



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA & CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, SÍNDROME DE BURNOUT:
RELACIONES FAMILIARES EN EMPLEADAS DE INSTITUCIONES
PÚBLICAS ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR PANDEMIA COVID-19

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

AUTORA:

DEIANEIRA NAOMI REALPE VILLARREAL

TUTORA:

DRA. EULALIA PINO LOZA

Ambato – Ecuador

2021 – 2022

APROBACIÓN DEL TUTOR

CERTIFICA:

En calidad de Tutora del Trabajo de Integración Curricular titulado “Factores de riesgo psicosocial, Síndrome de Burnout: relaciones familiares en empleadas de instituciones públicas ante la emergencia sanitaria por pandemia COVID-19”, de la Señorita Deianeira Naomi Realpe Villarreal, egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, certifico que dicho trabajo se encuentra concluido y reúne los requisitos necesarios para ser sometidos a evaluación del Tribunal de Grado que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 31 de enero del 2022



Firmado electrónicamente por:

EULALIA

DOLORES PINO

Dra. Eulalia Pino Loza

C.C. 0601607922

TUTORA TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Deianeira Naomi Realpe Villarreal, libre y voluntariamente declaro que la responsabilidad de los comentarios, criterios, críticas y opiniones realizadas en la presente Tesis titulada: “Factores de riesgo psicosocial, Síndrome de Burnout: relaciones familiares en empleadas de instituciones públicas ante la emergencia sanitaria por pandemia COVID-19”, a excepción de las citas bibliográficas, son responsabilidad de mi persona.

Ambato, 31 de enero del 2022



Deianeira Naomi Realpe Villarreal

C.C. 1004398317

Autora

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este Trabajo de Integración Curricular o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución. Cedo los derechos patrimoniales del presente trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta Tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, 31 de enero del 2022



Deianeira Naomi Realpe Villarreal

C.C. 1004398317

Autora

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación Curricular sobre el tema: “Factores de riesgo psicosocial, Síndrome de Burnout: relaciones familiares en empleadas de instituciones públicas ante la emergencia sanitaria por pandemia COVID-19”, presentado por la Srta. Deianeira Naomi Realpe Villarreal, de conformidad con el Reglamento de Graduación para Obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato,2022

Para constancia firman:

.....

Presidente del Tribunal

.....

Miembro del Tribunal

.....

Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

Este trabajo y todo lo que me rodea no sería posible sin el amor y apoyo que me han brindado mis padres. Es por eso que quiero mencionarlos a ellos. A mi madre, Patricia. Por los consejos y todo lo que me enseñaste. A mi papá, Humberto por cuidar de mí. Los amo infinitamente.

A mis hermanos, porque a pesar de las discusiones, sabemos que estaremos para el otro cuando más lo necesite.

A mi abuelita, Lidia, por su cariño inmenso. Aún pienso en la vez que me pidió que pintara sus uñas de rojo porque así eran sus pastillas. Extraño mucho su compañía y la comida que solo ella podía preparar así. También para Kevin, todavía pensamos en ustedes...

Para mis amigas más cercanos. Quienes me han sabido demostrar su constante compañía durante todos estos años, por escucharme siempre y no juzgarme. Espero que podamos seguir así durante muchos años más, Nathaly y Karla.

A Woody, Oliver y mi Eddie. Por enseñarme sobre la ternura y responsabilidad. Y a todos aquellos que ya no están, todavía conservamos sus fotos.

A Louis, Harry, Niall, Liam y Zayn por formar parte de la historia de mi vida durante los últimos diez años: por enseñarme a no tener miedo en mostrarme tal y como soy, a la música y el consuelo que encontré en sus letras, también por la gente que conocí y por las experiencias que no habría imaginado posibles.

Para Ash & Eiji, por demostrarme que debo arriesgarme por aquello en lo que creo y no rendirme ante las circunstancias que se presenten. Por el amor sincero y desinteresado que solo las almas que están destinadas a encontrarse tienen. Sé que se volverán a encontrar, no importa lo lejos que estén... A todos esos personajes de los que aprendí algo y se quedó conmigo.

Gracias

ぼくの魂はいつも君とともにある

-Deya

AGRADECIMIENTO

A mi tutora la Dra. Eulalia Pino Loza, por guiarme durante todo este proceso, ya que gracias a sus conocimientos, aportes y experiencias que han sido mi guía, he podido culminar con este proceso.

También quiero agradecer a la Ing. Lorena Chiliquinga, por haberme escuchado y comprendido. Así como también a todos aquellos docentes que fueron parte de mi formación personal y profesional durante mis años en la Universidad.

Un especial agradecimiento al Mg. Abelardo Granda Ponce, Rector de la Unidad Educativa “Caranqui”; y al Mg. Javier Domínguez, Rector de la Unidad Educativa “Luis Ulpiano de la Torre”. Por la bienvenida y aceptación.

A Alison Salazar, por acompañarme cuando me encontraba sola. Por las risas, las largas conversaciones y momentos de silencio compartidos desde el inicio.

Para Nahomi Molina, por escucharme y aportar tanto durante este tiempo. Así como por tener confianza en mí y compartir aquellos gustos de los que hablamos durante horas.

A Maite, Diego, Elvis, David, Jimson, Dennise, Samantha, por estar conmigo en más de una ocasión, así como a mis demás compañeros que hicieron que las clases fueran más amenas.

A Mary y Vanessa, quienes fueron mis tutoras durante las prácticas preprofesionales. Gracias por las enseñanzas impartidas y el recibimiento tan especial.

Finalmente, un agradecimiento para la Universidad Técnica de Ambato, y todo lo que la compone, que a pesar de que las circunstancias no permitieron que las cosas se dieran como se esperaba. Ha sido parte de mí, incluso a la distancia.

Deianeira Naomi Realpe Villarreal

A. PÁGINAS PRELIMINARES

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE GRAFICOS	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xvi
ABSTRACT.....	xvii

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

B. ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Antecedentes investigativos	1
Situación problemática	1
Justificación	6
Problema científico.....	8
Delimitación del problema.....	8
Identificación de la línea de investigación.....	9
Investigaciones previas	9
Desarrollo teórico	10
Factores psicosociales.....	10
Calidad de vida laboral	12
Perspectiva histórica	13
Seguridad y salud ocupacional	14
Riesgos físicos	14
Riesgos químicos	14
Riesgos biológicos	15
Datos generales del mundo y del Ecuador.....	15
Principales factores de riesgo psicosocial.....	17

Acoso laboral o mobbing	17
Tecnoestrés	17
Workaholism o adicción al trabajo	17
Acoso sexual	18
Síndrome de burnout.....	18
Perspectiva histórica y definiciones.....	18
Diferencias entre el estrés y el síndrome de burnout	21
Fases del Burnout.....	22
Causas del síndrome de burnout	22
Síntomas del síndrome de burnout.....	24
Agotamiento emocional	24
Despersonalización o cinismo	25
Falta de realización personal.....	25
Consecuencias del síndrome de burnout.....	26
Consecuencias físicas	26
Consecuencias psicológicas	27
Consecuencias laborales	27
Consecuencias familiares.....	28
Intervención frente al síndrome de burnout.....	30
Prevención	30
Diagnóstico	33
Tratamiento	34
Trabajo Social en el área laboral.....	38
Evaluación de los factores de riesgo.....	39
Ciclo de gestión de riesgos	39
Técnicas de Trabajo Social aplicadas al Síndrome de Burnout.....	40
Relaciones familiares	42
Tipos de familia	44
Nuclear.....	44
Monoparental	44
Extendida	44
Reconstruida	45
Homoparental.....	45
Dinámica familiar	45

Relaciones afectivas.....	46
Autoridad	47
Roles y estereotipos de género.....	48
Comunicación	51
Uso del tiempo libre.....	53
Tiempo en familia.....	53
Tiempo personal	55
Mujeres y familia	56
Mujeres y trabajo	58
Readaptación en el hogar por Pandemia de COVID-19	60
COVID-19	60
Teletrabajo	61
Educación.....	62
Economía	62
Salud	63
Alimentación.....	64
Autoridad y roles familiares	64
Trabajo Social en el área familiar	66
1.2. Objetivos	70
Objetivo General:.....	70
Objetivos Específicos:	70
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	71
2.1. Materiales	71
Maslach Burnout Inventory	71
Escala de relación familia-trabajo.....	72
2.2. Métodos	72
Enfoque de la investigación.....	72
Cuantitativo.....	73
Analítico sintético	73
Nivel o alcance de la Investigación	74
Investigación Descriptiva	74
Investigación Correlacional	74
Población	74
CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	76

3.1. Análisis de los resultados	76
Confiabilidad del instrumento	76
Descripción del grupo de estudio.....	78
Encuesta	78
Datos sociodemográficos	78
3.2. Verificación de la hipótesis	154
Discusión	158
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	161
4.1. Conclusiones	161
4.2. Recomendaciones	162

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Diferencias entre el estrés y el síndrome de burnout	21
Tabla 2 Unidades de observación.....	75
Tabla 3 Alfa de Cronbach – MBI.....	76
Tabla 4 Coeficiente de confiabilidad – MBI.....	77
Tabla 5 Alfa de Cronbach – EFT	77
Tabla 6 Coeficiente de confiabilidad – EFT	77
Tabla 7 Ciudad de residencia	78
Tabla 8 Edad	79
Tabla 9 Estado civil.....	80
Tabla 10 Número de hijos	81
Tabla 11 Tipo de familia	82
Tabla 12 Nombre de la Institución a la que pertenece	83
Tabla 13 Experiencia laboral.....	84
Tabla 14 Horas promedio trabajadas por semana	85
Tabla 15 Cálculo de puntuaciones – MBI.....	87
Tabla 16 Valores para medir las dimensiones del MBI	87
Tabla 17 Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo	88
Tabla 18 Me siento cansada al final de la jornada de trabajo	89
Tabla 19 Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada	91
Tabla 20 Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes	92
Tabla 21 Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.....	94
Tabla 22 Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa	95
Tabla 23 Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes	96
Tabla 24 Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento fatigada por mi trabajo.....	98

Tabla 25 Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes	99
Tabla 26 Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente	100
Tabla 27 Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	102
Tabla 28 Me siento con mucha energía en mi trabajo.....	103
Tabla 29 Me siento frustrada en mi trabajo	105
Tabla 30 Creo que trabajo demasiado	106
Tabla 31 No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes	108
Tabla 32 Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés	109
Tabla 33 Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes	111
Tabla 34 Me siento motivada después de trabajar en contacto con estudiantes	112
Tabla 35 Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	113
Tabla 36 Me siento acabada en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	115
Tabla 37 En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	116
Tabla 38 Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	118
Tabla 39 Valores para medir las dimensiones de la EFT	120
Tabla 40 Si faltó algún día de casa las tareas domésticas se quedan sin hacer	120
Tabla 41 Mi familia deja muchos asuntos de la casa para mí	122
Tabla 42 Me responsabilizo de la mayor parte de las tareas domésticas	123
Tabla 43 Mi familia me agobia con cosas que deberían ser capaces de hacer por sí mismos	124
Tabla 44 Mi familia me quita parte del tiempo que me gustaría dedicar al trabajo	126
Tabla 45 A menudo necesitaría estar en la Institución y en casa a la vez.....	128
Tabla 46 Mi horario de trabajo a menudo choca con mi vida familiar	129
Tabla 47 Estoy satisfecha con el tiempo que le dedico a mi familia	130
Tabla 48 Estoy satisfecha con el tiempo que le dedico a mi trabajo.....	132
Tabla 49 Mis obligaciones del trabajo y mis obligaciones en la familia son compatibles	133
Tabla 50 Después del trabajo, llego a casa demasiado cansada para hacer las cosas que me gustaría	134
Tabla 51 Los requisitos del trabajo interfieren con mi vida familiar	136
Tabla 52 Mi trabajo lleva demasiado tiempo, por lo que me resulta difícil cumplir con mis deberes familiares	138
Tabla 53 Debido a las exigencias de mi trabajo, lo que quiero hacer en casa no se puede hacer.....	139
Tabla 54 La presión del trabajo me dificulta el desempeño de mis deberes familiares	141
Tabla 55 No tengo ningún interés en participar en actividades familiares después del trabajo.....	142
Tabla 56 Debido a mis deberes laborales, tengo que cambiar mis planes para las actividades familiares.....	143
Tabla 57 Ya no me apasiona tanto mi trabajo y mis compañeros como antes.....	145
Tabla 58 Me preocupa el futuro de la Institución educativa en la que trabajo	146

Tabla 59 Dudo del significado de mi trabajo	148
Tabla 60 Datos sociodemográficos	150
Tabla 61 Alfa de Cronbach de las dimensiones del Síndrome de Burnout.....	151
Tabla 62 Maslach Burnout Inventory	152
Tabla 63 Escala conflicto trabajo-familia	153
Tabla 64 Alfa de Cronbach de las dimensiones Relaciones familiares	154
Tabla 65 Pruebas de normalidad	155
Tabla 66 Medidas simétricas.....	156
Tabla 67 Correlacionales.....	157
Tabla 68 Pruebas de chi-cuadrado	157

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1 Ciclo de gestión de riesgos	39
Ilustración 2 Ciudad de residencia.....	78
Ilustración 3 Edad.....	80
Ilustración 4 Estado civil	81
Ilustración 5 Número de hijos	82
Ilustración 6 Tipo de familia	83
Ilustración 7 Nombre de la Institución a la que pertenece	84
Ilustración 8 Experiencia laboral.....	85
Ilustración 9 Horas promedio trabajadas por semana.....	86
Ilustración 10 Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo.....	88
Ilustración 11 Me siento cansada al final de la jornada de trabajo.....	90
Ilustración 12 Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada	91
Ilustración 13 Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes..	93
Ilustración 14 Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.....	94
Ilustración 15 Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa	95
Ilustración 16 Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes	97
Ilustración 17 Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemada por mi trabajo	98
Ilustración 18 Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes	99
Ilustración 19 Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión de docente	101
Ilustración 20 Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	103
Ilustración 21 Me siento con mucha energía en mi trabajo.....	104
Ilustración 22 Me siento frustrada en mi trabajo.....	105
Ilustración 23 Creo que trabajo demasiado	107
Ilustración 24 No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes	108

Ilustración 25	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés	109
Ilustración 26	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes	111
Ilustración 27	Me siento motivada después de trabajar en contacto con estudiantes	113
Ilustración 28	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	114
Ilustración 29	Me siento acabada en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	115
Ilustración 30	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma	117
Ilustración 31	Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas..	118
Ilustración 32	Si falto algún día de casa las tareas domésticas se quedan sin hacer	120
Ilustración 33	Mi familia deja muchos asuntos de la casa para mí	122
Ilustración 34	Me responsabilizo de la mayor parte de las tareas domésticas	123
Ilustración 35	Mi familia me agobia con cosas que deberían ser capaces de hacer por sí mismos	125
Ilustración 36	Mi familia me quita parte del tiempo que me gustaría dedicar al trabajo.....	126
Ilustración 37	A menudo necesitaría estar en la Institución y en casa a la vez.....	128
Ilustración 38	Mi horario de trabajo a menudo choca con mi vida familiar	129
Ilustración 39	Estoy satisfecha con el tiempo que le dedico a mi familia.....	131
Ilustración 40	Estoy satisfecha con el tiempo que le dedico a mi trabajo	132
Ilustración 41	Mis obligaciones del trabajo y mis obligaciones en la familia son compatibles	134
Ilustración 42	Después del trabajo, llego a casa demasiado cansada para hacer lo que me gustaría	135
Ilustración 43	Los requisitos del trabajo interfieren con mi vida familiar	136
Ilustración 44	Mi trabajo lleva demasiado tiempo, por lo que me resulta difícil cumplir con mis deberes familiares.....	138
Ilustración 45	Debido a las exigencias de mi trabajo, lo que quiero hacer en casa no se puede hacer	140
Ilustración 46	La presión del trabajo me dificulta el desempeño de mis deberes familiares.....	141
Ilustración 47	No tengo ningún interés en participar en actividades familiares después del trabajo	142
Ilustración 48	No tengo ningún interés en participar en actividades familiares después del trabajo	142
Ilustración 49	Debido a mis deberes laborales, tengo que cambiar mis planes para las actividades familiares	144
Ilustración 50	Ya no me apasiona tanto mi trabajo y mis compañeros como antes	145
Ilustración 51	Me preocupa el futuro de la Institución educativa en la que trabajo	147
Ilustración 52	Dudo del significado de mi trabajo	148
Ilustración 53	Unidad Educativa "Luis Ulpiano de la Torre" – Cotacachi	184
Ilustración 54	Unidad Educativa “Caranqui” – Ibarra.....	184
Ilustración 55	Factores de Riesgo Psicosocial - dimensiones e indicadores	185
Ilustración 56	Síndrome de Burnout - dimensiones e indicadores	186

Ilustración 57 Relaciones familiares - dimensiones e indicadores	187
Ilustración 58 Variable Factores de riesgo psicosocial	188
Ilustración 59 Variable Síndrome de burnout.....	188
Ilustración 60 Variable Relaciones Familiares	193

C. MATERIALES DE REFERENCIA

Referencias bibliográficas.....	164
Anexos	184

RESUMEN EJECUTIVO

La pandemia por COVID-19 generó una crisis en el área laboral obligando a los trabajadores a readaptarse. Es por ello que se decidió abordar los factores de riesgo psicosocial, enfocado en el Síndrome de Burnout, declarado oficialmente como una enfermedad por la OMS. Esta categoría asignada destaca su importancia y las consecuencias que conlleva a quienes la padecen, así como a su círculo familiar, la empresa y sociedad. La familia como institución fortalece las relaciones familiares, más sin embargo los cambios actuales han destacado la desigualdad de género y se evidencia la sobrecarga de trabajo que realizan las mujeres dentro y fuera del hogar. Es por ello que se tiene como consecuencia que tengan mayores posibilidades de desarrollar esta enfermedad, presentando síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Este estudio se realizó con el fin de evaluar si existe una correlación entre el síndrome de burnout y la afectación de las relaciones familiares con un enfoque de género, por lo que se aplicó el instrumento de Maslach Burnout Inventory y la Escala para Evaluar las relaciones familiares en empleadas de Instituciones Públicas. Investigación realizada en la Unidad Educativa “Caranqui” y la Unidad Educativa “Luis Ulpiano de la Torre. Teniendo como resultados que se presentan síntomas moderados de burnout además de un porcentaje muy significativo que demuestra la sobrecarga y déficit de apoyo familiar, a la vez las esferas de familia y trabajo representan conflicto por lo que mantener equilibrio entre ambas es un reto para las empleadas.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, síndrome de burnout, relaciones familiares, género, COVID-19

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic generated a crisis in the labor area, forcing workers to readapt themselves. That is why it was decided to approach psychosocial risk factors, focused on Burnout Syndrome, officially declared as a disease by the WHO. This assigned category highlights its importance and the consequences it entails for those who suffer from it, as well as for their family circle, the company and society. The family as an institution strengthens family relationships, however, current changes have highlighted gender inequality and the overload of work carried out by women inside and outside the home is evident. That is why the consequence is that they are more likely to develop this disease, presenting symptoms of emotional exhaustion, depersonalization and low personal fulfillment. This study was carried out in order to evaluate if there is a correlation between burnout syndrome and the affectation of family relationships with a gender approach, for which the Maslach Burnout Inventory instrument and the Scale to Evaluate Family Relationships were applied in employees of public institutions. Research carried out in the Educational Unit "Caranqui" and the Educational Unit "Luis Ulpiano de la Torre". Having as results that moderate symptoms of burnout are presented in addition to a very significant percentage that demonstrates the overload and deficit of family support, at the same time the spheres of family and work represent conflict, so maintaining balance between the two is a challenge for the employees.

Key words: psychosocial risk factors, burnout syndrome, familiar relationships, genre, COVID-19

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes investigativos

Situación problemática

Para Gil-Monte (2012) los factores de riesgo psicosocial, son elementos que se generan dentro del área laboral, que suponen efectos negativos en la realización del trabajo y una afectación en la salud del personal. A su vez, los **factores psicosociales** tienen la capacidad de tornarse en dos posibles resultados, fomentando el desarrollo a nivel personal, o, por otra parte, perjudicando el estilo de vida y la calidad laboral.

Los factores psicosociales son entendidos como todas aquellas interacciones de la relación dinámica que se desarrollan en el trabajo, percepciones, producción, ambiente y capacidades del trabajador. Cuando estos llegan a perturbar de forma negativa a la salud y el bienestar del trabajador se transforma en **factores de riesgo** (Guzmán Suárez, Medina Murillo, & Moreno Chaparro, 2020).

El término “**burnout**” fue utilizado por primera vez en el año de 1974 por el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger en su libro “Burnout: The High Cost of High Achievement” traducido literalmente como: *Burnout: el alto costo de los grandes logros*. Siendo este catalogado como un trastorno que se presenta como el resultado del estrés crónico en el área laboral (Urgilés, 2020).

Debido a la sintomatología, avances e investigaciones sobre las consecuencias del **Síndrome de Burnout**, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha llegado a la resolución de clasificarlo formalmente como una enfermedad, esto tras la certificación de la revisión número 11 de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11). Asignación que entra en vigor a partir del 2022 (Organización Médica Colegial de España, 2019).

El Síndrome de Burnout o “quemado”, es un estado de agotamiento físico, emocional y mental; despersonalización y reducida realización personal generada por el **progresivo deterioro** psíquico, el aumento de estrés y demandas que suponen el área laboral y la incapacidad de quien lo padece de hacerle frente (Mató, 2020). El Síndrome de Burnout se da con mayor probabilidad en el personal que mantiene constante contacto directo con otras personas, entre los que se puede resaltar los profesionales en el área de salud, educación, funcionarios públicos y sociales (Tor21).

El síndrome de burnout se refiere a las consecuencias negativas que experimentan los profesionales que trabajan con contacto directo con el público y centrándose en una en una filosofía de carácter humanística debido a que esta requiere de mayor implicación y entrega. Es así que quienes más padecen de este síndrome son: trabajadores sociales, maestros, médicos, psicólogos, odontólogos, policías, entre otros Axayacalt Gutiérrez et al. (2006).

