9,12,17,18,19,21)
Global	0,7	22 ítems

Nota. Los datos fueron obtenidos a partir de la evaluación de 45 docentes.

Para continuar con la recolección de datos, se demuestra a través del análisis descriptivo con sus respectivas puntuaciones a las variables de burnout, por lo que se describe la media (\bar{x}), la media ponderada (MP), desviación estándar (s), asimetría (As) y la curtosis (Cu) con la correlación del puntaje general de la encuesta.

Acerca de la población de este estudio, se hicieron en el área de docencia de la universidad UTMACH, ubicada en la ciudad de Machala, provincia de El Oro. Por lo que a continuación se presenta el análisis sociodemográfico de los docentes de la universidad, en donde se especifica las variables de sexo, estado civil, por lo cual se hicieron las variables nominales por medio de frecuencias (f) y con muestras en porcentaje (%). Con esto también las variables cuantitativas de edad y años, se las ha representado por la media (M) y la desviación estándar (DE).

Tabla 2. Análisis sociodemográfico de los participantes.

Variable	Frecuencia	Porcentajes
Sexo		
Masculino	30	66,7%
Femenino	15	33,33%
Estado Civil		
Soltero	11	24,4%
Casado	30	66,7%
Divorciado	4	8,9%
Viudo	0	0%
Rango de edad		
18-40 años	34	75,6%
41-65 años	10	22,2%
66-99 años	1	2,2%
Rango de años de trabajo		
1-4 años	19	42,2%
5-8 años	17	37,8%
9-12 años	9	20,0%
	M	DE
Edad	34,04	7,74
Años de trabajo	5,80	3,08

Como se observa en el cuadro de la caracterización de la población, la variable con relación al sexo muestra que existe una predominancia por parte del sexo masculino que ocupa el 66,7% de la población estudiada, mientras que el otro 33,3% pertenece al sexo femenino. Con respecto a la variable del estado civil, se evidencia que las personas casadas son las que más predominan en la empresa con un 64,7%. Por consiguiente, se encuentran las personas solteras que ocupan un 24,4% y por último las personas divorciadas ocupan un menor porcentaje con un 8,9%. No se reportan casos de personas que se encuentren viudas.

Con relación al rango de edad, se observa que el rango que más predomina es el de 18 – 40 años con un total de 34 personas. Mientras que, en el rango de años de trabajo, se observa que existen dos rangos que más prevalecen en el primero de 1 -4 años con un total de 19 personas y el segundo es el de 5 – 8 años con un total de 17 personas. Lo cual, se muestra una media de edad de 34,04 y una desviación estándar de 7,74; Mientras que, en los años de trabajo, se observa una media de 5,80 y una desviación estándar de 3,08.

Asimismo, existen estudios con resultados contradictorios en torno a las características sociodemográficas y personales (como sexo, edad, estado civil, nivel de estudios o años de experiencia profesional) (Reyes, Ibarra, & TorresM., 2012).

En una investigación de Torres et al. (2018), se enfocaron en determinar el síndrome en profesionales de la salud con factores sociodemográficos 3 y laborales relacionados, mediante técnicas observacionales de corte transversal de conjunto con encuestas en línea y cuestionarios, tanto de información sociodemográfica como el síndrome de trabajador quemado como la prueba de Cristina Maslach.

Tabla 3. Análisis con la descripción de las puntuaciones de las variables del burnout

Variables	\bar{x}	MP	s	As	Cu
Cansancio	11,90	1,33	9,00	,815	-,388
Emocional					
Despersonalización	6,25	1,23	3,82	,239	-,473
Realización	33,50	4,17	8,04	,355	-,712
Personal					

Nota: 45 casos

Conforme con el análisis descriptivo, se puede poner a la vista que la media la cual prevalece entre las variables es la de Realización personal, en contraste de las demás variables que se extrajeron de las otras variables que obtuvieron una puntuación menor de 11,90 en cansancio emocional y 6,25 en la despersonalización, por lo consiguiente se obtuvieron una puntuación de 1,33 en cansancio emocional y 1,23 en despersonalización, puntuación que es menor a la media ponderada de la realización personal que se consiguieron con una puntuación de 4,18 donde se ve que esta es la más predominante.

Análisis categórico del Cuestionario Maslach Burnout Inventory

Acto continuo, se presentan las tablas acerca del análisis categórico de cada una de las magnitudes, incorporados por frecuencia y porcentaje.

Tabla 4. Análisis categórico de la variable de Cansancio emocional

Variables	Frecuencia	Porcentajes
<i>Bajo</i>	32	71,11%
<i>Medio</i>	8	17,78%
<i>Alto</i>	5	11,11%

En la tabla 4 en donde se analiza la dimensión Cansancio emocional, en lo cual se observa que la frecuencia que más predomina es la baja, con un 71,11% y la frecuencia media con su respectivo porcentaje de 17,78%. Con esto se contrasta que la frecuencia baja, es aquella que indica en donde no existen indicios de burnout en la mayoría de los empleados de la empresa con relación a la extensión de cansancio emocional.

Tabla 5. Análisis categórico de la variable de despersonalización

Variables	Frecuencia	Porcentajes
<i>Bajo</i>	16	35,56%
<i>Medio</i>	21	46,67%
<i>Alto</i>	8	17,8%

A partir del análisis de la tabla, se demuestra que en la tabla 5, la frecuencia media la cual más predomina es la dimensión de Despersonalización en un 46,67% , y la frecuencia de menor porcentaje que obtiene

un 17,8% . Con esto se puede observar que hay una prevalencia media de despersonalización, en medio de los empleados de la empresa con el total de 21 personas.

“No obstante, la escala de despersonalización ha demostrado tener índices aceptables de confiabilidad” (Gilla, Giménez, Morán, & Olaz, 2019).

Tabla 6. Análisis categórico de la variable de despersonalización

Variables	Frecuencia	Porcentajes
<i>Bajo</i>	18	40,00%
<i>Medio</i>	14	31,11%
<i>Alto</i>	13	28,89%

A través del análisis de la tabla 6, la frecuencia baja es la que tiene un 40,00%. Seguidamente entre la frecuencia media como alta, con un menor porcentaje de 28,89% . Lo que significa en donde la mayoría de los empleados no tienen la tendencia, a sentirse no realizados a nivel personal.

CONCLUSIONES

En lo que se analizaron los tres aspectos principales del burnout de los trabajadores, se constató que la realización personal, es aquella que se encontraba en un nivel elevado, por lo que esto se representa por no sentir a veces pertenencia en lo que se realiza así como se analiza en otras investigación y se puede contrastar con Cabellos et al., la falta de realización personal tiene que ver con la burocracia, falta de infraestructura, la devaluación del trabajo del docente y los bajos salarios en la educación superior (Cabellos, Loli, Sandoval, & Velásquez, 2020).

Por lo que esto da a denotar que, si traspasa la psiquis de los docentes de la universidad técnica de Machala, en donde se necesita una motivación intrínseca, por lo que es necesario abordar de una manera integral un debido plan en donde se apliquen estrategias para el reforzamiento de su autoestima, compensaciones que la empresa les brinde para tener esa satisfacción laboral que es la que se busca lograr en los trabajadores.

Es fundamental que la universidad técnica de Machala, implemente medidas que promuevan un entorno laboral más positivo y satisfactorio, lo que podría resultar en una reducción del burnout y una mejora en la calidad del trabajo, por el bien de tener a profesores y profesoras que se encuentren con un buen