En el año 2018, se realizó un estudio en el cual se recopilaron datos de una muestra de 2.073 trabajadores del sector privado seleccionados de manera aleatoria en la provincia de Quebec – **Canadá**, con una tasa total de respuesta del 73%. Con el fin de conocer si la edad y el género contribuyen a que los trabajadores presenten síntomas de Burnout. Arrojando como resultados:

Las mujeres encuestadas de 20 a 35 años y las mujeres de 55 años en adelante son las más propensas a verse afectadas por el Síndrome de Burnout. Por otro lado, en cuanto a los resultados presentados en los hombres, el envejecer se asocia en gran medida con menos posibilidades de experimentar agotamiento laboral con tasas bajas entre los mayores de 55 años (Marchand, Blanc, & Beauregard, 2018).

En una encuesta realizada por Micro Biz Mag, en el **Reino Unido**. Con una muestra de 1.000 adultos sugiere que: al menos el 22% ha experimentado Burnout, con una prevalencia ligeramente mayor entre los hombres. Según el censo poblacional del

2011, hay alrededor de 55 millones de personas mayores de 16 años de edad en el Reino Unido, lo que indica que al menos 12 millones de personas lo han sufrido. (MacNaught, 2020)

Las búsquedas sobre "Estadísticas del Síndrome de Burnout" en el Reino Unido aumentaron de 1.000 en agosto de 2016 a 3.600 en agosto de 2020. Lo que refleja un aumento notable del 290%. Asimismo, las búsquedas relacionadas con "Recuperarse del Burnout" aumentaron de 320 a 880 durante el mismo período de tiempo mencionado anteriormente, lo que simboliza un aumento del 175% (MacNaught, 2020). Valores que no sólo demuestran un aumento del interés sobre conocer esta enfermedad, sino métodos de recuperación de la misma. Por lo que se asume que cada año se han ido incrementado los casos.

En **América Latina** el panorama referente al síndrome de burnout demuestra que se mantiene una predisposición a mantener lineamientos propios de investigaciones estadounidenses, españolas y otros países de primer mundo; incluso las medidas para tratar este padecimiento son procedentes de ubicaciones no Latinoamericanas (Díaz Bambula & Gómez, 2016).

En países Latinoamericanos se consideran como características reconocidas y que generan el síndrome de burnout las condiciones de entorno laboral y trabajo como factores de tendencia negativa para los empleados, esto derivado de la sobrecarga de actividades, la multiplicidad de tareas y limitación del tiempo para cumplir con las mismas, carga mental, falta de reconocimiento, espacios inadecuados, entre muchos otros, esto sobre todo al mencionar a profesionales cuyas labores estén en la atención directa (Botero Alvarez, 2012).

Es importante destacar que según diversos estudios sobre este síndrome los profesionales más afectados por el son los docentes y médicos debido a la enorme presión a la que están sometidos a diario, en **Venezuela** se han observado a un gran

número de docentes que presentan alteraciones en su estado de ánimos además de otras afectaciones a su salud propias del síndrome de burnout, en este caso no solo influyen las causas mencionadas en el párrafo anterior como el entono de trabajo sino también la grave situación por la que está pasando el país que se entiende como una carga extra en los empleados (Briceño, 2017).

Un estudio realizado en el sector de la salud del estado de Guanajuato, **México**. Evaluó la prevalencia del Síndrome de Burnout en 12 hospitales públicos, durante el periodo 2017 – 2018. Tomando para su muestra de estudio el personal médico, paramédico y administrativo. Los resultados evidenciaron que: Un total del 45,93% del capital humano presenta algún tipo de cansancio emocional. Mientras que un 46,66% presenta casos de despersonalización y un 43,70% falta de realización personal Aguilar et al. (2020).

En **Ecuador** los estudios sobre síndrome de burnout se centran prioritariamente en profesionales de la salud debido que es un padecimiento que se debe evaluar permanentemente en estos profesionales ya que sus efectos podrían generar un ambiente que propicie errores en la atención a pacientes lo que aunado a los escenarios negativos que tiene el país en cuanto a atención médica se hace mención de una situación bastante compleja (Torres Toala, Irigoyen Piñeiros, Moreno, & Ruilova Coronel, 2021).

Por su parte, el Ministerio de Salud Pública (MSP) evaluó a los trabajadores de la salud de tres hospitales, por lo que se presentó un plan piloto que permitió determinar el nivel de estrés por el que están atravesando. La investigación arrojó como resultados que entre un 7% y 20% de los colaboradores fueron diagnosticados con el síndrome de burnout (Machado, 2019).

La prevalencia del Síndrome de Burnout en una investigación realizada durante época de pandemia en el Ecuador, de manera virtual con 380 profesionales de la salud,

obtuvo los siguientes resultados: 95% de los encuestados presentaron despersonalización, 47% agotamiento emocional y un 11% afectación en aspectos relacionados con su realización personal. El 9% señaló estar afectado en los tres aspectos evaluados y un 42% en dos de ellas (Tor21).

Un estudio reciente realizado a 40 trabajadores en el Hospital Clínica Metropolitana ubicado en la ciudad de **Ibarra**, manifestó un 37,5% de prevalencia del Síndrome de Burnout, teniendo un nivel leve a moderado en el personal de salud encuestado. Valores que se reflejaron entre las tres dimensiones principales de esta enfermedad: el agotamiento emocional obtuvo un valor entre medio y alto de 36,36%, la despersonalización un nivel alto del 13,63% y un valor alto de realización personal con 65,00% (Chiriboga Pabón & Chiriboga Aguayo, 2020).

Mientras que, en la ciudad de **Ambato**, una investigación ejecutada con 50 trabajadores de una empresa de producción de licores, arrojó como resultados que 25% del personal ha experimentado cansancio emocional, además de un 15% despersonalización y un valor del 10% en cuanto a la realización personal. Valores a considerar puesto que podrían ir en aumento (Pazmay Ramos & Nájera Rosales, 2019).

En un estudio realizado en la provincia de **Loja** se dictaminó que el 4.2% de participantes mantenían el síndrome de burnout, dentro de esto las dimensiones que presentan se subdividen en falta de realización personal, despersonalización y cansancio emocional el 26.5% de la población presenta casación emocional, a su vez el 25.9% sufrieron de altos niveles de despersonalización y el 42.2% manifiestan tener bajos niveles de realización personal laboral. También se observó que estos síntomas relacionados con el síndrome de burnout se presentan mucho más en profesionales con 12 años de experiencia o cuyas jornadas laborales eran mayores a 8 horas diarias (Ramírez, 2017).

La **familia** y el **trabajo** son parte vital tanto de los hombres como de las mujeres, por lo que se espera que brinden sus conocimientos y aportes, los cuales permitan el progreso de la sociedad. La familia, es considerada como la primera base de aprendizaje, por lo que es el espacio en donde se adquieren funciones que se encuentran normalizadas de acuerdo al sexo. Mientras que, el empleo se lo toma como un sitio que incita a el crecimiento personal y profesional. Poniendo en práctica lo aprendido anteriormente y desarrollando continuamente habilidades y experiencias que permiten adquirir mayor conocimiento de acuerdo a lugar en el que se desenvuelve. (Rivero, Infante, & Marín, 2002) postulan que la familia y el trabajo son aspectos de especial relevancia para el desarrollo personal y social de los individuos; a su vez, Navarro Ardoy (2004) postula que ambos aspectos son los vínculos con mayor relevancia para las personas, puesto que interactúan y aprenden más de sí mismos y de la sociedad.

En un estudio realizado por Álvarez y Gómez (2011), que tuvo como objetivo de investigación establecer indicadores entre el conflicto existente entre la familia y el trabajo, con un enfoque de roles de género y factores psicosociales en mujeres se obtuvieron los siguientes resultados: la sobrecarga por la ambigüedad de rol, en ambas esferas, tienen consecuencias negativas. Esto debido a la jornada laboral, contratos sin declarar y la carga de trabajo, a su vez los roles de género crean mayor peso sobre las responsabilidades que deben asumir por lo que es necesario desarrollar factores protectores, como lo pueden ser el apoyo de los hijos y la pareja, y recursos internos como la resiliencia y la priorización de actividades.

Justificación

El proyecto de investigación emerge debido a las nuevas demandas a nivel laboral las cuales exigen la adaptabilidad constante de los trabajadores. Lo que genera mayor presión en los mismos, teniendo como consecuencia el posible desarrollo del síndrome de burnout. Lo que repercute en su vida diaria, y, por ende, en sus relaciones familiares. Es así que se propone el análisis de los factores de riesgo psicosocial, el síndrome de

burnout y su incidencia en las relaciones familiares en las empleadas de Instituciones Públicas.

La emergencia sanitaria por la pandemia de Covid-19, trajo consigo nuevos retos que influyen en el estilo y calidad de vida. Readaptando lo que se consideraba como cotidiano por algo diferente a lo ya establecido, cambiando también así el desarrollo de las actividades dentro del hogar. Las cuales por diferentes factores sociales se espera que los realicen, en gran parte de los casos, las mujeres dentro del núcleo familiar. Lo que puede resultar en una alteración en su estilo de vida, pudiendo afectar no solo a sus relaciones familiares, sino también su motivación y clima laboral.

Por lo antes expuesto, el **propósito** de la investigación se encuentra enfocado a analizar sus dos variables: Factores de Riesgo Psicosocial – Síndrome de Burnout (independiente) y también las Relaciones familiares en empleadas de Instituciones Públicas (dependiente) mediante entrevistas que permitirán examinar la relación entre ambas variables.

La **población** seleccionada para la presente investigación se basa en empleadas de Instituciones Públicas, por lo que se ha tomado en consideración la selección de dos Unidades Educativas dentro de la provincia de Imbabura. Las cuales mediante la validación de documentación permitieron realizar la investigación con el personal de género femenino que trabaja dentro de estas instituciones educativas: Unidad Educativa Caranqui (Ibarra) y la Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre (Cotacachi), ambas pertenecientes a la provincia de **Imbabura**.

Por lo que resulta tener un **importante** valor para las trabajadoras y las instituciones educativas, ya que permite conocer su experiencia laboral, si esta ha sido alterada o ha influido de alguna forma en las actividades que realizan dentro del hogar y sus relaciones con los demás miembros de su núcleo familiar.

El **impacto** de la investigación se valorará mediante los resultados obtenidos de las encuestas realizadas, que servirán para contrastar la información con las variables, permitiendo un posterior análisis e interpretación de las respuestas. La investigación es **factible** debido a que la problemática presente resulta de especial interés en el área de Trabajo Social. A su vez de que existen numerosas fuentes de información que han sido verificadas oficialmente. Por lo que su **originalidad** radica también en que es información constatable. Entre los **beneficiarios** se encuentran el grupo de estudio, que son las trabajadoras de Instituciones Públicas, al analizar sus respuestas y también de manera indirecta, las Unidades Educativas que han sido asignadas para el proceso investigativo.

Problema científico

¿Cómo influye la situación de riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en las relaciones familiares?

Delimitación del problema

De Contenido:

- CAMPO: Salud Laboral
- ÁREA: Ciencias Sociales
- ASPECTO: Síndrome de Burnout

Espacial:

- PROVINCIA: Imbabura
- CIUDADES: Ibarra – Cotacachi
- ÁREA: Urbana
- LUGAR: Unidad Educativa Caranqui – Ibarra

Unidad Educativa Luis Ulpiano de la Torre – Cotacachi

Temporal:

Octubre 2021 – Febrero 2022

Unidades de observación:

Empleadas de Instituciones Públicas

Identificación de la línea de investigación

Patrones de comportamiento social

Investigaciones previas

En el reportaje presentado por (Vasel, 2021), se menciona que ha incrementado el número de mujeres que están sufriendo el síndrome de burnout, se hace referencia al informe anual realizado por McKinsey & Company en asociación con LeanIn.org. En el cual participaron un total de 423 organizaciones, en donde se encuestó a más de 65.000 empleadas de los **Estados Unidos**. Asimismo, se desarrollaron entrevistas en mayor profundidad con mujeres de diversas identidades, entre ellas mujeres con discapacidades, mujeres de color y pertenecientes al movimiento LGBTIQ+. La investigación destacó dos puntos clave que las empresas deben tener más en cuenta: favorecer la inclusión y diversidad, y abordar el progresivo aumento del ‘burnout’, especialmente, aquel experimentado por las mujeres.

Se encontró que, en los últimos cinco años, los puestos de liderazgo ejecutados por mujeres han ido en aumento. Sin embargo, en la mayoría de casos las mismas, se encuentran subrepresentadas. En el año 2016, un 37% de puestos directivos estaban ocupados por mujeres, cifra que aumentó a un 41% al comienzo del 2021. De la cual solamente un 12% representa a las mujeres de color. El progreso en general, no es el mismo para las mujeres de color.

Debido a la **pandemia** ha aumentado el agotamiento laboral y, por ende, las posibilidades de **padecer burnout**, convirtiéndose en una amenaza de especial interés. Ha afectado todos los ámbitos de los empleados, sobre todo a las **mujeres**. Quienes

han llegado a considerar el abandono o disminución de horas en el trabajo. En el 2020 un total del 32% de **mujeres** manifestó sentirse **agotadas**, mientras que los hombres resultaron en un 28% del total de los casos. Actualmente estos valores se **elevaron** a un 42% y 35% respectivamente. Mostrando una diferencia porcentual significativa en ambos sexos (Naschberger, 2020).

Desarrollo teórico

Factores psicosociales

Se cree que el término empezó a emplearse aproximadamente en el último cuarto del siglo XX. Posteriormente, se tiene un registro de manera oficial en el año 1984, siendo utilizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el artículo “Los **factores psicosociales** en el trabajo: reconocimiento y control”. En el cual se expone que estos son el conjunto de las relaciones que se dan en el trabajo, el ambiente, la organización y satisfacción laboral, y, por otra parte, en el contexto personal que tiene lugar fuera del trabajo, las competencias y sus necesidades. Resalta su relevancia y la forma en la que los trabajadores conciben sus experiencias (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 1986).

Los factores psicosociales hacen referencia a la estructura organizacional, clima laboral. Mientras que los **factores psicosociales de riesgo** son el conjunto de todas las condiciones que pueden afectar la salud y bienestar de los trabajadores. Asimismo, estos suponen un reto para las empresas, teniendo como posibles consecuencias la pérdida de productividad, deterioro de la salud de los trabajadores, y, por lo mismo disminución de ingresos (Moreno Jiménez, 2011).

Por otra parte, en la “Enciclopedia sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo”, según Levi (2001, pág. 2), define a **los factores de riesgo psicosocial laboral** como el conjunto de todos los aspectos en el entorno de trabajo: las funciones a desarrollar, las relaciones e interacciones interpersonales, la planeación y objetivos de tareas, el ambiente y cultura. No obstante, estos no se limitan a la institución, sino que también

toma en cuenta lo que sucede fuera de la misma. Como lo puede ser la conducta y personalidad del individuo y el trabajo-hogar. Puntos que pueden generar cargas extras de estrés.

Bajo este criterio entonces podemos **catalogar** a los factores de riesgo psicosocial en **tres puntos** significativos: el estado interno de la institución, las condiciones externas del área laboral y el aspecto individual del mismo trabajador. La primera se refiere a la infraestructura, la dinámica grupal, naturaleza de las tareas y su constancia, el cómo se encuentran determinadas para su realización. El segundo punto tiene que ver con las condiciones en las que se desenvuelve: su entorno social, familiar y económico. Ambos puntos influyen en la salud tanto física, psicológica como social del trabajador. El tercer y último aspecto aborda la individualidad misma del trabajador, el cómo percibe su realidad y la forma en la que lo afronta (García Solarte & Polanco Martínez, 2017).

Algo que podemos resaltar de la información presentada anteriormente, es que los factores de riesgo psicosocial se ven influenciados también por aspectos externos a la organización de trabajo, por lo que es importante que se aborden también aquellos puntos significativos en la vida de todos los trabajadores. Como lo publica la Confederación de Empresarios de Málaga (2013, pág. 15), en su libro “Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”, los factores de riesgo psicosocial presentan **características** que le son propias:

- a. Se expanden en el tiempo y espacio. - el tipo de liderazgo, entorno social y la cultura organizacional son propiedades globales de la institución. Por lo que no es posible determinarlos en un momento en espacial ni en un lugar.
- b. Dificultad de objetivación. - no hay como tal una unidad de medida objetiva, por lo que existe conflicto al abordar los factores de riesgo psicosocial.

- c. Alteran a los otros riesgos. - los factores de riesgo psicosocial afectan a la higiene, seguridad y lugar de trabajo, y también a la inversa.
- d. Se encuentran moderados por otros factores. - la ideología y experiencia es personal, por lo que depende de cada sujeto el cómo vive determinada situación y el cómo le afecta.
- e. Dificultad de intervención. - la intervención profesional requiere de recursos humanos, materiales y financieros. Los cuales muchas veces no tiene efectos inmediatos, ni aseguran su resolución.

Recapitulando entonces, los factores de riesgo psicosocial se experimentan de diferente manera de acuerdo a las características propias de cada individuo. Estas requieren el abordaje por parte de profesionales especializados y de los recursos necesarios para que así se logre el desarrollo y se promueva el bienestar laboral.

Calidad de vida laboral

Trata todas las dimensiones que tienen relación con el trabajo que tienen un **impacto** importante en cuanto a la **satisfacción** laboral. Para poder definirlo mejor, es necesario puntualizar que tiene múltiples dimensiones, pues es un proceso imperecedero y dinámico que tiene por objetivo favorecer el desarrollo de las personas. Tomando en cuenta los aspectos operativos y relacionales. Es decir, las metas de la organización y las experiencias humanas (Casas, 2002).

Por su parte, Lloyd J. (2011), en su libro “The Quality of Work Life Problem”, traducido como “El problema de la calidad de vida laboral”, define a la CVL como el nivel en que las personas dentro una institución pueden satisfacer sus necesidades personales mediante sus actividades y desarrollo de experiencias dentro de la organización. Como lo puede ser, ofrecer varias oportunidades a los trabajadores para

que puedan ser partícipes directos en la resolución de problemas y la toma importante de decisiones, especialmente en sus áreas relacionadas con el trabajo. Esto permite generar las condiciones necesarias para una mayor libertad en el trabajo y a su vez permite el autodesarrollo y la autonomía.

La CVL también se puede concebir como un sentimiento de **bienestar** percibido de forma colectiva e individual que engloba el ambiente, la cultura de la empresa, el interés del trabajo, las condiciones laborales, el sentimiento de implicación, el grado de autonomía y responsabilidad, la igualdad, el derecho a equivocarse otorgado a todos, así como el reconocimiento y valoración del trabajo realizado (Combes , 2020).

La calidad de vida laboral contiene todos los **sentimientos** de una persona sobre las dimensiones del trabajo. Entre las que se incluyen las relaciones organizativas e interpersonales y su significado intrínseco en la vida de una persona, las recompensas y beneficios monetarios, la seguridad, las condiciones laborales. Es un **proceso** mediante el cual una organización intenta liberar el **potencial** creativo de su personal involucrándolo en las decisiones que afectan su vida laboral. (Kotresh, s.f.)

Perspectiva histórica

El término CVL empezó a emplearse a inicios de los años 70 en diversas conferencias realizadas en los Estados Unidos, otorgadas por el Ministerio de Trabajo y la Fundación FORD. Los presentes concluyeron que el término engloba no solo la satisfacción del trabajo, sino que también tenía que ver con la cooperación de los trabajadores, su autonomía, la estimulación del aprendizaje, el interés y participación en el trabajo (Granados, 2011).

Es así que el concepto de la calidad de vida laboral ha ido transformándose a través de la historia, teniendo como base fundamental el velar por el bienestar y desarrollo de los trabajadores, fomentando el equilibrio entre la vida laboral y personal. Con el fin

de generar resultados positivos que beneficien la empresa como en el bienestar del trabajador.

Seguridad y salud ocupacional

Los **trabajadores** de todo el mundo, a pesar de las grandes diferencias en sus ambientes físicos, sociales, económicos y políticos; enfrentan prácticamente los mismos tipos de **peligros** en el lugar de trabajo. Los cuales se clasifican tradicionalmente en cuatro grandes tipos: **químicos, biológicos, físicos y psicosociales**. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) instituye que los trabajadores deben contar con la debida protección brindada por parte de la institución pública o privada en la que se encuentren. La misma debe garantizar sus derechos y brindar control sobre enfermedades en general, como enfermedades profesionales, así como evitar posibles accidentes que se pueden generar en el área laboral. Sin embargo, esto no siempre se cumple debidamente (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

Riesgos físicos

El trabajo implica el compromiso pleno de quien lo ejecuta, por lo que cuando existen tareas que se deben llevar a cabo que requieren de mayor esfuerzo físico, es muy probable que la exposición a estos factores altere el bienestar del personal. Ya que va más allá de lo que el sistema puede soportar. La Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional (FISO), señala como principales riesgos físicos: la exposición desmedida al calor y frío; ruido y vibraciones; presión anormal y radiación ultravioleta, ionizante y no ionizante e infrarroja.

Riesgos químicos

Se producen cuando el trabajador entra en contacto por vía dérmica, inhalatoria o digestiva con cualquier tipo de materia química orgánica o inorgánica, que puede encontrarse en estado líquido, gaseoso, sólido o vapor. Que dañan o alteran el sistema

y producen una reacción que requiere de atención urgente, por su composición tóxica. Existen muchos agentes químicos que suponen un riesgo si no se los utiliza de manera adecuada a las instrucciones y no se tiene el equipo adecuado para manipularlos.

Riesgos biológicos

Son todos aquellos organismos de origen animal o vegetal que pueden representar y tornarse en consecuencias negativas para quienes mantienen contacto con ellas, pudiendo ser elementos tóxicos, infecciosos o que resultan en alergias. Entre los ambientes que se pueden mencionar están: hospitales, laboratorios, centros veterinarios, tratamiento de aguas residuales, tratamiento de desechos, industria textil, mataderos, entre otros.

Datos generales del mundo y del Ecuador

Un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que entre los 2.700 millones de trabajadores que hay en el mundo, se producen al menos 2 millones de **muertes** al año, las cuales son atribuibles a enfermedades y lesiones profesionales. El valor aproximado sigue siendo sólo una parte del total, ya que hay datos sobre enfermedades y lesiones no fatales que no se encuentran registradas. Las **pérdidas** que suponen estos riesgos son **alarmantes**; tanto para los trabajadores como sus familias, a su vez la economía de las empresas, el país mismo y el resto del mundo también sufren consecuencias. Entre las que se puede mencionar, la pérdida de personal capacitado, ausentismo por enfermedad, indemnizaciones, pérdida de la producción, entre otras. La OIT también señala que alrededor del 4% del PIB se pierde debido a enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo. Sin embargo, estas cifras pueden disminuir y se pueden evitar estos efectos con estrategias, programas y proyectos de prevención, evaluación, seguimiento y tratamiento que garanticen la seguridad laboral de los trabajadores (Takala, 2002).

Mientras que, en el **Ecuador**, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la mayoría de casos 98% son subregistrados. Lo que demostraría la ineficacia con

la que se tratan. Denotando la falta de capacitaciones y prevención de enfermedades y accidentes laborales. Pues muchos trabajadores desconocen sus derechos y obligaciones para con la empresa, por lo que gran parte de ellos no cuentan con seguro médico, ni contrato, o un pago justo de acuerdo al servicio que prestan. Por lo que, si presentan algún tipo de accidente, son ellos mismos quienes se encargan de los gastos que requieren. El país se encuentra en segundo lugar en cuanto a siniestridad laboral que quedan como casos aislados, a nivel latinoamericano. Lo que quiere decir que, por cada 100 siniestros, 2 de ellos quedan debidamente registrados. Lo que refleja la vulnerabilidad a la que los trabajadores se encuentran sometidos (Ospina Salinas & Hiba, 2005).

A su vez, anualmente existe un promedio de 760 muertes debido a accidentes laborales, mientras que la cifra se eleva 2100 muertes dadas por enfermedades laborales y un aproximado de 579 mil eventos que requieren de tratamiento, por lo que hay una ausencia de al menos tres días. Por lo que, estadísticamente por cada 1000 empleados, el país tiene una tasa de fatalidad del 0.207, cifra que supera por casi la mitad del valor promedio que existe en América Latina, incluyendo también al Caribe, que presentan un 0.135 (Picado Chacón, 2006).

En el Ecuador, las principales **organizaciones** que velan por el **bienestar laboral** son: el **Ministerio del Trabajo**, el **Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)** y el **Ministerio de Salud Pública**. El Ministerio del Trabajo, se encarga principalmente en la prevención de riesgos, entre sus funciones se pueden mencionar: la recolección de información a nivel nacional para su revisión estadística en cuanto a los trabajadores y los datos primordiales en cuanto a enfermedades laborales. Relacionarse con Organismos Internacionales en materia de prevención y orientación. Capacitarse en cuanto a mejora del clima laboral y diagnóstico de enfermedades profesionales. Fomentar el desarrollo de personal especializado en seguridad industrial. Educar a empresas y trabajadores sobre materia de prevención. Realizar un seguimiento para verificar el cumplimiento de las leyes de seguridad y salud laboral, y en caso de que estas sean infringidas, proceder con las debidas sanciones. Verificar y aprobar

reglamentos internos dentro de las instituciones (Toro Toro, Comas Rodríguez, & Castro Sánchez, 2020).

Principales factores de riesgo psicosocial

Acoso laboral o mobbing

El término de acoso laboral o *mobbing* es empleado a partir de la década de los 80 por el doctor en psicología y psiquiatría, Heinz Leymann (1996), quien lo define como una situación en la que un sujeto presiona de manera constante a otro u otros, efectuando **violencia psicológica** extrema durante una cantidad considerable de tiempo. El conjunto de estos comportamientos y actitudes, tienen como posibles consecuencias: la inestabilidad en las redes de comunicación dentro de la empresa, malestar mental y físico, la ausencia o retiro permanente del trabajo, deterioro del ambiente laboral, entre otros.

Tecnoestrés

Debido a los constantes avances y creación de tecnologías de la información y comunicación (TIC), ha sido posible generar nuevas estrategias laborales que permiten el progreso y desarrollo en la sociedad. Agilizan los procesos, la autonomía y el desempeño dentro de la empresa. Sin embargo, esta evolución tecnológica demanda la adaptación a estos medios, por lo que el tecnoestrés es la consecuencia que experimentan las personas en su lucha por la **adaptabilidad cognitiva y social** en relación a su uso Cuervo et al. (2020).

Workaholism o adicción al trabajo

El término Workaholism fue utilizado por primera vez en el año 1971 por el psicólogo y educador Wayne Oates, quien describió su propia adicción al trabajo comparándola

con el alcoholismo, es así que lo definió como "la compulsión o la necesidad incontrolable de trabajar incesantemente" (Oates, 1971). Entre los indicadores comportamentales más comunes en los adictos al trabajo se encuentran: sentirse obligado a trabajar debido a presiones internas. Tener pensamientos constantes sobre el trabajo cuando no se encuentra trabajando. Trabajar más allá de lo que se espera del trabajador (según lo establecido por los requisitos del trabajo o las necesidades económicas básicas) a pesar de la posibilidad de consecuencias negativas (por ejemplo, problemas matrimoniales). Lo cual termina por afectar la salud y el bienestar social de quien lo padece, tanto dentro como fuera del área laboral (Clark, 2016).

Acoso sexual

En la década de los setenta, grupos feministas ubicados en los Estados Unidos buscaron la manera para poder expresar y abarcar aquellos actos considerados como tenues, así como los que fuesen más ilícitos. Fue así como se comenzó a utilizar el término acoso sexual. Este se entiende como toda aquella conducta física o verbal, de carácter sexual que atenta contra la dignidad de la víctima en una relación desigual de poder. Actualmente es un problema de gran trascendencia, más ahora que el mercado laboral la tasa de mujeres va aumentando progresivamente (Cuenca Piqueras, 2015).

Síndrome de burnout

Perspectiva histórica y definiciones

En física se entiende por **estrés** a aquella presión que ejerce un cuerpo sobre otro, generando que su estado original se deteriore. El estrés es una respuesta que se experimenta de manera natural, como un mecanismo de supervivencia ante posibles amenazas que ponen en riesgo el estado original de un cuerpo. Asimismo, en el trabajo se genera ante las desafíos o demandas que se presentan. En niveles saludables, el estrés permite estar en un estado de alerta para afrontar las situaciones que lo demandan. Sin embargo, cuando estos niveles de estrés laboral son demasiado

elevados y prolongados se puede desarrollar el síndrome de burnout. Alterando el comportamiento, los pensamientos y sentimientos (Mayo Clinic, 2019).

En el año de **1961** el escritor y crítico literario británico, Graham Green, hizo referencia al síndrome de desgaste profesional en su novela “A burn-out case”. Ambientada en una comunidad leprosa de África, se cuenta la historia de Querry, un arquitecto reconocido que huye de su vida pasada llegando de manera incógnita a su nuevo destino. Su estado de ánimo se encontraba deteriorado, su trabajo reflejaba la falta de motivación por la que estaba pasando y todo lo que alimentaba su vocación ha dejado de existir. Por lo que la historia aborda su gradual recuperación o lo que pudo haber sido de ella. Teniendo un final irónico y violento (Hidalgo Murillo & Saborío Morales, 2015).

En **1974** el psicólogo y médico psiquiatra alemán, Herbert Freudenberger describió la primera conceptualización del síndrome de burnout. Esto debido a que trabajó como asistente voluntario en *Free Clinic* para toxicómanos, ubicado en la ciudad de Nueva York. Le fue posible observar y analizar a sus compañeros de trabajo en los que notó que de manera progresiva el cómo durante un periodo de entre uno a tres años estos experimentaban cierto tipo de conducta diferente a la que tenían en su inicio laboral. Entre los síntomas que destacó se encuentran: la pérdida paulatina de energía, la falta de interés por el trabajo, escaso o nulo sentido de responsabilidad, así como indicios de ansiedad y depresión que pueden incluso resultar en la muerte de quien lo padece (Carlin & Garcés de los Fayos Ruiz, 2010).

Maslach et al. (1996) definieron el burnout como aquella experiencia de agotamiento extremo, donde las personas que lo sufren se despersonalizan hacia el valor de su ocupación y dudan de sus capacidades. El burnout se compone de tres dimensiones principales: el agotamiento, la despersonalización y la falta de eficacia profesional. El agotamiento se refiere al padecimiento de estrés, específicamente de la fatiga crónica que tiene lugar debido a las demandas laborales excesivas. La segunda dimensión, la despersonalización o cinismo, hace referencia a una actitud apática o desapegada hacia

el trabajo en general y las personas con las que se relaciona dentro de él; lo que puede resultar en la pérdida del interés por el trabajo y a la sensación de que el trabajo ha perdido su significado. Finalmente, la falta de eficacia profesional se refiere a sentimientos reducidos de eficiencia, logro exitoso y logro tanto en el trabajo como en la organización.

En **1981**, la psicóloga estadounidense Christina **Maslach** y el psicólogo Michael Leiter, desarrollaron el Maslach Burnout Inventory (MBI). Reconocido desde 1986 hasta la actualidad, como el instrumento de mayor precisión y valor que permite realizar un diagnóstico bastante preciso para detectar esta patología. Definiéndolo, así como la reacción desarrollada por el estrés prolongado. Este síndrome psicológico es tridimensional: incluye agotamiento emocional, cinismo y reducción de la eficacia profesional. Se enfocó en aquellos profesionales que se interrelacionan directa y constantemente con individuos en su área de trabajo. Es decir, aquellos que trabajan en servicios humanos, poniendo énfasis en docentes y personal sanitario (Quiceno & Alpi, 2007).

Por otra parte, en **1988**, los psicólogos estadounidenses Pines y Aronson. Establecieron que cualquier tipo de profesional puede sufrir de este síndrome, sin importar que este no se encuentre relacionado constantemente con otras personas como lo postulaba Maslach. Ambos desarrollaron el Burnout Measure (BM), el cual es el segundo instrumento más utilizado para evaluar a los posibles afectados. Las dimensiones que abarcan el síndrome son: el agotamiento emocional, físico y mental (Martínez Pérez, 2010).

En **1990**, el Síndrome de burnout ya se encontraba incluido en el catálogo de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11). Sin embargo, este estaba organizado de manera general como un “problema relacionado con el control de la vida”. Este catálogo incluye más de 55.000 trastornos y causas de muerte. Por lo que se va actualizando de acuerdo a los nuevos avances e investigaciones que se van generando con el pasar de los años (Barnés, 2019).

El 25 de mayo del **2019**, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce oficialmente al Síndrome de Burnout como una enfermedad de salud ocupacional, que se caracteriza por el agotamiento emocional y mental debido al estrés laboral a largo plazo y la percepción laboral negativa. Esto como resultado de la relevancia, trayectoria y el aumento de casos progresivos que ha tenido a lo largo de los últimos años. Su nueva clasificación se encontrará en vigor de manera oficial en el año **2022** en el catálogo de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11). La conferencia realizada contó con la participación de profesionales sanitarios especializados. Al ser reconocida como una enfermedad profesional, se obtiene un avance y punto de partida que permite planificar y desarrollar técnicas para su prevención y tratamiento, facilitando también la gestión de bajas e incapacidades (Prevencionar, 2019).

Diferencias entre el estrés y el síndrome de burnout

El burnout puede ser el resultado de un estrés implacable, pero no es lo mismo que demasiado estrés. El estrés, en general, implica demasiado: demasiadas presiones que exigen demasiado tanto física como mentalmente. Sin embargo, las personas con niveles altos de estrés pueden afrontarlo mejor si la situación se encuentra bajo control. Por otro lado, para el burnout esto no es suficiente. Padecer de burnout significa sentirse vacío y mentalmente agotado, sin motivación y más allá de la preocupación. Las personas que lo experimentan a menudo no ven ninguna esperanza de cambio positivo en sus situaciones (Smith, Segal, & Robinson, 2021).

Tabla 1

Diferencias entre el estrés y el síndrome de burnout

Diferencias entre el estrés y el síndrome de burnout	
Estrés	Síndrome de burnout
Caracterizado por un compromiso excesivo.	Caracterizado por la desvinculación.
Las emociones son hiperreactivas.	Las emociones se embotan.

Produce urgencia e hiperactividad.	Produce impotencia y desesperanza.
Pérdida de energía.	Pérdida de motivación, ideales y esperanza.
Puede conducir a trastornos de ansiedad.	Puede conducir al desapego, ansiedad y la depresión.
El daño primario es físico.	El daño primario es emocional.

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Fases del Burnout

El burnout no se presenta directamente de un momento a otro, sino que este pasa por diferentes etapas en las que se va desarrollando de acuerdo al entorno y el usuario que lo experimenta. Por lo que tiene tres fases fundamentales: **leve**, esta primera etapa se presenta a través de varios síntomas físicos, como el dolor muscular y dolores de cabeza, pero principalmente se puede mencionar al cansancio y la dificultad que supone el levantarse para poder cumplir con las obligaciones y responsabilidades del día a día. Fase **moderada**, aquí los anteriores síntomas son más recurrentes, así como se puede experimentar aburrimiento en las tareas que antes producían satisfacción, falta de concentración, irritabilidad, autopercepción negativa. Fase **grave**, cinismo y desprecio hacia las actividades que se tiene que cumplir, algunos usuarios recurren a la automedicación, abuso de sustancias como el alcohol, tabaco o psicotrópicos, posible desarrollo de trastornos mentales como la ansiedad y depresión, pueden existir ideas o pensamientos suicidas. Por lo que requiere de una intervención urgente, y si se pueden detectar los primeros síntomas a tiempo, es mejor abordarlos antes de que aumenten Contreras Palacios et al. (2013).

Causas del síndrome de burnout

Como se lo menciona anteriormente, el síndrome de Burnout está relacionado con condiciones de estrés elevadas y se desarrolla por circunstancias laborales de alta demanda. Diversos estudios confirman que **afecta** más a aquellas **profesiones** que brindan atención a terceros, es decir que requieren del contacto constante y directo con otras personas y están basados en una “**filosofía humanística**”, por lo que se exige altas dosis de entrega e implicación (Lauracio & Lauracio, 2020).

Ferri et al. (2015) en su artículo “Empatía y burnout: un estudio analítico transversal entre enfermeros y estudiantes de enfermería” exponen que el síndrome de burnout se produce cuando las **estrategias de afrontamiento** para superar el estrés se vuelven **ineficaces**, lo que provoca que una persona sufra una enfermedad física y mental crónica. Por lo que llega a sentirse cansado, letárgico, con dolores de cabeza crónicos, dolor abdominal, así como también comer en exceso de manera brusca. Los sentimientos de desesperanza, tristeza, sentimientos de vacío, falta de sentido y depresión se encuentran entre los síntomas del agotamiento laboral mental.

A su vez, también podemos mencionar otros factores que producen el síndrome de burnout (Montagud Rubio, 2020)

- Realizar jornadas de trabajo muy extendidas sin contar con tiempos apropiados de descanso.
- Ejecutar labores profesionales sin contar con los debidos recursos humanos, económicos, materiales, de infraestructura y tecnológicos necesarios para desarrollar y cumplir con los objetivos y expectativas planteados. En este sentido, también se incluye la ausencia de seguridad laboral.
- Sobrellevar un exceso de presión en el puesto de trabajo.
- Estar rodeado y tener que convivir en un mal clima laboral.
- No poder participar activamente en la toma de decisiones laborales importantes dentro del área profesional.
- Tener un trabajo sin posibilidades de progreso personal, lo que puede llevar a experimentar bajas expectativas laborales.
- Efectuar actividades monótonas un día tras otro, generando aburrimiento y cansancio progresivo.
- Sentirse apartado de otras personas o aislado en un espacio reducido o que carezca de condiciones óptimas para rendir en el área de trabajo.
- Ser objeto de mobbing o acoso laboral. Por lo que en este aspecto se generan escenarios como el sufrir de insultos o humillaciones, realizar labores denigrantes, entre otros tipos de violencia psicológica generando ausentismo,

baja autoestima y rendimiento, por lo que las pérdidas económicas en la empresa y padecer de síndrome de burnout es un alto riesgo.

Síntomas del síndrome de burnout

De manera general, cuando se comenta que un sujeto sufre del síndrome, se cree que se encuentra cansada; sin embargo, esta preconcepción superficial no representa la gravedad del problema. El burnout va más allá del cansancio usual que se supera con reposo, puesto que lo conforman una sucesión de síntomas a nivel físico, mental, social y empresarial, lo que indica el porqué de su clasificación como síndrome y el nivel de relevancia que representa (Forbes Álvarez, 2011). Los síntomas pueden presentarse de diferente manera y nivel en las personas que lo padecen, por lo que es necesario la intervención profesional para poder diagnosticarlo a tiempo y proceder con el tratamiento pertinente.

Según Maslach y Jackson (1981) los tres síntomas principales por los cuales se manifiesta el síndrome de burnout son:

Agotamiento emocional

El trabajador experimenta la falta de energía afectando su salud física y mental. Además, se presenta la **ausencia de recursos emocionales** para afrontar factores estresantes y se desarrolla el sentimiento de que nada se puede ofrecer a otra persona.

Agotamiento físico: fatiga crónica, dolor muscular, tensión en cuello y hombros, malestar lumbar, pérdida de apetito, ingesta desmedida de alimentos lo que puede provocar aumento de peso. Alteraciones psicosomáticas tales como dolores de cabeza o migrañas, problemas gastrointestinales, desregulación del ciclo menstrual. Señales

de agotamiento psíquico o mental: posible aparición y desarrollo de trastornos relacionados con el estrés, como la depresión, ansiedad y el insomnio.

Despersonalización o cinismo

La despersonalización radica en conductas y **actitudes negativas** y deshumanizadas **hacia los usuarios**, sobre todo a los beneficiarios del trabajo mostrando desapego, apatía, insensibilidad, irritabilidad, indiferencia y desmotivación laboral. En el área laboral, quien padece del Síndrome de burnout no solo se distancia de los clientes, sino también de las demás personas dentro del área laboral, a causa de que perciben su bajo rendimiento laboral es ocasionado por ellos, dando como resultado un ambiente laboral negativo. Que también se puede percibir en la familia y entorno social fuera de la empresa (Cruz & Puentes Suárez, 2017).

Falta de realización personal

Se entiende como realización personal al conjunto de acciones dirigidas a la exploración, hallazgos y toma de acciones que tienen por objetivo alcanzar el desarrollo de todo el potencial personal, generando así sentimientos de satisfacción y logro.

Para el psicólogo estadounidense exponente de la teoría humanista, Abraham Maslow “la autorrealización o realización personal resulta en una necesidad humana básica que propicia el comportamiento personal, y cuando esta ha sido alcanzada es posible experimentar estados de armonía, bienestar y felicidad” (Araya Castillo & Pedreros Gajardo, 2013).

Se desarrollan **sentimientos negativos hacia uno mismo**, como la incompetencia, baja autoestima, el miedo al fracaso, sensaciones de culpa e inutilidad. Dentro del campo profesional disminuye el desempeño laboral. Al contrario de cuando existe la

autorrealización en el trabajo, se disfruta del ser productivo, se realizan las tareas con mayor desempeño y motivación disfrutando de las actividades por desarrollar (Gil Monte, 2001).

Se caracteriza por la pérdida o deterioro de los ideales personales, lo que lleva a otras prácticas que afectan la vida del usuario. Entre ellas, el aislamiento, provocando que se aleje de la realización de actividades sociales con familiares, amigos, entre otros. Por lo que se demuestra que tiene una gran influencia incluso fuera del trabajo.

Consecuencias del síndrome de burnout

Las secuelas que presenta el agotamiento laboral, pueden variar de acuerdo a la persona. Sin embargo, gracias a un estudio realizado por Salvagioni et al. (2017). Se pudo determinar las consecuencias que se dan con mayor frecuencia presentes en el burnout, esto gracias a una investigación de tipo sistemática en estudios prospectivos, en el que se analizaron 36 artículos y publicaciones que cumplieran con las tres dimensiones que se presentan a continuación.

Consecuencias físicas

Entre las consecuencias físicas presentadas con mayor frecuencia se encuentran el **desarrollo de enfermedades** cardiovasculares, incluso llegando a hospitalización y los factores de riesgo que presentan estas enfermedades, como la obesidad, hiperlipidemia, diabetes tipo 2, el aumento de masa corporal (IMC), síndrome metabólico, hipertensión, triglicéridos altos, colesterol HDL bajo, colesterol LDL alto y alteración de la glucosa en ayunas. Se encuentran a su vez la fatiga prolongada, dolores de cabeza recurrentes, migrañas, dolores musculares, molestias gastrointestinales, úlceras, problemas respiratorios, lesiones graves y mortalidad por debajo de los 45 años.

Consecuencias psicológicas

Entre las consecuencias psicológicas más comunes se encuentra el insomnio, síntomas depresivos, uso de medicamentos psicotrópicos, antidepresivos y síntomas de mala salud psicológica. Por lo que se pueden **desarrollar** diferentes tipos de **trastornos** mentales como la ansiedad y la depresión, que alteran la percepción de la vida. De acuerdo a la gravedad del caso, se puede presentar incluso una posible hospitalización. La **ansiedad** es una condición psicológica común que actúa como factor protector frente a situaciones amenazantes. Sin embargo, la ansiedad prolongada puede provocar angustia psicológica que afecta el funcionamiento diario de un individuo. Se caracteriza por componentes cognitivos, somáticos, emocionales y conductuales. Las demandas laborales, el esfuerzo extrínseco y el exceso de compromiso se asocian con mayores niveles de ansiedad.

El agotamiento emocional y el cinismo se relacionan positivamente con los síntomas de ansiedad, mientras que la eficacia profesional se relacionó negativamente con los síntomas de ansiedad. Las personas que sufren de burnout pueden verse y actuar como si estuvieran deprimidas. De hecho, algunos de los síntomas del agotamiento tienen similitud a los de la **depresión**; como la pérdida de interés o placer, estado de ánimo pesimista, fatiga o pérdida de energía, problemas de concentración y sentimientos de inutilidad, disminución o aumento del apetito, problemas para dormir (hipersomnia o insomnio) e ideación suicida. Sin embargo, es necesario recordar que ambos factores se diferencian; el burnout está específicamente relacionado con el entorno laboral de una persona, mientras que la depresión puede aparecer independientemente de las circunstancias del entorno (Koutsimani, Montgomery, & Georganta, 2019).