temple en las labores que realizan.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcayaga, A. (2016). La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Santiago de Chile: HSEC. Prevención de Riesgos. *Seguridad Industrial. Salud Ocupacional*. Obtenido de <http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=893&edi=39&xit=la-sobrecarga-laboral-un-riesgo-que-disminuye-lacalidad-de-vida-y-la-productividad>
- Balseiro, L. (2010). “El síndrome de burnout. Como factor de riesgo laboral en el personal de enfermería. Obtenido de <https://www.casadellibro.com/libro-el-sindrome-de-burnout-como-factor-de-riesgo-laboral-en-el-personal-de-enfermeria/9786071704801/13161641>
- Cabellos, S., Loli, R., Sandoval, H., & Velásquez, R. (2020). Niveles de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación superior. *Revista Cubana de Enfermería*. doi: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es_ES
- Campbell, D. (2001). Burnout Among American Surgeons. *National Library of Medicine*, 702-705. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11602901/>
- Castillo, Y., Orozco, J., & Alvis, L. (2015). Síndrome de burnout en el personal de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de India. *Rev Univ Ind Santander Salud*. [Internet], 187-192. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072015000200010&lng=en
- Corsi, J. (2008). “El síndrome de Burnout en profesionales trabajando en el campo de la violencia doméstica. *Documento impreso. México: Fundación de Mujeres*.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 43-61.
- Gilla, M., Giménez, S., Morán, ..., & Olaz, F. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Revista Peruana de Psicología*, 25(2), 179-193., 179-193. doi:10.24265/liberabit.2019.v25n2.04.
- Hederich-Martínez, C., & Caballero-Domínguez, C. (2016). Validación del cuestionario Maslach



- Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. *CES Psicología*, vol. 9, núm. 1, enero-junio. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4235/423545768002>
- Koys, D., & Decottis, T. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 265-385.
- Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Rev. ciente. UCSA vol.8 no.2*, 3-12. Obtenido de <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Liu, C., Wang, S., Shen, X., Li, m., & Wang, L. (2015). The association between organizational behavior factors and health-related quality of life among college teachers: a cross-sectional study. *Health Qual Life Outcomes*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29650248/>
- Loya, K. (2020). Síndrome de burnout en docentes de educación básica de contexto rural. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*. doi: <https://doi.org/10.33010/recie.v5i1.955>
- Maguiña C, G.-R. E. (2011). Health situation in Peru: the pending agenda. *Rev Peru Med Exp Salud Pública.*, 569-70. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2016000400006
- Mansilla, F. (2012). Manual de Riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. *Editorial Academia Española*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=557036>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). Maslach Burnout Inventory. *Palo Alto: Consulting Psychology Press*.
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 59-63. doi: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Ortega, R. C. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *Universidad de Almería. Vol. 4, N° 1*, 137-160. Obtenido de https://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-100.pdf
- Pace, R. W. (1983). *Organizational Communication*.
- Pilligua, C. (2017). El clima laboral y su influencia en el rendimiento productivo de las empresas. *Caso*

- práctico: HARDEPEX Cía. Ltda. Trabajo de grado. Manta, Ecuador: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Prieto, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de Contabilidad*, 18(46). doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi>
- Reyes, L., Ibarra, D., & TorresM. (2012). El estrés como un factor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas. *RevDigitUniv.* Obtenido de <https://bit.ly/2taqqXX>
- Román, J. (2003). Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. *Rev Cubana Salud Pública v.29 n.2 Ciudad de La Habana abr.-jun.*, 103-109. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v29n2/spu02203.pdf>
- Serna, D., & Martínez, L. (2020). Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento6. *Universidad Pontificia Bolivariana. Facultad de Medicina. Medellín, Colombia.* Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/341455032_Burnout_en_el_personal_del_area_de_salud_y_estrategias_de_afrontamiento_Health_staff_burnout_and_the_strategies_to_confront_it/link/5ec27be6458515626cb0c2d8/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpenN0UGFnZSI6In
- Soriano, M., & Décaro, L. (2021). ESTRÉS Y BURNOUT. EFECTOS EN LA ORGANIZACIÓN. *Revista Académica de Investigación*, 36-57. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/tlatemoani/index.html>
- Torres, E., Ali El-Sahili, L., & Gutiérrez, V. (2018). Análisis del burnout y sus escalas de medición. *Praxis Investigativa Redie*, 11(20), 106-124. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6951593>
- Velázquez, R., Rodríguez, C., Serrano, J., Olvera, J., & Martínez, S. (2014). ESTRÉS Y BURNOUT



EN DOCENTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR. *Medicina Salud y Sociedad*. Obtenido de

https://core.ac.uk/outputs/55525797/?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1

Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 20.