Consecuencias laborales

El burnout no sólo afecta al individuo que lo padece, sino que existen consecuencias en el rendimiento laboral y las relaciones interpersonales. La **insatisfacción** laboral se muestra junto con una baja autoestima, el trabajo no se desarrolla como debería, ni se siente seguridad o satisfacción después de realizar las actividades solicitadas, también por la falta de energía o enfermedad se aumenta el **ausentismo** por lo que las personas

que padecen el síndrome tienden a faltar recurrentemente al trabajo, situación que afecta también al entorno laboral donde se pueden presentar **conflictos** con otros profesionales y la empresa misma, se pueden dar con mayor frecuencia accidentes laborales (Molina Rodríguez, 2008).

Consecuencias familiares

El equilibrio entre el trabajo y la familia se considera uno de los **problemas** más recurrentes que enfrenta la sociedad y se ha convertido en el foco de investigación y políticas en muchos países. El costo de la interrupción del trabajo y la familia es alto tanto para los individuos como para las familias. Si no se logra un equilibrio entre estos dominios, se pueden producir **efectos adversos** en la salud y contribuir al alto costo del ausentismo en el lugar de trabajo (Rhéaume, 2021).

La sobrecarga de trabajo puede tener un impacto negativo en la productividad, reducir el compromiso organizacional y aumentar el ausentismo por enfermedad. Varios estudios han asociado la sobrecarga de trabajo con altos niveles de **conflicto trabajo-familia**. Las personas que a menudo trabajan desde casa cambian su horario laboral y experimentan una mayor probabilidad de interrupciones y distracciones debido a la presencia de su familia, especialmente durante la pandemia de COVID-19.

El contexto de teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 puede generar la impresión de que los empleados ahorran tiempo por lo que generalmente ese tiempo ahorrado suele usarse para ampliar la jornada laboral. También se da la impresión de que las horas de trabajo pueden extenderse porque los trabajadores están en casa. Por este motivo, los empleados han experimentado un aumento de la jornada laboral y de las exigencias laborales. Considerando que las **responsabilidades laborales y familiares aumentaron** durante el confinamiento por la pandemia de **COVID-19**, se asumiría que la sobrecarga del trabajo afecta la relación entre el conflicto trabajo-

familia y por lo mismo se tiende a desarrollar más fácilmente el burnout Barriga et al. (2021).

La alta vulnerabilidad al **burnout** se encuentra fuertemente ligada a los estados donde el individuo realiza múltiples actividades y funciones en su trabajo que le generan exigencias que sobrepasan lo laboral y **afectan el tiempo de familia**, lo que ligado a un sueldo que no es capaz de cubrir las necesidades del individuo le generan un estado de malestar que se evidencia en la red familiar y social Posada et. al (2018).

Los individuos que presentan síntomas de burnout, muestran un agotamiento emocional que ha provocado que dentro de sus relaciones familiares tengan dificultades, donde junto a una baja realización personal, prevalecen características como **bajos niveles de estabilidad** y desarrollo dentro del clima social familiar, esto provocado por una alta presión en el trabajo que los lleva a restar importancia a sus procesos personales de desarrollo familiar siendo críticos con cualquier cambio dentro del entorno familiar que les pueda producir un desbalance de su productividad laboral (Sifuentes, 2019).

El burnout considerándose como un problema grave de salud merece atención pertinente por profesionales debido a factores como la despersonalización que trae consigo actitudes como el cinismo y negativismo, donde la carga de la frustración de los trabajadores se presenta en **actitudes poco sanas** que le causan un agotamiento emocional y una baja percepción de su realización personal **afectando** su salud física y emocional, que ligado al entendimiento de las redes del ser humano estos efectos negativos causados por el burnout se hacen presentes en contextos fuera de lo laboral, como **la familia** (Bustillos, Baque, & Bustillos, 2020).

Intervención frente al síndrome de burnout

La intervención social se entiende como el grupo de **acciones** y actividades determinadas y dirigidas que siguen un orden en concreto para la resolución de un problema o conflicto, a su vez también permite la detección y prevención de fenómenos de acuerdo a como sea el caso, con el fin de **producir un cambio** determinado que promueva el desarrollo de los beneficiarios. Para llevarse a cabo es necesario tener en cuenta que se encuentra relacionado con el conocimiento técnico y teórico, que contiene aspectos altruistas, políticos, filosóficos y procedimentales, por lo que requiere de personal que se encuentre calificado en el área para poder abordar la problemática de manera coherente y eficiente según las necesidades que requiere el proyecto. Se puede clasificar la intervención social en: **intervención caritativa asistencial**, que son acciones más bien ideológicas, basadas en la solidaridad y ayudar al prójimo. Mientras que la **intervención sociopolítica** se basa en las políticas gubernamentales para el desarrollo de una sociedad (Bermúdez Peña, 2011).

Prevención

El burnout tiene graves consecuencias negativas para la salud física y el bienestar psicológico de las personas, así como para los resultados organizacionales, lo que subraya la **importancia** de su prevención. El síndrome de burnout es un fenómeno ocupacional que las partes interesadas en el trabajo y los responsables de la formulación de políticas (es decir, los empleadores, la gestión de la salud y la seguridad, los médicos del trabajo) deben abordar. Dado que el agotamiento laboral se desarrolla en una interacción entre los empleados y su entorno, tanto los empleadores como los empleados pueden intervenir para prevenir el agotamiento Van Ruysseveldt et al. (2021).

El síndrome se va desarrollando de a poco, por lo que es sumamente importante prestar atención a los síntomas que pueden indicar un posible desarrollo de la enfermedad,

como lo son los elevados niveles de estrés y **tomar acción** a estos anticipadamente. Por lo que es esencial que aquellos que se encuentren afectados, deben tomar acción y establecer límites puntuales en el desarrollo de su trabajo, practicar y generar hábitos positivos (buena alimentación, ejercicio regular, practicar un hobby), y desarrollar estrategias de afrontamiento contra el estrés. También contar con el apoyo emocional externo por parte de alguien que genere confianza, hace posible el evitar el sufrimiento. Por lo que este proceso de afrontamiento debe ser continuo.

A su vez, las empresas deben prestar atención al manejo de la prevención oportuna de los factores de riesgo psicosocial, puesto que generan altos índices de improductividad que afectan directamente al desempeño institucional. Es preciso manejar la **inteligencia emocional** ya que permite optimizar la comunicación corporativa. Por lo que el crear un óptimo clima laboral es esencial (Flores Carretero, 2017).

La inteligencia emocional como factor capaz de prevenir el burnout es una variable a considerar ya que permite afrontar el estrés y obtener un mejor manejo de las emociones de docentes y trabajadores expuestos a situaciones que pueden provocar burnout, pero que así mismo este factor se desarrolla o determina en función de otras variables como la edad, el tiempo de servicio, la situación laboral y el apoyo de auxiliares, donde individuos que no presentan altos niveles académicos con posgrados o experiencia laboral suficiente tienen más probabilidades de sufrir de burnout, condición que afecta la calidad de las relaciones que el individuo tiene con su entorno social y familiar dificultándole la validación de emociones dentro de estos contextos (Gálvez, Gutiérrez, & Rodríguez, 2019).

Entre algunas actividades que se pueden realizar para prevenir el desarrollo del síndrome tenemos: **tomar periodos de descanso y alimentación**, se destaca el tiempo para comer puesto que, para mantener la energía, es necesario consumir alimentos nutritivos que aporten al organismo y le permitan absorber todos sus beneficios. El saltarse las comidas seguido, comer comida chatarra, o a deshoras, sólo afecta más al sistema y altera su correcta funcionalidad, generando enfermedades como la gastritis,

sobre peso o el posible padecimiento de un trastorno alimenticio. También se debe tener periodos libres que permitan despejar la mente y descansar del trabajo, esto permite retomar el trabajo con más energía y motivación comparado con un trabajo realizado durante un periodo muy largo de tiempo sin parar.

Las instituciones deben destinar parte del presupuesto en desarrollar proyectos como **cursos de formación** que tengan como objetivo principal desarrollar la competencia psicosocial del personal, mantener el aprendizaje continuo de acuerdo a las nuevas demandas y necesidades que aborda la institución, fortalecer la salud psicológica como el desarrollo de recursos emocionales para enfrentar situaciones que así lo requieran. El factor condicionante en las personas puede generar beneficios, en lo que se refiere al premio o castigo. De acuerdo al cómo desarrollen sus tareas, las empresas pueden **recompensar el esfuerzo** del personal con algún tipo de premio que sea de beneficio para quien lo recibe, al aprender esta conducta pondrán mayor esfuerzo. Para que se den los resultados esperados, debe existir un equilibrio ya que al no poder lograr alcanzar recompensa, se puede dar la frustración (Calvo, 2019).

El exceso de trabajo, la falta de recursos, las ideas que van en contra de la propia moral, son algunos factores que alteran la productividad, producir estrés y que el trabajo no sea de provecho ni produzca satisfacción, por lo que es necesario que el empleado sepa **poner límites**. De acuerdo a aquello que es justo y necesario. Para mantener un buen clima laboral con los compañeros y afrontar posibles crisis es necesario **promover la colaboración y comunicación** entre los miembros de todas las áreas posibles. Conocer el cómo es nuestra personalidad y sistema permitirá que sea más fácil percibir y **leer las señales del cuerpo**, ya que este reacciona y alerta cuando estamos pasando por cambios que pueden llegar a afectarle, no todos los miembros en la empresa tienen el mismo nivel de tolerancia o pueden trabajar bien bajo presión. Por lo que es oportuno entender las señales de estrés por las que el cuerpo alerta que algo anda mal.

Designar un espacio para cada actividad, en otras palabras, **separar lo laboral de lo personal**. Es así que se aconseja organizar y designar tiempo para cada esfera de

acuerdo a como esta lo necesite. A su vez, el desconectarse y parar es necesario. Como por ejemplo al realizar teletrabajo, un tip es que cuando se finalice el trabajo se debe apagar la computadora o laptop y dejarla para que el cerebro se adapte de nuevo y entienda que su labor debe parar hasta nuevo aviso, también es oportuno tener un área que sólo sea para realizar trabajo, sin distracciones para que se quede ahí y sea más fácil retornar a lo familiar, practicar algún pasatiempo, entre otros. Mantener una vida social activa, mejorando los vínculos permitirá mejorar las relaciones con las personas alrededor, por lo que es necesario **fomentar actividades grupales** con amigos y familia, esto mejora la salud y mantiene un equilibrio en los componentes de la vida.

Diagnóstico

La OMS aclara que antes de diagnosticar el síndrome de burnout, los médicos primero deben **descartar** otras condiciones, que tienen síntomas parecidos entre los que se puede mencionar: trastorno de adaptación, trastornos específicamente asociados con el estrés y trastornos relacionados con la ansiedad o depresión. La herramienta base que se puede utilizar es el Maslach Burnout Inventory (MBI), como ha sido mencionado anteriormente, sin embargo, se deben realizar más pruebas para asegurar un resultado certero. Los **profesionales** deben tener constancia de los síntomas que presenta esta enfermedad, para después aplicar una **entrevista clínica**, a su vez es oportuno conocer el entorno dentro de la empresa para tener un panorama más amplio de los factores que pueden estar provocando los síntomas. Además, los médicos, psicólogos y otros especialistas de diagnóstico deben limitarlo a los entornos laborales y no se debe aplicar a otras situaciones, como las relaciones o la vida familiar (Capritto, 2019).

Si el personal se siente crónicamente agotado o frustrado con su trabajo, comete errores continuamente o ha presentado niveles de improductividad, es oportuno que se realice un examen con un equipo profesional. Incluso si no es por agotamiento laboral, una oportuna intervención y diagnóstico pueden evitar mayores problemas a futuro.

Tratamiento

Ya sea que se logren reconocer las señales de advertencia de agotamiento inminente o que el paciente identificado ya haya pasado el punto de ruptura, tratar de superar el burnout y continuar como hasta ahora solo podría causar más daño emocional y físico. Por lo que es necesario tomar otra dirección aprendiendo cómo se puede abordar los casos y superar el agotamiento. Por lo que es necesaria la intervención de profesionales especializados, el aporte de la empresa, y del paciente mismo. Factores que deben ir de la mano para poder tratar y superar el burnout.

Tratar el agotamiento requiere un enfoque de tres puntos principales:

Es necesario **reconocer**, el estar atentos a las señales de advertencia que indiquen síntomas de burnout evita problemas a futuro, así como si ya se presentan, hace posible manejar la situación con mayor conocimiento. A su vez **contrarrestar** los síntomas, es decir, deshacer el daño buscando apoyo y manejando el agotamiento laboral con profesionales. Finalmente, el desarrollo de la **resiliencia** la cual connota la propensión humana hacia la adaptabilidad y aquellas características que permiten a las personas prosperar a pesar de la adversidad. Estos factores son igualmente importantes cuando se considera el agotamiento y sus condiciones relacionadas. Comprender los factores de protección es clave para descubrir cómo prevenir y tratar el agotamiento laboral y proporcionar mecanismos de afrontamiento efectivos. Si bien la resiliencia tiende a centrarse en factores individuales, la cultura del entorno laboral sin duda puede reforzar a los trabajadores resilientes y enseñar muchas habilidades y hábitos que aumentan la resiliencia, es decir, la resiliencia se puede aprender (McFarland & Hlubocky, 2021).

En general, las intervenciones se pueden dividir en aquellas que se dirigen al **médico** individual, la organización o institución. Algunas intervenciones abordan ambos y algunas pueden adaptarse según la situación. Al tener un tratamiento en medicina

general, se debe evaluar si es necesaria la medicación de acuerdo al nivel de los síntomas que presente el paciente.

En el aspecto **psicológico** del paciente, es primordial abordar su tratamiento con base en el **autoconocimiento** que le permitirá entenderse mejor e identificar los factores que le llevaron a experimentar la enfermedad, a su vez, la **terapia** cognitiva conductual es un tipo de tratamiento psicoterapéutico que ayuda a las personas a aprender a identificar y cambiar patrones de pensamiento destructivos o perturbadores que tienen una influencia negativa en el comportamiento y las emociones. Este enfoque psicológico es recomendable para tratar el burnout, ya que permitirá abordar los casos adecuadamente, a su vez que se puede adaptar la terapia según el paciente lo necesite. Asimismo, si la terapia psicológica no es suficiente, el profesional debe evaluar si es necesario derivar el caso con otro especialista en psiquiatría que pueda recetar medicamentos (Sevilla Martínez & Sánchez Monge, 2021).

Mientras que, a **nivel personal** existen varios factores que se pueden aplicar para tratar el síndrome de burnout, entre los que se puede mencionar: **reconocer las señales**, el estar consciente de los factores de riesgo psicosocial, como lo es el burnout, sus causas y síntomas, permitirán que sea más fácil de identificar si se está pasando por ello, así como tratar a tiempo mayores consecuencias. Para lo que es necesario pensar y analizar para poder **encontrar la fuente** que puede estar provocando el malestar. Es difícil hacer cambios cuando no se sabe exactamente qué se necesita cambiar, pero explorar los factores que contribuyen o las fuentes recurrentes de estrés pueden ayudar. Para después poder **identificar los cambios inmediatos que se pueden hacer**, es posible reconocer algunas formas que permitan aligerar la carga de trabajo (Raypole, 2021).

La ambición al éxito laboral, puede ser contraproducente puesto que tienden a hacer más tareas para cumplir con sus expectativas y no defraudar a otros, por lo que terminan sin energía. Si las horas programadas parecen no ser suficientes al día, añadir más tareas solo agregará más frustración y estrés. Por lo que es necesario evaluar los

compromisos existentes y considerar cancelar o reprogramar algunos. El alivio inmediato que esto trae es bastante considerable.

Hablar con personas de confianza, El contacto social es el antídoto de la naturaleza contra el estrés y hablar cara a cara con un buen oyente es una de las formas más rápidas de calmar el sistema nervioso y aliviar el estrés. La persona con la que se hable no necesariamente tiene que ser capaz de “arreglar” los factores estresantes; solo es necesario que sean buenos oyentes, alguien que escuche atentamente sin distraerse ni expresar juicios. Involucrar a un ser querido de confianza es una fuente de apoyo que evita la sensación de soledad. Los amigos, familiares y socios pueden brindar opciones que pueden ser posibles soluciones. Están lo suficientemente cerca de la vida del paciente como para comprender lo que funciona, pero aún tienen suficiente distancia para considerar la situación con cierta claridad.

Examinar las opciones, desafortunadamente, el abordaje del burnout no siempre es sencillo. Pero esto no significa que será permanente. Si existen muchos desacuerdos, exceso de trabajo que no respeta las capacidades, sin vías de cambio pueden ser señales para buscar otro trabajo. El explorar posibles opciones nuevas, brinda un panorama más amplio y brinda más esperanza. **Recuperar el control,** organizarse es necesario para afrontar la realidad y recargarse, por lo que se recomienda: priorizar, algunas cosas simplemente deben hacerse, pero otras pueden esperar un poco más. Se debe decidir qué tareas son menos importantes y dejarlas a un lado por un momento. Delegar, muchas veces no se puede hacer todo uno mismo, así que, si existen más tareas de las que se puede manejar y necesitan atención inmediata, pedir apoyo o asignarlas a quienes tienen la capacidad puede ayudar. Dejar el trabajo en el trabajo, parte de la recuperación del agotamiento laboral es aprender a priorizar el equilibrio entre el trabajo y la vida. Después del trabajo se debe descansar debidamente y recargar energías (Raypole, 2021).

Establecer límites en el tiempo que se dedica a los demás puede ayudar a controlar el estrés mientras se recupera del agotamiento. Ser selectivo al aceptar compromisos es

clave para cuidar la salud mental, por lo que decir no ante ciertas circunstancias también protege el bienestar personal. **Practicar la autocompasión**, llegar a un punto de agotamiento puede generar sentimientos de fracaso y pérdida de propósito o dirección en la vida. Por lo que se debe pensar en uno mismo, brindarse amor y apoyo, reconocer las virtudes y fallas sin castigarse por ello, sino más bien avanzar. **Prestar atención a las necesidades**, hacerse cargo de la propia salud física y mental es clave para la recuperación del burnout. Lo ideal sería que al presentar síntomas y tener un diagnóstico, se proceda con el tratamiento lo más pronto posible, sin embargo, no siempre este es el caso, por lo que practicar un buen cuidado personal puede facilitar la recarga mientras se intentan otras estrategias para reiniciar. Se aconseja: pasar tiempo con amigos y familia, pero respetando el tiempo a solas, tomar tiempo para descansar adecuadamente, procurar priorizar la buena alimentación, hidratación y realizar ejercicio, así como actividades de relajación y meditación personal.

Recordar actividades que producen felicidad, el burnout severo puede agotar y hacer que sea difícil recordar lo que solía disfrutar. Por lo que se recomienda considerar de nuevo las pequeñas cosas que llenan la vida y la hacen más llevadera. **Tratarlo con un terapeuta**, enfrentar el agotamiento no es sencillo, especialmente cuando ya ha afectado las relaciones personales y calidad de vida. Un terapeuta puede ofrecer orientación profesional permitiendo identificar las causas, explorar posibles métodos de afrontamiento y navegar por cualquier desafío que presenta la vida que contribuya al burnout. Se pueden generar sentimientos de impotencia y también puede desempeñar un papel en los sentimientos de depresión, por lo que es primordial hablar con un terapeuta si el paciente se siente desesperanzado, tiene un estado de ánimo bajo persistente, experimenta pensamientos de lastimarse a sí mismo o a otros. Restablecerse después del síndrome de burnout puede ser un proceso largo y complicado, pero el enfrentar el problema, ya es muestra de querer progresar (Tomás, 2015).

Trabajo Social en el área laboral

Como lo estipula el ítem número 24 del **artículo 42** en el Código del Trabajo, sobre las obligaciones del empleador: la institución que cuente con cien o más trabajadores deberá **contratar** el servicio y asistencia profesional de un **trabajador social** capacitado, de preferencia que se encuentre especializado en el área laboral. En caso de que existan más de trescientos, se decreta la contratación de otro para que puedan cumplir las funciones establecidas de acuerdo a la ley (Lexis, 2012).

Por lo que el **rol** del trabajador social dentro de la empresa es el de identificar problemáticas, generar estrategias y proyectos, a la vez que contextualiza los problemas desde un punto integral, con el fin de velar por el bienestar de los trabajadores y la institución. En su ejercicio profesional, se gestionan los recursos necesarios que permitan el desarrollo personal, por lo mismo se recalca que promueve el cambio haciendo que la población sea partícipe del mismo, ayudando también a su autonomía para poder manejar y afrontar demás situaciones. Por lo que comúnmente se encuentra en un equipo interdisciplinario en el área de Recursos Humanos, junto a psicólogos, médicos, abogados, entre otros (Pauta Izurieta, 2017).

De acuerdo a las principales **funciones**, el trabajador social dentro del área laboral, se relaciona con: **la empresa o institución**, en donde tiene un amplio panorama en el cual conoce sus fortalezas, limitaciones y potencialidades. Con un enfoque en la responsabilidad social corporativa. El **trabajador**, aquí el profesional le brinda asesoramiento sobre sus derechos y obligaciones. Proporciona recursos que protegen su salud y bienestar. Se mantiene al tanto sobre su situación familiar como factores socio económicos, que puedan interferir en su rendimiento. Con la **familia del trabajador**, analiza las necesidades y guía a través de recursos intra y extra empresariales soluciones, genera programas y estrategias para mantener una buena relación, fortaleciendo los lazos dentro del núcleo familiar. Puede brindar asesoramiento sobre planificación familiar. Genera redes de confianza. Con el **usuario**, educa e instruye sobre el rol institucional. Analiza la situación comunitaria

para poder mejorarla de acuerdo a las necesidades que la empresa puede cumplir (Alava Cedeño, 2017).

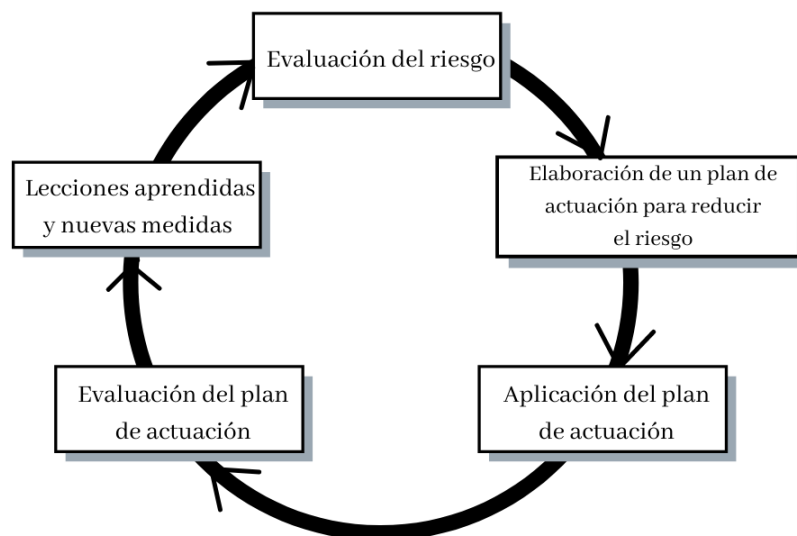
Evaluación de los factores de riesgo

El establecimiento debe tener **políticas** de gestión de la salud, en donde se tome en cuenta los diferentes factores de riesgo psicosocial. Por lo que estas deben estar diseñadas en atacar el origen de los mismos. El burnout puede ser gestionado con un enfoque basado en la **gestión de riesgos**, el cual se basa en **evaluar** los elementos dentro de la institución que representen una **amenaza** para el personal. Los peligros existentes se pueden manejar y disminuir las consecuencias para que su impacto no sea mayor. Para la gestión de riesgos, se pueden seguir cinco fases básicas (Griffiths, Leka, & Cox, 2004).

Ciclo de gestión de riesgos

Ilustración 1

Ciclo de gestión de riesgos



Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Técnicas de Trabajo Social aplicadas al Síndrome de Burnout

El trabajador social para abordar el síndrome de burnout, debe estar consciente de que una correcta y oportuna prevención, facilita el manejo de esta enfermedad. La **prevención primaria y secundaria** tienen por objetivo reducir los síntomas a través del diseño adecuado de los puestos de trabajo, brindando el equipamiento necesario para poder cumplir su función y brindando las condiciones físicas adecuadas para desenvolverse (ergonomía). Se debe evaluar periódicamente el grado de satisfacción de los trabajadores. A su vez, el trabajador social debe informar sobre a quién deben recurrir para poder resolver su situación. Mejorar la gestión y organización laboral, así como la constante capacitación del personal. Mantener un registro de todos los procesos, preferiblemente de manera física que cuente con un respaldo virtual. Informar a los cargos superiores y equipo de trabajo sobre el estado actual, nuevas medidas y la planeación de futuras estrategias (Griffiths, Leka, & Cox, 2004).

La **prevención terciaria** por su parte, se da cuando las estrategias de prevención anteriores no fueron suficientes. El profesional de trabajo social, también debe estar consciente de que puede ocurrir, que no existe la intervención perfecta y ser capaz de enfrentar los nuevos retos, manteniendo la calma y un buen nivel de resiliencia para no encontrarse afectado. Después de todo, los métodos primarios pueden variar y no funcionar siempre en todo el personal.

Se busca reducir los efectos del burnout gestionando recursos como lo son los servicios de salud ocupacional. Esta intervención debe darse rápidamente. Se requiere de la atención asistencial especializada, por lo que el trabajador social debe contar con el capital social para poder tratar y derivar los casos. Cuenta con tres fases: **identificación del problema**, para lo que se debe detectar las dificultades por las que atraviesa el personal mediante la observación, entrevistas, encuestas y evaluaciones médicas. Notar si existe el consumo de sustancias que pueden provocar adicción, conocer los síntomas que pueden generar y verificar si no los presentan. Distinguir señales de

alarma, como el cambio en el comportamiento y si este está vinculado a un posible exceso de trabajo.

El **cómo actuar** dependerá mucho de la disposición que tenga el trabajador, por lo que se debe proceder con cautela de acuerdo al estado físico y el ánimo que presente. Debido a esto el *rapport* es un método imprescindible que el trabajador social, crear una relación de confianza para que sea más fácil lograr el primer contacto. Después se debe planificar, evaluar y proceder con la intervención personal e institucional. Finalmente, se deben generar **registros** en donde consten los datos del paciente identificado, del proceso, los avances obtenidos, las propuestas para así poder constatar el proceso abordado.

Una de las herramientas que permiten evaluar el síndrome de Burnout es el MBI-HSS o Maslach burnout Inventory human services survey, considerado un instrumento que en base a la evaluación de aspectos como los pensamientos y sentimientos permite obtener información relevante que visualiza el riesgo de un individuo de desarrollar el síndrome del burnout (Brown, Mantilla, & Russi, 2020).

En el caso de situaciones donde ya existen síntomas derivados del burnout, los **modelos de intervención** enfocados en el abordaje de la **ecología emocional** se consideran como una herramienta efectiva en la reducción de estos síntomas, manteniendo por medio de las entrevistas los aspectos vitales del conocimiento que permitan un adecuado abordaje para la aplicación de la ecología emocional (Baroja, 2019).

Con mención al factor organizacional que es el causante del síndrome del burnout, es importante destacar la importancia de trabajar en la creación de **organizaciones saludables**, basado en talleres que fomenten practicas saludables en base a lograr un equilibrio de lo personal y lo laboral, direccionando técnicas como los talleres de pisco-educación o de manejo de estrés a este campo con el fin de medir el impacto que

generaría en el individuo el cambio de estas estructuras de trabajo. La **cultura institucional** influye directamente en el éxito que puede tener la intervención ya que determina la manera en la que se reconocen y resuelven los problemas. Además de que en este espacio se identifica la cultura, los valores, conductas y creencias institucionales. Por lo que, si estas no se encuentran debidamente desarrolladas, es necesario determinar si es necesario replantear algún aspecto (Fabara, 2021).

Las **técnicas conductuales y cognitivas** impartidas a personas que están en riesgo de sufrir síndrome de burnout o que ya presentan dicho síndrome revelan obtener una disminución de sus niveles de cansancio y agotamiento, basado en como estas herramientas intervienen tanto en lo físico como en lo psicológico teniendo ejemplos como la terapia cognitiva de Beck o la técnica de solución de problemas de D´Zurilla y Nezu, que parten en identificar signos de comportamiento negativos y su sustitución por pensamientos adecuados (Matei, 2019).

Relaciones familiares

El concepto e idea de **familia** se ha ido transformando en las últimas décadas. Por lo que la perspectiva de unión y reciprocidad resulta ambigua para los especialistas en el área social, y aunque los cambios resulten significativos, todavía conserva algo de su esencia pasada tradicional. Es así que se la puede definir como la **unidad básica** de interrelación biopsicosocial de la **sociedad**, en donde cohabitan miembros que se encuentran relacionados entre sí por lazos de sangre, matrimonio, adopción o afinidad. Generalmente mantienen ciertas características en común como lo pueden ser las tradiciones, costumbres e ideologías. Generan recursos que resultan beneficios para ellos mismos y la sociedad. Se la considera la primera institución de aprendizaje, esto debido a que los miembros se encuentran aprendiendo el uno del otro: se evidencian los estilos de crianza impartidos, la formación en valores, el establecimiento de normas y las reglas de comportamiento.

Las **relaciones familiares** son aquellas interconexiones que se generan entre los miembros del núcleo familiar, las cuales les permite establecer lazos a través de la **interacción**, lo que promueve la unión y el desarrollo de capacidades para lograr objetivos juntos. Estas interacciones tienen una gran influencia en el funcionamiento del sujeto, puesto que los rasgos característicos predisponen el comportamiento interpersonal dependiendo del contexto en el que se encuentre. Una de las bases fundamentales en el contexto familiar, es la **comunicación**, puesto que de esta depende el intercambio de información, la conexión afectiva, la creación de normas y el manejo de las reglas de convivencia, generador de autonomía, el expresar desacuerdos, así como exponer problemas y el cómo afrontarlos. A su vez evalúa la capacidad de adaptación frente al cambio Braz et al. (2013).

Existen tres componentes principales en las relaciones familiares que son: la **unión y apoyo**, este aspecto está asociado intrínsecamente con el sentido de pertenencia y solidaridad, la familia comparte diferentes tipos de actividades que sirven de refuerzo en sus lazos. Por otra parte, las **dificultades**, o también nivel de conflicto, abarca todas aquellas situaciones negativas que suponen un problema y alteran el buen funcionamiento en las relaciones de los miembros dentro del hogar. Y la **expresión** se entiende como la forma en la que se transmite lo que se siente, se comunica asertivamente los diferentes sentimientos y emociones (Pairumani Ticona, 2017).

En generaciones anteriores, las familias se mantenían unidas y varias generaciones ayudaban a criar a los niños. Ahora es más común que las **familias se extiendan** por diferentes partes del país y el mundo, por lo que los abuelos se involucran menos en la vida de sus nietos. Sin familia cerca, algunos desarrollan un grupo central de familias locales, a las que consideran su familia. Esta estructura familiar puede cambiar de acuerdo a las circunstancias, por lo que la familia de una persona puede ser una situación fluida. Esto también se ha dado como resultado por el desarrollo constante, como lo son los nuevos medios tecnológicos, la facilidad de transporte, etc. Otro aspecto de la familia que ha cambiado a lo largo de los años es el reconocimiento y la aceptación de las **familias no tradicionales** y el aumento de las familias mixtas.

Tipos de familia

Nuclear

También conocida como familia básica o elemental. Es uno de los tipos de familia más comunes en nuestro medio y a nivel mundial. Se encuentra compuesto por una pareja de adultos de diferente sexo y cualquier número de hijos que viven juntos en el mismo lugar que dependen de ellos. Los hijos pueden ser biológicos o adoptivos (Sánchez, 2009).

Monoparental

Consiste en un padre que no vive con una pareja, por lo que es quien tiene la mayor parte de las responsabilidades diarias para criar, educar y mantener económicamente a los hijos. Suele producirse por personas que deciden adoptar y permanecer solteras, divorcio, fallecimiento de la pareja, mantener una relación de unión libre. Dependiendo del caso, los hijos viven con este padre soltero la mayor parte del tiempo, pero suelen mantener contacto con su otro padre (Castro Hernández, Martínez Giraldo, & Medina Saldaña, 2017).

Extendida

Es aquella que integra a una gran parte de los parientes y demás con lazos reconocidos como tal, por lo que está conformada por abuelos, tías, tíos y/o primos, ya sea todos viviendo cerca o dentro del mismo hogar, por lo que su interacción se mantiene constante. Por ejemplo, si una pareja casada vive con los padres del esposo o de la esposa, la familia cambia de un hogar nuclear a uno extenso (Casares García, 2008).

Reconstruida

También conocida como familia adoptiva. Se trata de una familia en la que uno o ambos adultos tienen hijos de relaciones anteriores que viven con ellos. La pareja se encuentra legalmente enlazada por matrimonio y comparten un espacio en común a tiempo completo o parcial (Walters Pacheco, Cintrón Bou, & Serrano García, 2006).

Homoparental

Se trata de parejas del mismo sexo, las cuales no pueden concebir juntos, por lo que sus hijos pueden ser adoptados o ser hijos biológicos de uno de los miembros de la pareja. También pueden ser de un donante de espermatozoides o de una madre biológica sustituta.

En el Ecuador apenas y en el año 2019 se aprobó el derecho al matrimonio igualitario. Sin embargo, dentro del país la comunidad LGBTIQ+ no ha podido gozar de la plenitud de sus derechos humanos, como lo es la adopción. Por lo que este tipo de familia no se presenta muy comúnmente dentro del país (Trujillo, 2021).

Dinámica familiar

La dinámica familiar se refiere a los **patrones** de interacción entre parientes, sus roles y relaciones, y los diversos factores que dan forma a sus interacciones. Debido a que los miembros de la familia dependen unos de otros para el apoyo emocional, físico y económico, son una de las principales **fuentes de seguridad o estrés** en las relaciones. Las relaciones familiares seguras y de apoyo brindan amor, consejos y cuidado, mientras que las relaciones familiares estresantes están cargadas de discusiones,

comentarios críticos constantes y demandas que resultan molestas Torres Velázquez et al. (2008)

Las interacciones interpersonales entre los miembros de la familia tienen **impactos duraderos** e influyen en el desarrollo y el bienestar de un individuo a través de vías psicosociales, conductuales y fisiológicas. Por lo que, la dinámica familiar y la calidad de las relaciones familiares pueden tener un impacto positivo o negativo en la **salud**. De acuerdo a esto, las trabajadoras tendrán como principal soporte de apoyo su familia, es así que una relación estable dentro del hogar favorece a que no se desarrollen mucho los síntomas del burnout, y, en caso de ya padecerlo. Puede ser una fuente de apoyo y superación Sánchez et al. (2015).

Relaciones afectivas

El afecto es una de las principales funciones que se deben cumplir dentro del hogar, esta permite que se genere mayor **cohesión familiar**, que hace referencia al nivel en que los integrantes se mantienen conectados o separados entre sí. El afecto se refiere a los sentimientos, la intimidad y la fortaleza entre los lazos que los unen. Tiene una influencia directa con las relaciones de poder y disciplina. Siempre y cuando estas se encuentren equilibradas se generarán beneficios de los que la familia puede gozar (Gómez Girón, 2015).

Es así que, para comprender mejor el proceso de decisión familiar y su dinámica, es necesario considerar las relaciones personales basadas en el **amor** y el **afecto**. Estos factores influyen en la forma en que interactúan los miembros de la familia en los procesos de toma de decisiones. Si el amor y el afecto están en la base de la estructura familiar, entonces estos factores se verán reflejados en sus interacciones. Por lo que se puede denotar además del uso de factores como roles de género, las relaciones de poder, las responsabilidades conyugales y el nivel de interés en la decisión, las

dimensiones afectivas deben ser consideradas como componentes de la dinámica interpersonal en el **proceso de decisión familiar** González et al. (2017)

Los lazos afectivos pueden **disminuir** los aspectos negativos y de interés propio, ya que los miembros son conscientes y tienen el deseo de mantener su relación afectiva a largo plazo. Sigue una voluntad más democrática, tomando en cuenta los intereses del otro. Cuanto mayor sea el requisito/necesidad de un miembro individual de mantener relaciones significativas con los miembros de la familia, mayor será el uso de estrategias de **evitación de conflictos**. La intimidad de los miembros de la familia afecta los medios para la solución de conflictos. Se pueden resolver los conflictos de manera más cooperativa, utilizando la negociación, la lógica y la resolución de problemas. Por el contrario, las familias con menores lazos afectivos pueden hacer un mayor uso de la coerción, la autoridad, la autoridad formal, entre otros González et al. (2017).

Una mayor comprensión de las **familias** puede resultar en una mayor incidencia de la toma de decisiones **conjunta** en oposición al dominio de la toma de decisiones de un solo miembro. Los productos que involucran a toda la familia por medio del uso, participación o interés conjunto probablemente reflejarán más elementos afectivos que aquellos que son utilizados exclusivamente por un solo miembro de la familia. La similitud de objetivos y valores entre los miembros puede reducir los niveles de conflicto de decisiones familiares.

Autoridad

La autoridad es comúnmente el papel que toman los adultos en la familia, la autoridad debe manejarse con responsabilidad, por lo que se debe dar un ejemplo que los hijos puedan seguir, un modelo adecuado que les sirva para su aprendizaje. Se pueden utilizar varias técnicas como la empatía, la escucha activa y el refuerzo social. La autoridad sirve para mantener un orden y crear **normas** de funcionamiento, sin olvidar

las necesidades diferentes de cada miembro. Las **reglas** permiten seguir un procedimiento lógico para tener el mayor beneficio posible. Establecer **límites** que garanticen el derecho de libertad de los hijos, pero que estos no se excedan y reconozcan cuando algo es suficiente. Por lo que brindan seguridad. El conjunto de estos factores, más la aplicación correcta de los mismos, hacen posible que se respeten los espacios, se fomente la responsabilidad y se mantenga la organización, que servirá después en la vida de adulto (Caraballo Folgado, 2021).

Roles y estereotipos de género

Un rol familiar es la **posición** que uno tiene dentro del hogar familiar. Por lo que, se describe el rol que uno abarca, cuánto poder tiene el individuo dentro del sistema familiar y sus responsabilidades, así como su impacto en otros miembros de la familia. Los roles familiares pueden variar en una escala de perjudiciales a saludables e impactan a todo el sistema familiar. Es importante mencionar que las estructuras y roles familiares han ido transformándose constantemente con el tiempo para adaptarse a los cambios socioculturales, así como a las necesidades únicas de cada familia.

Dentro de un sistema familiar, los roles de género pueden verse afectados por la forma en que uno se identifica, las tradiciones y los valores de la familia, así como las influencias culturales, religiosas y las normas sociales. A partir de la década de 1960, los roles de género se alejaron de lo que se consideraba "tradicional" esto debido a que, en la década de **1950**, más **mujeres** comenzaron a ingresar al **campo laboral** y buscaron niveles más altos de educación (Wang, 2014).

Entre algunos ejemplos de roles de género que se alejan de la noción de la década de 1950 de la familia "típica", podemos mencionar: parejas del mismo sexo que crían hijos y expresan normas de género de acuerdo con cómo se identifica cada individuo único, ambos **padres** en la fuerza laboral y criando a los hijos, mientras **comparten las responsabilidades**. Hoy en día, en base a investigaciones realizadas en los Estados

Unidos alrededor del 62% de las parejas casadas comparten la idea de que ambos trabajarán y compartirán por igual el cuidado de los niños y las responsabilidades del hogar. A partir del 2012, el 27% de las mujeres tienen niveles de educación más altos en comparación con sus cónyuges varones (Wang, 2014).

Entre los roles esenciales para el **funcionamiento efectivo de la familia** se pueden mencionar los siguientes: satisfacción de las necesidades básicas de todos, si hay una pareja, ambos se sienten física y emocionalmente seguros el uno con el otro. En hogares con uno o más hijos, la familia está estructurada con los padres y/o cuidadores en la parte superior tomando decisiones saludables que impactan a la familia. Asimismo, se fomenta el desarrollo social, emocional, físico y educativo del niño o los niños. Es un lugar empático, cariñoso y se apoya mutuamente (Applebury, 2021).

De acuerdo a (Gómez Urrutia & Jiménez Figueroa, 2015), los **roles** en la familia se **clasifican** en base a las tareas que desempeñan:

- **Proveedor:** se trata de aquel que genera los recursos básicos para el hogar, entre los que se puede destacar los alimentos, educación, vestimenta, salud, etc. Mismos que sirven para el desarrollo personal y familiar y garantizan su seguridad.
- **Líder:** esta persona debe mantener el orden de manera justa y dirigir las actividades de mayor relevancia, por lo que debe ser organizado, prestar atención a los cambios y problemas que deban ser atendidos en el camino y dirigir a todos al objetivo que suponga el bienestar familiar.
- **Mantenimiento y organización:** aborda tareas como los quehaceres dentro del hogar. Por lo que requiere de mucha energía y sentido de responsabilidad.
- **Cuidador:** va dirigido hacia aquellos miembros dentro de la familia que tienen cierto grado de dependencia, pueden ser por ejemplo bebés, niños, ancianos, personas con discapacidad o enfermedad. Por lo que se vela por su bienestar y mantienen los cuidados que necesiten.

- **Educador y supervisor:** se trata de brindar conocimiento a los más pequeños con actividades recreativas de aprendizaje, mientras que se mantiene interés en inspeccionar el progreso de su trabajo.

Un **estereotipo de género** es una idea o perspectiva socialmente divulgada mediante medios comerciales e informativos, la familia entre otros, acerca de las propiedades, características, o los roles que tienen o deberían tener y desempeñar las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es **dañino** cuando limita la capacidad de mujeres y hombres para desarrollar sus habilidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas (García Beaudoux, 2014).

Ya sean abiertamente hostiles como “las mujeres son irracionales” o aparentemente inofensivos “las mujeres deben ser madres”, los estereotipos dañinos perpetúan las **desigualdades**. Por ejemplo, la visión tradicional de las mujeres como cuidadoras significa que las responsabilidades del cuidado de los hijos suelen recaer exclusivamente en las mujeres. También se puede mencionar que los estereotipos de género combinados y cruzados con otros estereotipos tienen un impacto negativo en ciertos grupos de mujeres, como las mujeres que pertenecen a grupos minoritarios como la comunidad LGBTIQ+ o indígenas, con discapacidad, grupos de castas inferiores o con una situación económica más baja, las mujeres migrantes, entre otras (Castillo Mayén & Montes Berges, 2014).

Los estereotipos de género erróneos son una causa frecuente de discriminación contra las mujeres. Es un factor que contribuye a las violaciones de una amplia gama de **derechos**, como el derecho a la salud, un nivel de vida adecuado, la educación, el matrimonio y las **relaciones familiares**, el **trabajo**, la libertad de expresión, la participación y representación política, la reparación efectiva, y la libertad de la violencia de género.

Comunicación

La base fundamental de las relaciones familiares es la comunicación, puesto de que ella depende el cómo se transmite un mensaje, el medio y el cómo se recibe e interpreta esta información. La **comunicación positiva** se trata de escuchar sin juzgar y expresar sus propios pensamientos y sentimientos abierta y respetuosamente. Lo que permite que todos se sientan comprendidos, respetados y valorados, por lo que se fortalece la unión en el núcleo familiar.

Para Hardy, M. (2022) entre las razones principales razones que permiten entender el por qué la **comunicación familiar es importante**, se destaca que:

- **Llegar a entendimientos**, cuando se comunica con los miembros de la familia, se puede compartir lo que se cree y aprender sobre lo que otros sienten que es correcto. Y, aunque puedan existir desacuerdos, se puede comenzar a comprender más acerca de las razones por las que el otro hace lo que hace o dice lo que dice. Incluso se puede desarrollar un mejor aprecio por ellos.
- **Resolver un problema**, muchos problemas entre los miembros de la familia surgen debido a la falta de comunicación. Por lo que se recomienda, reunirse para hablar sobre el problema en particular, con la estrategia de abrir las líneas de comunicación para que se pueda encontrar solución a lo que está afectando negativamente a ambas partes.
- **Terminar con la desinformación**, muchas veces ocurre que a ciertos miembros de la familia les atrae platicar unos de otros y, a veces, la información de la que se habla se malinterpreta. Es por ello que se recomienda ir directamente con el miembro de la familia sobre el que la gente está hablando para preguntar sobre la situación así se puede abrir la comunicación y por lo mismo se aclaran ciertos puntos para que nadie tenga una impresión equivocada de la situación.

- **Fomentar el apoyo**, cuando la familia se comunica bien, resulta más fácil comprender lo que el otro necesita, gracias a esto se puede brindar apoyo. Incluso si no se puede hacer mucho o nada con respecto a la situación, la escucha activa puede aportar mucho.
- **Proporcionar información** sobre las situaciones, se tiene el conocimiento de que los miembros de la familia a menudo no están de acuerdo sobre cómo deben manejar sus problemas personales. A veces es bueno que otro miembro de la familia comparta otra perspectiva de la situación. Esto permite que la persona que se ocupa del problema pueda tomar una decisión informada sobre lo que le preocupa. El problema se suele dar cuando la perspectiva diferente ofende al familiar, especialmente cuando va directamente en contra de lo que él o ella cree. Si este es el caso, se recomienda compartir la perspectiva y luego dar un paso atrás. Será decisión personal si se toma en cuenta o no lo que se ha recomendado.
- **Formar vínculos más estrechos**, es necesario confiar en los miembros de la familia, es así que al comunicarse con ellos se fomenta el amor que comparten y por ende se estrechan los lazos. Cuando se generan problemas individuales y se ha establecido una base de comunicación sólida, es probable esa persona busque consuelo y refugio dentro de su familia.

Por lo expuesto anteriormente se destaca también la importancia de la **comunicación familiar durante los desacuerdos**; comunicarse con los miembros de la familia en aspectos neutrales es fácil. Sin embargo, durante los desacuerdos puede resultar muy complicado comunicar algo a la otra persona. Es por eso que, es importante no ignorar la situación, o se podría alterar la relación con esa persona. Muchas familias pasan por esto y causa conflictos no solo para los involucrados directamente, sino también para otros miembros de la familia. La buena comunicación ayuda a que ambas personas lleguen a un entendimiento, que es la base de todas las relaciones familiares saludables.

La comunicación también puede ser **no verbal**, por lo que prestar atención a otros detalles también resulta de bastante importancia. Como por ejemplo el contacto físico

a través de abrazos, caricias, tomarse de la mano, también son signos que envían un mensaje de cariño no verbal. También están símbolos que pueden significar lo contrario, como fruncir el ceño, cruzarse de brazos cuando habla con alguien, pueden ser signos de que algo anda mal.

Uso del tiempo libre

Se lo entiende como el periodo de tiempo en el que una persona se encuentra libre de sus responsabilidades laborales o educativas, por lo que puede dedicarlas a otro tipo de actividades de forma libre y voluntariamente, las cuales suponen dar satisfacción o placer. Pueden ser acciones recreativas, de ocio o simple descanso.

Tiempo en familia

Pasar tiempo con la familia es un aspecto importante para mantenerse conectados entre sí y conservar **relaciones sanas** y amorosas. Esto permite fortalecer y conservar el vínculo familiar. Si bien dependiendo del caso puede ser un desafío estar juntos, es importante realizar un esfuerzo para convivir y compartir sanamente con una frecuencia considerable. Las mejores maneras de pasar tiempo con la familia no son necesariamente las ideas que consumen más tiempo, sino los **momentos de alta calidad**, donde todos están sintonizados y conectados entre sí. Se debe tener en cuenta que no todos los momentos deben ser intensos emocionalmente. El tiempo juntos puede ser simplemente divertido, alegre y desenfadado. Es necesario asegurarse de estar comprometido durante los momentos que se comparte, cosas como dejar el celular a un lado, prestar atención a lo que se está realizando ese momento, evitar las interrupciones, reflejan el compromiso e interés que se tiene por estar juntos (Ceballos Vacas & Rodríguez Hernández, 2014).

El Ministerio de Inclusión Económica y Social (2018) presenta algunos de los beneficios que refuerzan aún más la importancia del tiempo en familia:

- **Fomenta la comunicación:** Estar juntos en familia crea oportunidades para tener conversaciones importantes. Los hijos sienten más confianza para hablar sobre temas que les inquietan, es así que pasar tiempo juntos podría ser un estímulo que necesitan para abordar los problemas o situaciones que les preocupa.
- **Ayuda a generar confianza y autoestima:** Pasar tiempo de calidad juntos brinda una oportunidad para que los padres descubran cuáles son las fortalezas y debilidades todos sus miembros. También abre la puerta a compartir nuevas experiencias que pueden ayudar a generar confianza y mejorar la autoestima.
- **Brinda oportunidades para ser un modelo a seguir:** Los padres, tutores u otros familiares son quienes más influyen a los niños en el núcleo familiar. Pasar tiempo en familia brinda a los guías la oportunidad de modelar el comportamiento que esperan de sus hijos. Se destaca la importancia que los niños vean cómo enfrentan los riesgos, los problemas y las interacciones sociales.
- **Enseña habilidades sociales:** Las buenas habilidades sociales son esenciales en la vida. Pasar tiempo de calidad en familia permite que los miembros practiquen habilidades sociales en casa en un contexto natural. Jugar juegos de mesa, practicar algún deporte, hacer actividades manuales juntos puede ayudar a resolver conflictos mediante el análisis de estrategias y llegar a un entendimiento mutuo.
- **Brinda oportunidades de vinculación:** Crear recuerdos compartidos juntos contribuye en gran medida a fortalecer los lazos familiares. Probar nuevas experiencias, apoyarse unos a otros y comunicarse son pasos positivos para construir relaciones saludables.

- **Mejora la salud mental:** Los miembros pueden expresar sus pensamientos y sentimientos, a la vez que se puede pedir consejo sobre los problemas. Participar en experiencias felices y compartidas también puede tener un efecto profundo en el bienestar mental. Se sabe que experimentar el aire libre y disfrutar de interacciones sociales positivas reduce las hormonas del estrés y ayuda al cuerpo a calmarse.
- **Ayuda a los miembros a sentirse valorados:** Si se brinda atención a los demás integrantes de la familia, esto es una señal que indica que son amados. Esto se puede fortalecer aún más al experimentar actividades alegres juntos, ya que demuestra el interés de pasar tiempo juntos, incluso cuando existen demandas diarias que requieren de mucho tiempo.

Tiempo personal

Si bien es importante tomarse el tiempo para dedicarse a actividades familiares, es primordial tomar el espacio necesario para dedicar tiempo para estar consigo mismo. Es posible tener dificultades para encontrar el espacio necesario para ello ya que es usual comenzar el día con muchas obligaciones que se acumulan continuamente a medida que avanza el día y también se puede experimentar no tener el control sobre el tiempo, dando la sensación de estar atrapado o impotente. Cuando las personas se ponen en último lugar dentro de su lista de prioridades, probablemente no estén viendo los beneficios del **cuidado personal**. Tomarse el tiempo para relajarse y desestresarse puede significar una mejora en el estado de ánimo, función cerebral y la memoria. La relajación permite que la mente y cuerpo se reparen a sí mismos. También se toman mejores decisiones. Así como también ayudará a reducir el riesgo de padecer enfermedades físicas y mentales como la depresión, ansiedad, hipertensión, ataques cardíacos, y aumentará la inmunidad del sistema (Farias, 2021).

Como lo expone Armas, R. (2017), entre los múltiples **beneficios** que se pueden mencionar sobre el pasar tiempo consigo mismo, se puede destacar:

- **Mejora la salud mental:** A lo largo de la historia, se ha demostrado que las personas que se sienten cómodas con el tiempo a solas experimentan una mayor felicidad y un mejor manejo del estrés. Lo que nos indica que disfrutar del tiempo a solas está relacionado con una mejor satisfacción con la vida.
- **Despierta la creatividad:** Tomarse un tiempo intencional para uno mismo también puede ayudar a aumentar la creatividad. Esto debido a que el tiempo sin estructura permite que a la mente divagar y por lo tanto genera nuevas ideas.
- **Aumenta la autoestima:** Puede aumentar la autoestima al escoger pasar tiempo a solas que permite la reflexión personal y el establecimiento de metas. La clave aquí es la intención de aquello que se quiere lograr. La soledad es buena para las personas si así lo eligen, dependiendo de esto algunas pueden sentirse solas lo que no es lo esperado. La motivación importa.
- **Crea empatía por los demás:** Cuando se tiene tiempo para reflexionar, se puede generar mayor empatía y compasión por los demás. Puede ampliar la perspectiva, abrir la mente a nuevas ideas y experiencias y evitar lo que se conoce como "mentalidad de grupo", en la que las personas están fuertemente influenciadas por quienes las rodean.
- **Aumenta la inteligencia emocional:** Este proceso se da gracias al tener más tiempo para reflexionar sobre los sentimientos y ser consciente de sí mismo. Cuando estamos ocupados, a veces podemos actuar o reaccionar precipitadamente. Por lo que es necesario aclarar las emociones y determinar por qué se siente de tal manera.

Mujeres y familia

El trabajo **socialmente asignado** a la mujer es el de reproducirse, actuar como **madre** y como tal su lugar está en el hogar para cuidar a sus hijos desde que nacen. Por lo que, se suele esperar que la estabilidad mental, costumbres y valores de los niños sean

impartidos por ellas es así que la responsabilidad de la crianza recae únicamente en las madres. Por lo tanto, existe la necesidad de una relación estrecha e íntima entre madre e hijo. Sin embargo, esto ha ido cambiando. Cada día las mujeres reciben mayor visibilidad y sus derechos son tomados más en cuenta gracias a colectivos sociales, grupos feministas, y el establecimiento de políticas que están asignados para su bienestar. Por lo que su ingreso en el **campo laboral** es cada vez más notorio. Y, por lo mismo, también son partícipes directas en la economía del hogar. Sus funciones no se limitan a las tareas del hogar, sino que cuentan con la capacidad de ir mucho más allá. Muchas mujeres que se encuentran laborando y que deciden tener hijos, vuelven al trabajo después del parto y se mantienen activas (Bravo Blandín & Molina Ríos, 2019).

Sin embargo, las razones varían mucho de acuerdo al estrato social en el que se encuentren las mujeres, por lo que las necesidades y demandas de cada una pueden tener un trasfondo muy grande y específico por lo que las razones por las que suelen dedicar la mayor parte de su tiempo al trabajo son diferentes. Aquellas con **estrato social** más bajo, buscan la manera de cubrir las necesidades, por lo que la ausencia en el hogar suele representar un deterioro personal y familiar. Mientras que para aquellas con estrato social más alto generalmente tiene como meta el cumplir con funciones más allá de lo doméstico, la realización personal y cuentan con los medios para que los hijos queden al cuidado de alguien más.

Por lo que es imprescindible estudiar el impacto social del rol de la **mujer**, su influencia y **aportes en la sociedad** para reconocer sus derechos que han sido vulnerados, brindar un espacio apto y defender su libertad de elección para formarse profesionalmente y si elige o no ser madre. Con el objetivo de erradicar los prejuicios sociales antiguos sobre la función que deben cumplir a los que todavía se encuentran sujetas (Cueva Arana, 2017).

Mujeres y trabajo

Históricamente, las mujeres han **luchado** durante mucho tiempo contra las **barreras** en la fuerza laboral mientras también siguen batallando por lograr igualdad con sus colegas masculinos. Esas batallas continúan mientras las mujeres exigen igualdad salarial y representación en los niveles más altos. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 ha empujado a las mujeres de vuelta a los roles de género tradicionales. La recesión por la pandemia provocó que más mujeres perdieran sus trabajos en comparación con los hombres.

En **2020**, en particular, las mujeres han sido empujadas de regreso a estos roles de género y narrativas en torno a su vida en el hogar. Al ser apartadas de nuevo al estado de cuidadoras, el estado de crianza también refuerza esos viejos estereotipos tradicionales contra los que las mujeres ya estaban luchando para entrar en la esfera pública, para estar en las organizaciones y en roles de liderazgo. En un solo año (por la pandemia) se deterioraron tres o cuatro décadas de progreso en el ingreso de las mujeres a la fuerza laboral y la posibilidad de ganarse la vida para sí mismas y sus familias, también afectando el desarrollo de sus metas personales (Worley, 2021).

Se ha demostrado que las mujeres tienen un camino diferente por delante, no importa lo buenas que sean a nivel profesional. Son las **normas sociales** y la naturaleza humana las que **limitan sus derechos** y desarrollo. Como lo menciona Cate Luzio, Fundadora y Directora Ejecutiva de Luminary, un acelerador de carrera y crecimiento que se enfoca en ayudar a las mujeres a avanzar en sus carreras, para ella el **ser mujer** **“representaba una desventaja”** también sugirió que había un doble estándar sobre cómo se percibe a las mujeres en el lugar de trabajo frente a sus colegas masculinos. Llegando a etiquetarla como "emocional", "agresiva", "dura" y "fría", lo que pudo haber contribuido a que la pasaran por alto para las promociones. "Nunca, como gerente, di ese tipo de comentarios a los hombres. Entonces, ¿por qué estaba recibiendo eso? Creo que hubo varias ocasiones en las que sentí que otros estaban siendo promovidos cuando yo no, principalmente debido a esas etiquetas. Y simplemente no

lo toleraba. ¿Cómo pueden decirme eso? Como, ¿qué quieren decir? No me pongas una etiqueta, explica lo que eso significa. Y, muchas veces eso me afectó” (Yilek, 2021).

Según el estudio de McKinsey & Company (2021), por cada 100 hombres ascendidos a un puesto directivo en el 2019, 85 mujeres fueron ascendidas. En el 2020, las **mujeres** ocupaban el **38%** de los **puestos de nivel directivo**, mientras que los **hombres** ocupaban el **62%**. “Estamos levantando la mano en nuestras empresas y diciendo: 'Dame más responsabilidad. Ayúdame a ascender. Enséñame'. Y la realidad es que, para la mayoría de las mujeres, la excusa que obtienen cuando se sientan en esa habitación con su jefe es: "Todavía no estás lista. No tienes todo esto..." Está bien, así que enséñame, " ella señaló.

A su vez, se puede señalar la discriminación que experimentan las mujeres por otros rasgos, como su etnia: “No tengo suficientes dedos para contar... cuántas veces me han quitado o **robado el crédito**. Estoy segura de que muchas **mujeres de color** pueden relacionarse. Te esfuerzas y tienes grandes ideas y soluciones y estás en última instancia, no eres quien obtiene crédito”, dijo Mita Mallick, ejecutiva de diversidad, inclusión y equidad. Mallick, cuyo nombre completo es Madhumita Mallick, dijo que ha dejado trabajos por “**acoso excesivo**”. Cuando ingresó al mundo corporativo, usó su primer nombre en lugar de su apodo, Mita. Dijo que su jefe la menospreció porque se negaba a aprender a pronunciar su nombre y no la llamaba por su apodo. En cambio, la llamó Muhammad. “Entonces él decía: 'Muhammad, ¿estamos listos para la llamada de las 4 en punto? Muhammad, ¿estás lista para entregar las muestras de ventas mañana? Muhammad, ¿estás lista para el almuerzo?' Y eso sucedió tanto en privado como en público. Y comparto esa historia porque es importante compartir, pero es doloroso pensar que respondí a un nombre que no era el mío durante muchos meses hasta que finalmente dejé esa empresa”, dijo. **Para ayudar** a las mujeres de color a subir la escalera, Mallick dijo que se necesita el apoyo de alguien que esté al menos dos niveles por encima en la jerarquía de una organización. “Este individuo usará su

capital político y social. Necesitamos que más **mujeres de color sean patrocinadas** para que puedan ingresar a puestos directivos de poder” (Yilek, 2021).

Readaptación en el hogar por Pandemia de COVID-19

COVID-19

El SARS-CoV-2, virus que causa la **enfermedad** COVID-19, se caracteriza por una variedad de síntomas que van desde fiebre leve, tos seca y dolor de garganta hasta el Síndrome Respiratorio Agudo Severo (SARS), y una lista cada vez mayor de afecciones relacionadas como enfermedades inflamatorias. El virus se transmite fácilmente de persona a persona y muchos portadores son asintomáticos. A principios de marzo de **2020**, la OMS declaró al COVID-19 como una **pandemia** y, en respuesta, muchos países comenzaron a recomendar medidas de distanciamiento social, imponiendo bloqueos, es decir, restricciones de viajes, también cerrando establecimientos educativos y negocios y emitiendo la importancia de quedarse en casa obligando a todas las personas (infectadas o no) a permanecer en **cuarentena**. La pandemia resultó en la mayor cantidad de cierres y bloqueos globales simultáneos en la historia (Bupa, 2020).

Su **origen** no se ha establecido por completo, pero se cree que se dio en un mercado de en la ciudad de Wuhan – China. Esto debido a la comercialización de animales silvestres para el consumo humano bajo condiciones de poca higiene. Es así que se empezaron a reportar los primeros casos de neumonía con origen desconocido. La falta de información sumado a la negligencia por parte de las autoridades al ocultar información y no abordar debidamente los primeros casos, hicieron que los contagios se propagaran de forma masiva a nivel mundial.

Debido a los bloqueos, los profesionales de la salud del comportamiento expresaron su preocupación por la **salud mental** colectiva, ya que los bloqueos redujeron el acceso a los sistemas de apoyo social y contribuyeron al desarrollo de ansiedad pandémica, pérdida del trabajo o miedo a la pérdida del trabajo y estrés laboral. Pero no hay muchas investigaciones formales que hayan examinado los impactos del agotamiento y el estrés percibido cuando los trabajadores se ven obligados a estar en cuarentena, en especial entre aquellos sin experiencia previa trabajando desde casa Petterson et al. (2020).

Teletrabajo

A medida que el COVID-19 comenzó a propagarse, la transición de los empleados al trabajo desde casa atrajo a muchas organizaciones. Las restricciones pandémicas obligaron a muchas instituciones y empresas que tenían poca experiencia en el **teletrabajo** a la aplicación de este método. No solo fue un cambio rápido, sino que también fue involuntario tanto para las organizaciones como para los empleados. Lo abrupto del cambio dejó a muchas personas con **poca información** u orientación sobre cómo cambiarían sus trabajos, cuánto duraría la situación y casi sin expectativas con respecto a este tipo de trabajo.

En el **Ecuador** el teletrabajo es un sistema al que gran parte de la población no se encuentra acostumbrado: la falta de recursos, el poco acceso a herramientas electrónicas como computadoras, así como conexión ineficiente de internet **limitan** la aplicación de este método en el país. Si bien es cierto que se han adquirido estos servicios por la necesidad que representan, todavía hay gente que no cuenta con los medios necesarios para adquirirlos. Por lo que es común que, en muchas familias ecuatorianas, existen estudiantes que no pueden estar presentes en las clases impartidas virtualmente. Teniendo consecuencias negativas en el desarrollo general del país (Briones, 2021).

Educación

La educación es una de las esferas que más ha sufrido cambios, al ser un derecho remarcado en el mundo y nuestra constitución, su relevancia radica en el desarrollo que puede lograr en la vida de las personas y la sociedad. Como se mencionó anteriormente, el teletrabajo fue la medida más utilizada para la readaptación en el trabajo y estilo de vida. Es así que la educación se ha trasladado a lo virtual. Es necesario implementar estrategias para que todos los estudiantes puedan acceder a la educación. Se han remarcado las diferencias de género por **deserción escolar**, las niñas y mujeres dentro del hogar **ecuatoriano** realizan en promedio 4 horas más de que haceres domésticos que los niños y hombres. Se destaca el aumento de embarazos adolescentes por el confinamiento, gran parte de los embarazos en menores de edad tienen relación con la nula o escasa educación, hogares multi problemáticos, así como el sufrimiento de violencia sexual. Afectando la vida de quienes lo sufren de manera trágica, por lo que muchas veces estas mujeres se ven obligadas a dejar sus estudios (ONU Mujeres, 2020).

Economía

La desigualdad estructural por cuestiones de género se hizo más evidente en épocas de pandemia. Muchas mujeres se encuentran en trabajos no remunerados, por otra parte, la adaptación laboral hizo que se perdieran muchos empleos al darse una masiva ola de despidos, mientras que, en otros casos se redujeron los salarios de acuerdo también al cargo que se ofrece **afectando a los ingresos** económicos de la población sobre todo femenina. Por otra parte, el uso de redes de comunicación tecnológicas abrió nuevas posibilidades, es por eso que se han desarrollado mucho las ventas en línea, por lo que las mujeres han visto la oportunidad de emprender en línea con una serie de productos y servicios que se pueden distribuir en línea (Ruiz & Pedrós Barnils, 2021).

Salud

La **salud física** de las niñas y mujeres se ha visto afectada por su *vulnerabilidad* ante la sociedad. La necesidad que requieren al tratarse de aspectos como la menstruación, la salud reproductiva y el embarazo han sido afectados significativamente por el **restablecimiento de recursos sanitarios** dirigidos a ellas. Los grupos con más afectación son aquellos con bajos niveles de alfabetización en las zonas rurales con limitado o nulo acceso a agua potable, indispensable para el aseo diario femenino y más aún por época de pandemia. Se tiene un estimado de 3000 mil millones de personas que no cuentan con acceso a estructuras básicas para el adecuado lavado de manos, así como también hay alrededor de 500 millones de niñas y mujeres que no cuentan con instalaciones sanitarias aptos para la higiene menstrual (ONU Mujeres, 2020).

Asimismo, existe un mayor riesgo de contraer infecciones respiratorias en las mujeres **embarazadas**, lo que significa un peligro para el bebé como la madre. Se presume que la pandemia hará retroceder 20 años de desarrollo y avances que lograron las mujeres en cuanto a materia de planificación familiar y acceso a información. Los datos revelan que, entre una investigación realizada en 24 países, alrededor de 200 mil mujeres embarazadas han sido diagnosticadas con COVID-19, entre ellas un aproximado de mil de los casos han muerto a causa del virus (Organización Panamericana de la Salud, 2021).

La incertidumbre, el miedo, las restricciones laborales y sociales, han tenido consecuencias significativas en la **salud mental** a nivel mundial. Estos efectos son aún más evidentes en las mujeres con 5,35 puntos, en comparación con los hombres 3,80 puntos sobre 10. El trabajo y el hogar representa el doble de responsabilidades por lo que hay una dualidad de roles en la mayoría de casos, de acuerdo a un estudio el 70% de las tareas del hogar son realizados por las mujeres, pero con la cuarentena por pandemia esto aumentó; provocando mayor carga física y mental que manejar Ruiz Frutos et al. (2021).

Alimentación

Las medidas de confinamiento dieron paso a un efecto domino que también tuvo consecuencias en la alimentación y nutrición, la recesión económica mundial trajo consigo el **deterioro de las cadenas de suministros**, cambiando la producción lo que tiene como resultado la alteración de los entornos alimentarios, se pudo notar sobre todo al inicio de la pandemia que los productos empezaron a escasear por la demanda de los mismos, es así que los **precios se elevaron** y aquellos con bajos recursos no pudieran conseguir la nutrición necesaria que brinda una dieta nutritiva. Profundizándose aún más las desigualdades alrededor del país. Por lo que las familias se tuvieron que adaptar, trabajar más para conseguir los suministros necesarios, o elegir solo lo indispensable para ellos, afectando la salud aún más (GANESAN, 2020).

Autoridad y roles familiares

Los acontecimientos estresantes que vienen de lugares como lo social o lo laboral, son capaces de **alterar el equilibrio** de la dinámica familiar, por lo que los roles de autoridad aquí ejercidos se ven alterados en su dinámica por lo que resulta necesario generar estrategias de afrontamiento que permita valorar la salud de la familia como grupo y la salud individual de cada uno de sus integrantes (de Reyes, 2020).

La familia y el trabajo tienen en sus partes **agentes estresores** que afectan la salud del individuo y la dinámica familiar, generando en su mayoría problemas en la comunicación, tiempo y funcionamiento de la familia, por lo que es necesario un aprendizaje que permita lograr dentro de la familia actividades que promuevan la buena salud emocional, mental y el equilibrio de los roles familiares con el desempeño laboral, entendiendo a la resiliencia como el camino para afrontar las situaciones estresantes que son inevitables (Sabando, Rodríguez, & Romero, 2020).

En el caso de **docentes** que tienen que coordinar actividades del hogar y actividades de su profesión, la dinámica de control de grupo en familia se ve alterada debido a que las **responsabilidades** que se generan tanto en el hogar como en el trabajo convergen en un punto donde el individuo no logra establecer relaciones cercanas con su familia directa debido al tiempo que invierte en el trabajo y propiciando a mayores niveles de **estrés** (Cornejo, Villacís, & Vera, 2020).

La **falta de autoridad** en los roles familiares que suceden en familia también pueden verse reflejados en el espacio laboral afectando así a ambas redes en su dinámica y funcionamiento con problemas como la falta de dominio de grupos, falta de prácticas de autocuidado, un exceso en la carga de actividades laborales, lo que hace que el individuo tenga una percepción negativa de sí mismo y por consecuencia pierda el control de sus actividades, genere mayor agotamiento emocional y sea más propenso a la irritabilidad y depresión situación que no le permite ejercer roles sanos de autoridad dentro de la familia (Serrano, Giraldo, & Mahecha, 2020).

Podemos destacar el rol de cuidadora y crianza asignado a la mujer en aumento durante la pandemia, el cual ha afectado significativamente a su carrera profesional: “Me criaron para ser una **mujer independiente**. Ve a la escuela, consigue un trabajo, haz una carrera. Luego te casas, tienes hijos, pero siempre mantente independiente, nunca dependes de nadie. Ahora estaba dejando mi trabajo y yo iba a tener que depender de mi esposo y me lo cuestionaba todos los días”, dijo Farida Mercedes, quien **dejó su carrera** en L'Oreal después de 17 años **para ser ama de casa** durante la pandemia. El último puesto de Mercedes en la empresa fue de vicepresidenta como asistente en recursos humanos. “Recuerdo claramente el día en que tomé la decisión en mi corazón, que simplemente tenía que dar algo. Esa noche hablé con mi esposo y le dije: 'Creo que debo irme de L'Oreal'”. Cuando mi esposo y yo hablamos sobre la decisión de que **alguien tuviera que irse**, simplemente no era una cuestión de quién sería esa persona. Naturalmente, **sería yo** debido al papel que juego en nuestra **dinámica familiar**”, señaló Mercedes. En marzo, había casi 1,5 millones menos madres de niños en edad escolar en el ámbito laboral en comparación con febrero del 2020, según la Oficina del

Censo de EE.UU. Algunas mujeres optaron por **dejar sus trabajos**, pero muchas otras **fueron despedidas**. “La gente me ha dicho: 'Eres muy afortunada de poder irte. Tienes un esposo que te apoya'. Pero hay sacrificio. Hay sacrificio en el sentido de que **no estoy** necesariamente **sintiendo la misma satisfacción** que tenía antes. Hay una brecha en mi carrera en este momento”, dijo finalmente (Yilek, 2021).

Trabajo Social en el área familiar

El trabajo social al ser una profesión multi disciplinaria con un gran campo de intervención, también es partícipe importante en la familia y todo lo que le rodea. Por lo que además de las técnicas expuestas anteriormente para manejar el síndrome de burnout, también se busca enfatizar la importancia de las **redes de apoyo** que tiene el trabajador. Las familias son la clave para el desarrollo de modelos sostenibles de bienestar social.

Si no se tiene una buena comprensión de la interacción familiar y una buena base en la teoría de la intervención en la práctica, sería muy difícil ayudar a las familias. Un entendimiento común es que la **intervención familiar** no debe centrarse principalmente en corregir problemas, sino en **desarrollar las fortalezas y capacidades** de las familias para que sean agentes de su propio desarrollo (Constable & Lee, 2015). Además de este entendimiento común, se pueden mencionar cinco principios básicos en la práctica del trabajo social y la terapia familiar:

Las personas son inherentemente relacionales, es decir que se mantienen en constante **contacto social** con otras. Las familias pueden desarrollar su **resiliencia**, que es la capacidad para adaptarse y hacer frente a los problemas. Los **ciclos de vida** familiar proceden sistémicamente y presentan tareas interpersonales y relacionales para los miembros de la familia, por lo que cada miembro es importante y aporta algo en su entorno familiar. La interacción familiar repetitiva crea **estructuras relacionales**, que se pueden trazar, comprender y modificar para satisfacer mejor las necesidades intra e

interpersonales de los miembros de la familia. Una base **transcultural** para la interacción familiar reconoce que las propias culturas, tal como las experimentan los miembros de la familia, están en movimiento dinámico, presentan una gama de alternativas y pueden modificarse hasta cierto punto (Jaramillo Moreno, 2017).

El punto de partida del trabajo social debe ser la comprensión de las familias y sus miembros como **agentes interactivos** activos, no simplemente como objetos de ayuda. Los métodos de intervención sólo son útiles en la medida en que fomentan las interacciones de los miembros de la familia, quienes transforman sus estructuras relacionales. Los mismos se enfrentan, tanto como personas individuales como grupo, con las necesidades y problemas internos, así como con su entorno social e institucional más amplio. Los miembros de la familia responden a esta complejidad y equilibran sus propios procesos de cambios internos con la situación social externa. Estas tareas son difíciles para los miembros de la familia y, a menudo, necesitan que alguien los ayude en esto (Acuña & Solar, 2002).

Al trabajar con familias, los trabajadores sociales también se **vínculen con instituciones sociales** ya que son vitales para la supervivencia familiar. Estos sistemas son: salud, educación, trabajo, bienestar, ámbitos jurisdiccionales y religión. Estas esferas **aportan a la familia** a funcionar sin ocupar el lugar de la familia. Se convierten en anclas institucionales sociales y **sistemas de orientación** social, destinados a contribuir con la capacidad de la familia para actuar con eficacia. Sin estos vínculos institucionales cruciales, las familias rápidamente experimentarían estrés y se enfrentarían a la ruptura (Murga Meler, 2019).

Por otro lado, las instituciones también pueden debilitar a las familias. Cuando las **instituciones** sociales intentan hacerse cargo de las **funciones familiares**, la familia debe luchar contra ellas o se pueden paralizar y disolverse. A menudo, las familias soportan la peor parte de lo que es esencialmente un fracaso institucional. Las instituciones tampoco pueden tener éxito sin la colaboración de las familias. **Son**

esencialmente **interdependientes** y este hecho es una de las principales razones para la práctica del trabajo social.

La **terapia familiar** aplicada desde el trabajo social surgió de diferentes metodologías de práctica en competencia, cada una en particular aborda un aspecto del funcionamiento de la familia. Existen seis áreas de funcionamiento familiar en torno a las cuales se desarrollan diferentes **metodologías de intervención** las cuales son: el desarrollo personal y proceso intrapersonal, la comunicación familiar y significados, las narrativas e historias interpersonales y espirituales, los procesos de desarrollo familiar, la estructura familiar y los sistemas ambientales familiares (Nolasco Pereyra, 1988).

El concepto de **resiliencia familiar** proporciona una forma práctica y observable de comprender cómo familias muy diferentes, con diferentes estructuras, historias y orientaciones culturales, sobreviven bajo estrés. A menudo funcionando en condiciones extremas, la familia resiliente forja la transformación y el crecimiento a partir de circunstancias adversas. Por lo que para descubrir el nivel de resiliencia familiar el **trabajador social** debe identificar los patrones de comunicación e interacción entre los miembros de la familia, a su vez debe existir un liderazgo familiar claro. Sin embargo, la resiliencia no es simplemente una cuestión de una estructura familiar en particular o una persona, sino más bien de cómo los miembros de la familia **juntos aprenden** a procesar las relaciones con sus entornos internos y externos. Para las familias sin patrones efectivos, los efectos de las condiciones opresivas podrían afectar las mismas cualidades que los ayudarían. La familia resiliente se hace más fuerte en medio de la dificultad (Andrade Seidl & Cruz Benetti, 2011).

La familia es donde se forman nuestros primeros y más fuertes recuerdos emocionales, y es por eso que la **inteligencia emocional** tiene éxito donde fallan otros esfuerzos por lograr la armonía familiar. La conciencia activa y la empatía, la capacidad de estar consciente, aceptar y estar permanentemente en sintonía con nosotros mismos y con los demás, permite responder a las necesidades que presentan los demás. La

inteligencia emocional es sumamente **importante en la familia** porque permite comprender y manejar las emociones, a su vez brinda el control de las relaciones con padres e hijos, hermanos y familia extendida. Cuando el usuario sabe cómo se siente, este no puede ser manipulado por las emociones de los demás; ni culpa a los demás por los conflictos familiares. Por lo tanto, la mayoría de las **técnicas** para mejorar las relaciones familiares **se centran en comunicar** sus sentimientos a sus seres queridos, ya que las relaciones cercanas se centran en los sentimientos (Garrido, 2013).

La **organización de tareas en familia**, los nuevos cambios en la vida diaria provocaron que las tareas domésticas también se multiplicaran. Se ha visto un considerable aumento en ventas de productos de limpieza, destinados a salvar la salud de las personas. El tener más cuidado dentro del hogar y todo aquello que se manipula requiere de especial atención. Más, sin embargo, estas tareas desempeñadas en su mayoría por las mujeres, requieren de una intervención más justa que vaya de acorde a las capacidades de cada miembro familiar, y, en caso de que no se encuentre del todo cómodo en un aspecto, este se debe aprender para generar mayor experiencia e **independencia**.

Es así que el trabajador social puede desempeñar su papel como guía y recomendar **estrategias de enseñanza** que involucren a toda la familia, para que los miembros puedan entender la importancia que todos y cada uno de ellos realicen **quehaceres domésticos**, dejando a un lado las brechas de género. Todos viven dentro del mismo espacio, por lo que es lógico que comprendan que deben desempeñar actividades que mantengan el ambiente que los rodea en buen estado. Se recomienda: dedicar tiempo para **organizarse** y planificar las actividades que se van a llevar a cabo. Establecer **prioridades**, así se tendrá un mejor panorama de las actividades que requieren de especial atención y se podrán terminar antes que aquellas que pueden esperar un poco más. Mantener **rutinas saludables**, para que la familia pueda desempeñar sus actividades de la mejor manera, es necesario que tengan hábitos positivos como el tiempo de ocio, buena alimentación, un horario de sueño adecuado, tener tiempo para la escuela o trabajo. Realizar **actividades juntos** permitirá que exista mejor

comunicación y las tareas se realicen de manera más eficiente. También se debe **descansar**, después de una actividad física o mental es necesario parar y darse un tiempo para reflexionar y reposar de las tareas. **Ser realista**, no todas las actividades podrán cumplirse como se esperaría en la primera vez, es necesario recordarlo para no pasar por posibles desmotivaciones (Aprome, 2020).

1.2. Objetivos

Objetivo General:

Determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en las relaciones familiares de empleadas.

Objetivos Específicos:

- Fundamentar teóricamente los factores de riesgo psicosocial, síndrome de burnout.
- Caracterizar las relaciones familiares en las empleadas de Instituciones Públicas.
- Identificar los principales factores de riesgo en el síndrome de burnout y las relaciones familiares de las empleadas de Instituciones Públicas.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Materiales

La ejecución del proyecto de investigación, tiene un **enfoque cuantitativo**, que servirá para la recolección de datos de las dos variables. Los factores de riesgo psicosocial enfocado en el síndrome de burnout, como la variable dependiente y las relaciones familiares como la variable independiente. Se realizarán dos encuestas validadas que son: Maslach Burnout Inventory (1981) y la Escala para evaluar la relación familia trabajo (2011). A su vez, para conocer de manera más segura a la población y sus rasgos característicos, primero se postularon datos sociodemográficos estructurados de acuerdo a los componentes de interés principales. Este proyecto de investigación se aplicará en empleadas de Instituciones Públicas debido a que podrán ofrecer la información necesaria para la investigación desde su experiencia y vivencias laborales y cómo estas influyen en la dinámica dentro del hogar.

Maslach Burnout Inventory

El MBI, es el instrumento más utilizado para evaluar el posible padecimiento del Síndrome de Burnout. Se ejecuta mediante 22 preguntas que abordan las tres dimensiones más importantes de esta enfermedad: el agotamiento emocional cuenta con nueve ítems, los cuales son: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. La despersonalización o cinismo contiene cinco ítems, los cuales corresponden a: 5, 10, 11, 15, 22. Finalmente, la realización personal con sus ítems respectivos: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. Por lo que la encuesta determina mediante una escala de valores que van desde el 0 (nunca) a todos los días (6), la frecuencia con la que se identifican los encuestados con los diferentes apartados. Para así después analizar cada una de las tres dimensiones, sumando sus valores en conjunto. Los síntomas son altos cuando se presentan valores que van desde 27 a 54 puntos en el primer apartado, siguiendo con un valor de 10 a 30 en el segundo, y, finalmente en el último de 40 a 48 puntos. Es así que de acuerdo a

estos puntajes se puede evidenciar si la población investigada padece de esta enfermedad (Jackson & Maslach, 1981).

Escala de relación familia-trabajo

La Escala para evaluar la relación familia trabajo de Delgado Sánchez et al. (2011), es un instrumento validado por la Revista Española de Salud Pública. El primer factor que aborda es la Sobrecarga y Déficit de Apoyo Familiar (SDAF) e integra 8 ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 13, 16 que trata sobre la escasa colaboración familiar para ejecutar las tareas del hogar. Mientras que el segundo factor es el Conflicto Familia-Trabajo (CFT) contiene 9 ítems: 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 17, esta esfera aborda el compromiso entre el tiempo asignado a la familia y al trabajo, el nivel de conflicto que supone para hacer compatibles los dos componentes. Finalmente, el Cansancio Laboral (CL) con tres ítems: 18, 19, 20, evalúa el cansancio laboral como un problema para mantener una relación más estable con la familia. Utiliza la escala de Likert que se genera en base a preguntas concretas y opciones múltiples con diferente valor, que hacen sencillo la interpretación de sus resultados (Hammond, 2022).

2.2. Métodos

Enfoque de la investigación

Se refiere al proceso de estudio que contiene las diferentes etapas a ejecutar sobre determinado tema de interés; partiendo desde la definición, el planteamiento del problema, la investigación teórica, la metodología, y el levantamiento de datos, para su posterior análisis e interpretación. Por lo que es posible generar nuevos conocimientos o reforzarlos de acuerdo al tema de investigación planteado (Mata Solís, 2019).

Cuantitativo

La investigación cuantitativa es un proceso que recopila y analiza datos de tipo **numérico**. Se puede usar para encontrar patrones y promedios, realizar predicciones, probar relaciones causales y generalizar los resultados a poblaciones más amplias. Es muy utilizada en las **ciencias sociales** y naturales, puesto que facilita el análisis de la información y es muy efectiva en estos campos. Ya que además cuenta con muchas **ventajas**: Estandariza la recopilación de datos y generalizar los hallazgos. Es posible repetir el estudio gracias a los protocolos de recopilación de datos estandarizados y las definiciones tangibles de conceptos abstractos. Permite realizar comparaciones directas de los resultados, ya que el estudio puede reproducirse en otros contextos culturales, épocas o con diferentes grupos de participantes. Por lo que los resultados se pueden comparar estadísticamente entre sí. Su diseño y dinámica permite abarcar muestras grandes. Permite evaluar una prueba de hipótesis, considerando cuidadosamente las variables de investigación, las predicciones, la recopilación de los datos y los métodos de prueba antes de llegar a una conclusión (Bandhari, 2020).

Analítico sintético

Este método tiene una base objetiva de la realidad que permite descomponer un todo en partes más pequeñas de acuerdo a sus componentes y cualidades. Permitiendo observar sus principios, para así después poder **analizar**, a partir de lo esencial de acuerdo a la propuesta científica, mientras que la **síntesis** permite crear generalizaciones para poder resolver el problema planteado. Por lo que el empleo de ambas partes permite plantear principios o leyes en base a su naturaleza que indaga y busca información (Rodríguez & Pérez, 2017).

Nivel o alcance de la Investigación

Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva constituye básicamente, como su nombre lo indica, en describir un conjunto o serie de sucesos, conceptos, variables y cuestiones midiéndolas de manera independiente la una de la otra. Se **especifican** las **propiedades** de mayor **relevancia** de los individuos o conjuntos de personas. Lo que permite analizar el cómo es y de qué manera se manifiesta un fenómeno y los componentes que lo integran (Sampieri, 2014).

Investigación Correlacional

La investigación correlacional pretende determinar la **relación** que existe entre dos o más **variables**, en un determinado contexto. Identificando si existe o no correlación entre ellos, medir su nivel e intensidad y de qué tipo es. La investigación correlacional es ideal para recopilar datos rápidamente de entornos naturales. Eso ayuda a generalizar los hallazgos a situaciones de la vida real de una manera externamente válida. En las ciencias sociales y del comportamiento, los métodos de recopilación de datos más comunes para este tipo de investigación incluyen **encuestas**, observaciones y datos secundarios. Es importante elegir y planificar cuidadosamente los métodos para garantizar la confiabilidad y validez de los resultados. Se debe seleccionar cuidadosamente una muestra representativa para que los datos reflejen la población que le interesa sin sesgos que puedan alterar el informe final (Abreu, 2012).

Población

La **muestra por conveniencia con voluntarios**, también conocida como muestra autoseleccionada. Presenta una técnica de muestreo **no probabilístico** y **no aleatorio**, se presenta frecuentemente en las investigaciones médicas y relacionadas con las

ciencias sociales. El grupo de estudio responde a una invitación por parte del investigador o son ellos mismos quienes se postulan como participantes, en ambos casos se realiza por iniciativa propia (Sampieri, 2014).

Tabla 2

Unidades de observación

UNIDADES DE OBSERVACIÓN	TOTAL
Empleadas de la Unidad Educativa “Caranqui” y Unidad Educativa “Luis Ulpiano de la Torre”.	41

Fuente: Realpe Deianeira, 2021

CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis de los resultados

La investigación aborda dos variables: los factores de riesgo psicosocial, enfocado en el síndrome de burnout y las relaciones familiares. Por lo que fue necesario plantear dos tipos diferentes de encuestas que evaluaran ambos criterios por separado. El inventario Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach & Jackson (1981), es el instrumento más utilizado para la evaluación y detección del Síndrome del Burnout, mismo que se encuentra certificado en diferentes contextos culturales y laborales.

Confiabilidad del instrumento

Al abordar la confiabilidad, lo que se busca es poder medir la precisión del instrumento aplicado durante el proceso de la investigación. Lo que permite que se verifiquen los resultados y la información sea respaldada de acuerdo a los criterios solicitados. Para medir la confiabilidad del Maslach Burnout Inventory (MBI), se aplicó el Alfa de Cronbach, el cual se lo utiliza en ítems cuyas opciones de respuesta sean más de dos, basándose en la correlación que existe en los elementos (Olivero, 2016).

Tabla 3

Alfa de Cronbach – MBI

α :	Coefficiente de confiabilidad	0,9765
k:	Número de ítems del instrumento	22
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems	63,40
S_t^2 :	Varianza total del instrumento	933,45

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Tabla 4*Coefficiente de confiabilidad – MBI*

RANGO	CONFIABILIDAD	
0.53 a menos	Confiabilidad nula	
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja	
0.60 a 0.65	Confiable	
0.66 a 0.71	Muy confiable	
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad	0,97 El instrumento es de excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta	

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

A su vez, la confiabilidad que se mostró en el instrumento Escala relación familia-trabajo, brindó como confiabilidad los siguientes valores:

Tabla 5*Alfa de Cronbach – EFT*

α :	Coefficiente de confiabilidad	0,9899
k:	Número de ítems del instrumento	20
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems	35,03
S_t^2 :	Varianza total del instrumento	587,92

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021**Tabla 6***Coefficiente de confiabilidad – EFT*

RANGO	CONFIABILIDAD	
0.53 a menos	Confiabilidad nula	
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja	
0.60 a 0.65	Confiable	
0.66 a 0.71	Muy confiable	
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad	0,98 El instrumento es de excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta	

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Descripción del grupo de estudio

La investigación contó con la participación voluntaria de las empleadas públicas de dos establecimientos educativos: la Unidad Educativa “Caranqui”, ubicada en la ciudad de Ibarra y la Unidad Educativa “Luis Ulpiano de la Torre”, en Cotacachi; ambas instituciones se encuentran en la provincia de Imbabura. Para lo que fue necesario la solicitud de un acta brindada por parte de la Universidad Técnica de Ambato, la respuesta fue positiva por lo que ambas instituciones quienes brindaron la autorización firmada para el levantamiento de información en los respectivos planteles. Teniendo como total 41 encuestas aplicadas que arrojaron los siguientes datos:

Encuesta

Datos sociodemográficos

Hacen referencia a toda la información general que se brinda para conocer los rasgos de identidad de la población a la que se va a investigar.

Pregunta 1: Ciudad de residencia

Tabla 7

Ciudad de residencia

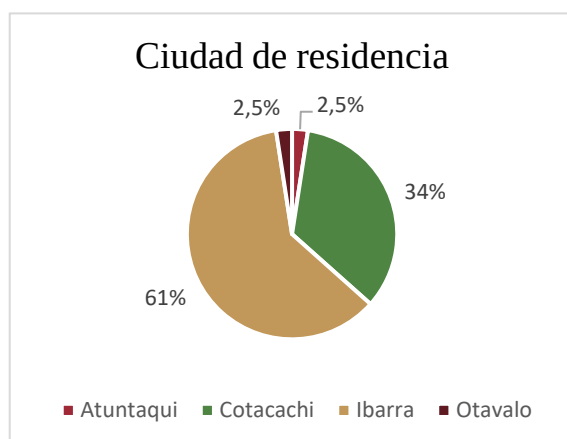
Ciudad de residencia		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Atuntaqui	1	2,5%
Cotacachi	14	34%
Ibarra	25	61%
Otavalo	1	2,5%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 2

Ciudad de residencia



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

De la presente investigación se tiene constancia que, la mayoría de empleadas encuestadas residen en la ciudad de Ibarra, seguido de Cotacachi. Mientras que Atuntaqui y Otavalo se encuentran al final con el valor más bajo de encuestadas.

Pregunta 2: Edad

Tabla 8

Edad

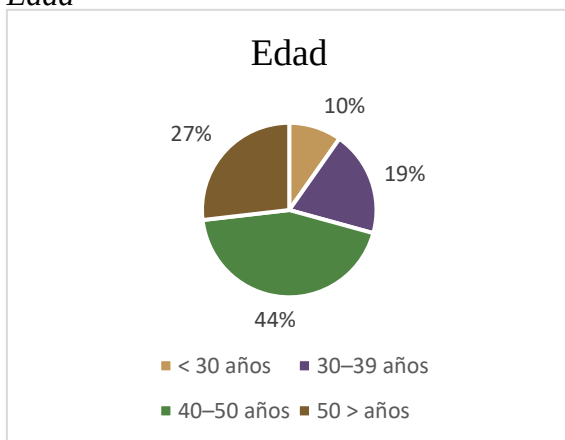
Edad		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
< 30 años	4	10%
30–39 años	8	19%
40–50 años	18	44%
50 > años	11	27%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 3

Edad



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

Para calcular la edad de las encuestadas, se dividieron las respuestas en cuatro rangos diferentes: la mayoría se encuentra entre 40 a 50 años, representando el 44% del total de la población. Mientras que le sigue una cifra del 27% que va de los 50 años en adelante. De 30 a 39 años el 19. Con 40 a 50 años hay 18, siendo este el valor más representativo. Y de 50 años en adelante hay 11 encuestadas.

Pregunta 3: Estado civil

Tabla 9

Estado civil

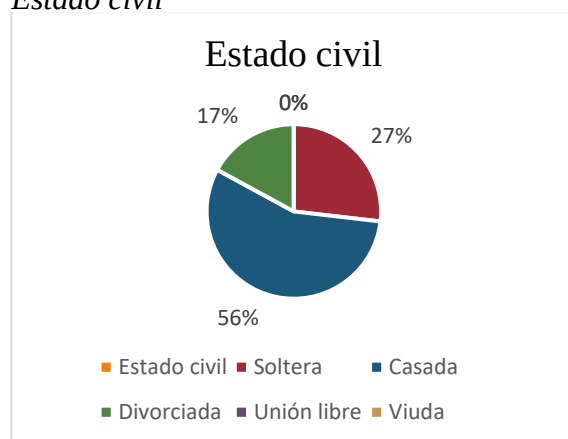
Estado civil		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	11	27%
Casada	23	56%
Divorciada	7	17%
Unión libre	0	0%
Viuda	0	0%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 4

Estado civil



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos, el estado civil que predomina, es el de las mujeres casadas ocupando un porcentaje mayor a la mitad de la población total. Seguido de las empleadas solteras, para después seguir un pequeño valor que se encuentran divorciadas. Mientras que no hay ninguna respuesta por parte de las encuestadas que se encuentren en unión libre o viudas.

Pregunta 4: Número de hijos

Tabla 10

Número de hijos

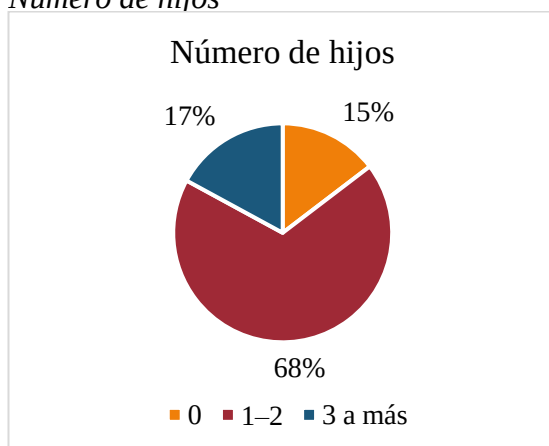
Número de hijos		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
0	6	15%
1-2	28	68%
3 a más	7	17%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 5

Número de hijos



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

En cuanto al número de hijos, más de la mitad de las encuestadas señalaron que tienen al menos entre 1 a 2 hijos, siendo este el valor con mayor frecuencia. En segundo lugar, se encuentra aquellas que indicaron tener de 3 a más hijos. Para así finalizar con un valor algo menor que puntualiza no tener hijos.

Pregunta 5: Tipo de familia

Tabla 11

Tipo de familia

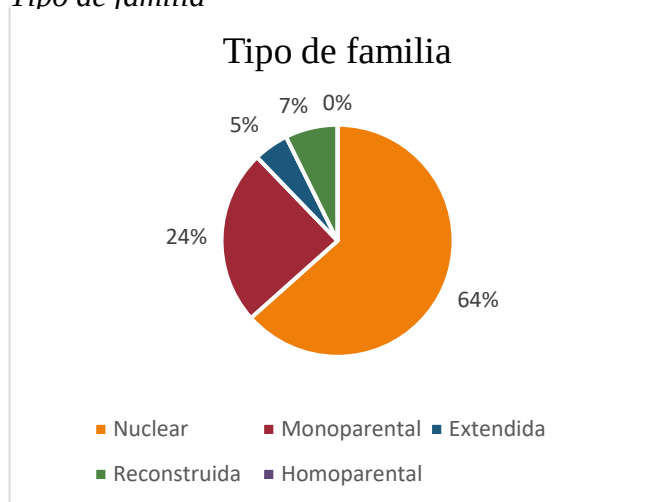
Tipo de familia		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nuclear	26	64%
Monoparental	10	24%
Extendida	2	5%
Reconstruida	3	7%
Homoparental	0	0%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 6

Tipo de familia



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

El tipo de familia predominante en la presente encuesta, es la nuclear, que ocupa más de la mitad de la población participante, lo que nos indicaría que la mayoría viven con su pareja e hijos. Le sigue la familia monoparental, por lo que las empleadas encuestadas son quienes tienen el papel de líderes en el hogar. Siguiendo con valores bajos en cuanto a la familia extendida y la familia reconstruida. Y finalmente ninguna encuestada pertenece a un hogar homoparental.

Pregunta 6: Nombre de la Institución a la que pertenece

Tabla 12

Nombre de la Institución a la que pertenece

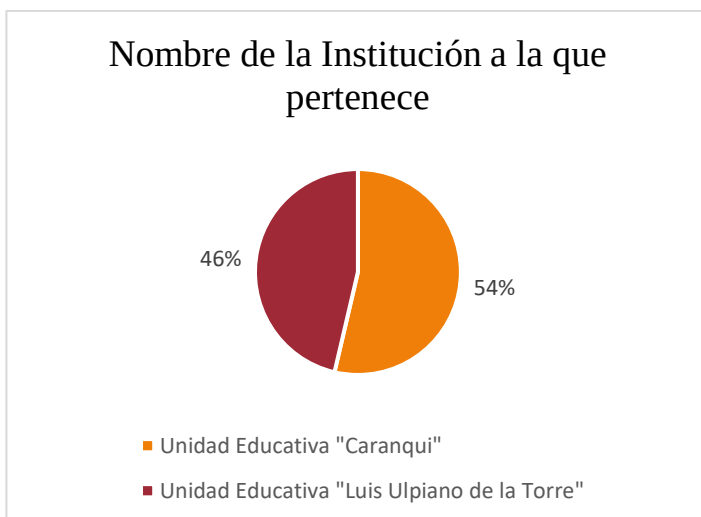
Nombre de la Institución a la que pertenece		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Unidad Educativa "Caranqui"	22	54%
Unidad Educativa "Luis Ulpiano de la Torre"	19	46%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 7

Nombre de la Institución a la que pertenece



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

La encuesta contó con la participación de dos planteles educativos que son: la Unidad Educativa “Caranqui” ubicado en la ciudad de Ibarra, lo que representa un 54% del total de empleadas. Mientras que de la Unidad Educativa “Luis Ulpiano de la Torre” de Cotacachi, contó con la colaboración del 46% empleadas.

Pregunta 7: Experiencia laboral

Tabla 13

Experiencia laboral

Experiencia laboral		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
< 5 años	4	10%
6–10 años	7	17%
11–15 años	4	10%
16–20 años	7	17%
> 20 años	19	46%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 8

Experiencia laboral



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

En cuanto a la experiencia laboral adquirida, casi la mitad de encuestadas, 46%, tienen más de veinte años de experiencia laboral, lo que nos indica que han trabajado en instituciones educativas durante un periodo considerable de tiempo. De 6 a 10 años y 16 a 20 años de experiencia laboral, se obtiene el siguiente porcentaje 34% que es considerable.

Pregunta 8: Horas promedio trabajadas por semana

Tabla 14

Horas promedio trabajadas por semana

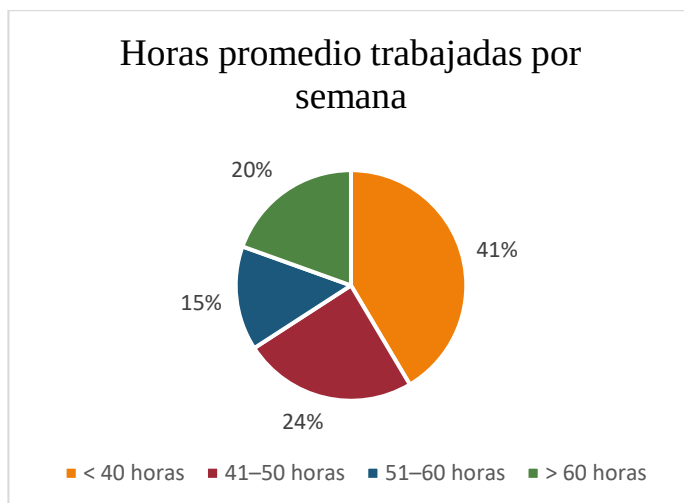
Horas promedio trabajadas por semana		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
< 40 horas	17	41%
41-50 horas	10	24%
51-60 horas	6	15%
> 60 horas	8	20%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 9

Horas promedio trabajadas por semana



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

En las horas promedio trabajadas por semana, las empleadas indicaron que: la mayoría de ellas, 41%, trabaja menos de 40 horas por semana, por encontrarse en situación de contratos provisionales. Continuando con un valor del 35% que trabaja entre 51 a 60 a más horas más de 60 horas. Finalizando con un 24% de empleadas que señalaron trabajar entre 41 a 50 horas a la semana.

3.3.2. Encuesta de la variable Síndrome de Burnout

- El test Maslach Burnout Inventory (MBI) detecta mediante 22 preguntas un posible padecimiento o no de esta enfermedad.

- Las empleadas señalaron a cada componente, según su sintomatología de la escala una puntuación que parte del 0 al 6, donde cada número representa un valor:

0= Nunca

1= Pocas veces al año

2= Una vez al mes o menos

3= Unas pocas veces al mes

4= Una vez a la semana

5= Unas pocas veces a la semana

6= Todos los días

- Interpretación de los resultados

“Además de efectuar el test, es indispensable saber interpretar los resultados y valorar si el profesional sufre o no el síndrome del burnout. Según lo establecido, si se obtiene puntuaciones altas en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización (por encima de **34 puntos**) y una baja puntuación en la realización personal, se considera que el profesional padece *burnout*” (ILERNA, 2019).

- Cálculo de puntuaciones

Para evaluar los tres aspectos, se suma el valor de las respuestas dadas a las preguntas:

Tabla 15

Cálculo de puntuaciones – MBI

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

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Valores de referencia para medir los aspectos principales del Burnout:

Tabla 16

Valores para medir las dimensiones del MBI

Dimensiones del Síndrome de Burnout	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Realización personal	0-33	34-39	40-48

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Pregunta 1: Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo

Tabla 17

Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo

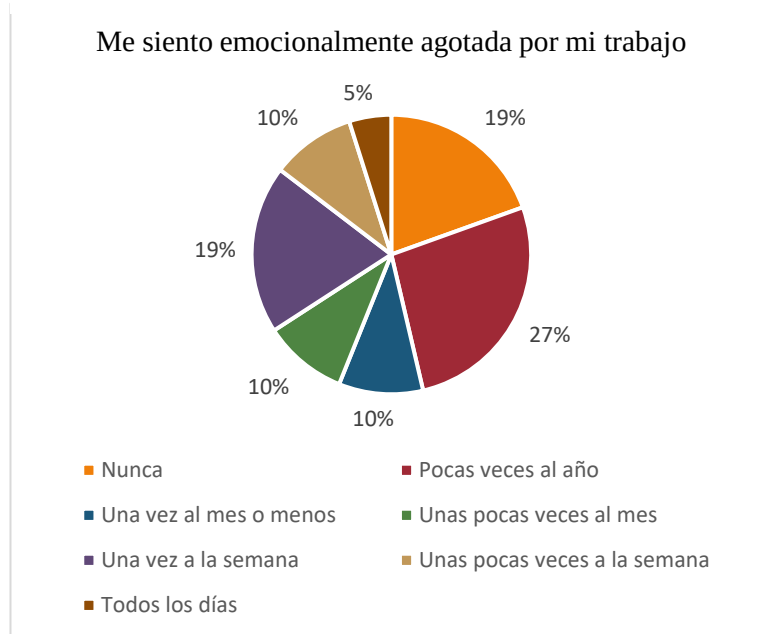
Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	19%
Pocas veces al año	11	27%
Una vez al mes o menos	4	10%
Unas pocas veces al mes	4	10%
Una vez a la semana	8	19%
Unas pocas veces a la semana	4	10%
Todos los días	2	5%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 10

Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

El primer ítem evalúa el agotamiento o cansancio emocional. Los resultados arrojaron que: 81% de las empleadas han experimentado agotamiento por su trabajo. Mientras que el 19% restante reveló no sentir agotamiento en su trabajo. Por lo que los valores de cansancio a nivel emocional se encuentran elevados en los diferentes apartados. El agotamiento en el área laboral se puede desarrollar por la falta de motivación y la excesiva implicación en el trabajo lo que puede dar como resultado la sensación de ineficacia y fracaso (Kassem García, 2019). Finalmente se puede concluir que la tercera parte de la población encuestada, señala sentirse agotada emocionalmente entre una vez a la semana a todos los días, que es un valor importante a hacer referencia en la investigación.

Pregunta 2: Me siento cansada al final de la jornada de trabajo

Tabla 18

Me siento cansada al final de la jornada de trabajo

Me siento cansada al final de la jornada de trabajo		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	10%
Pocas veces al año	12	29%
Una vez al mes o menos	5	12%
Unas pocas veces al mes	7	17%
Una vez a la semana	2	5%
Unas pocas veces a la semana	6	15%
Todos los días	5	12%
Total	41	100%

Ilustración 11

Me siento cansada al final de la jornada de trabajo



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

Una cifra del 90% de las encuestadas señala sentirse cansadas al final de una jornada de trabajo. Mientras que el 10% restante nunca ha experimentado este malestar. Por lo que se puede visualizar que la mayoría de las empleadas entrevistadas han experimentado cansancio después de trabajar. La fatiga se define como “la respuesta del cuerpo a la falta de sueño o al esfuerzo físico o mental prolongado”. Es decir que entre mayor demanda de periodos largos de trabajo sin posibilidad de reposo existan mayor es la posibilidad de sentir fatiga. La principal solución es el descanso durante periodos regulados a la necesidad del usuario. (Wong & Arlinghaus, 2020)

Pregunta 3: Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada

Tabla 19

Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada

Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	42%
Pocas veces al año	16	39%
Una vez al mes o menos	3	7%
Unas pocas veces al mes	1	2%
Una vez a la semana	2	5%
Unas pocas veces a la semana	2	5%
Todos los días	0	0%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 12

Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

La pregunta tres, evalúa el cansancio emocional. Se encontró que un valor significativo del 58% señalaron que se han encontrado fatigadas al levantarse y enfrentar otra jornada de trabajo, frente a un 42% que nunca ha pasado por esta situación. Cuando se habla de la recuperación de situaciones que afecten el bienestar y producen cansancio, es necesario poder recuperarse de todo el conjunto de actividades que están produciendo este estrés. El recuperarse reduce las secuelas negativas del cansancio. En cuanto a lo relacionado con lo fisiológico, el descanso de las actividades en lo laboral, disminuye y evita el almacenamiento de agotamiento que altera a la salud. Por otra parte, desde lo psicológico revitaliza la energía y compone los recursos y energías para afrontar las actividades y demandas en el trabajo (Cifre Gallego & Colombo, 2012).

Pregunta 4: Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes

Tabla 20

Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes

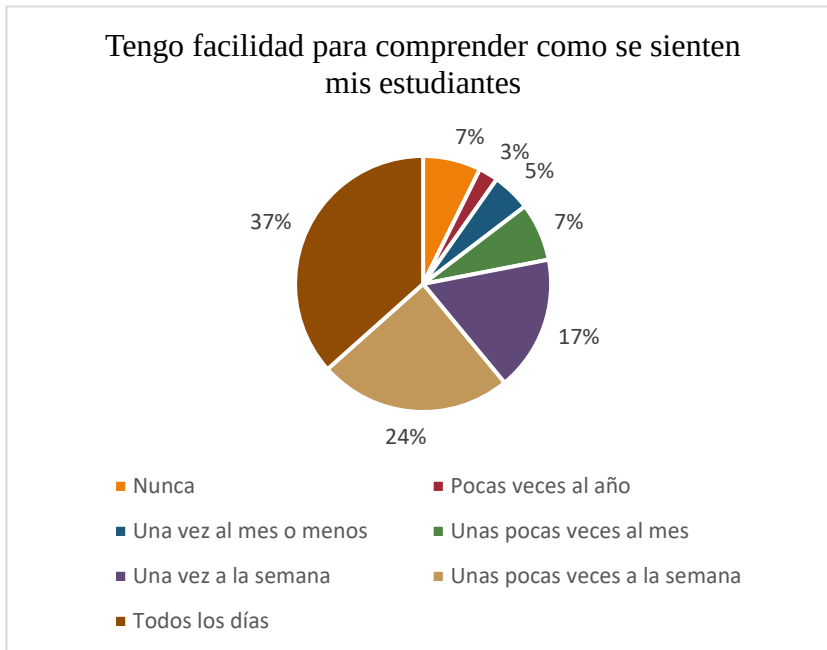
Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	7%
Pocas veces al año	1	3%
Una vez al mes o menos	2	5%
Unas pocas veces al mes	3	7%
Una vez a la semana	7	17%
Unas pocas veces a la semana	10	24%
Todos los días	15	37%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 13

Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

La pregunta cuatro entra en la categoría de realización personal. Al comprender el cómo se sienten los estudiantes, las empleadas respondieron que solo el 3% no se encuentra en las condiciones adecuadas para poder comprenderlos, nivel bajo pero que es necesario abordar para evaluar su situación para con los estudiantes. Mientras que un valor más alto del 97% representa al personal que se encuentra en total capacidad para comprender a los estudiantes. Las emociones que genera la pandemia en los estudiantes, van desde aburrimiento, ansiedad, estrés, depresión, enojo, entre otras. Por lo que es necesario que las docentes puedan brindar apoyo a los estudiantes y los motiven mediante estrategias de acuerdo a su edad y necesidades que les permitan afrontar con eficacia las demandas de los tiempos actuales (Heredia Escorza, 2020).

Pregunta 5: Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales

Tabla 21

Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales

Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	37	90%
Pocas veces al año	4	10%
Una vez al mes o menos	0	0%
Unas pocas veces al mes	0	0%
Una vez a la semana	0	0%
Unas pocas veces a la semana	0	0%
Todos los días	0	0%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 14

Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

La pregunta cinco evalúa la despersonalización. En cuanto a los resultados, se puede destacar que la mayoría de empleadas, señala que nunca han tratado a los estudiantes como objetos impersonales. Mientras que el porcentaje restante admiten haberlo hecho pocas veces al año. Valor considerablemente bajo, si también se toma en cuenta que el resto de opciones no presentan ninguna respuesta, sin embargo, es necesario inspeccionar si existen tratos que pueden perjudicar al alumnado. La despersonalización es el resultado de un nivel elevado de estrés y en este caso, las empleadas docentes presentarían actitudes negativas e insolentes hacia los estudiantes, por lo que es conveniente actuar con aquellas que han señalado que lo han hecho, aunque la frecuencia no sea elevada, así se evitaría posibles casos en el futuro Espinosa Pire et. al (2020).

Pregunta 6: Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa

Tabla 22

Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa

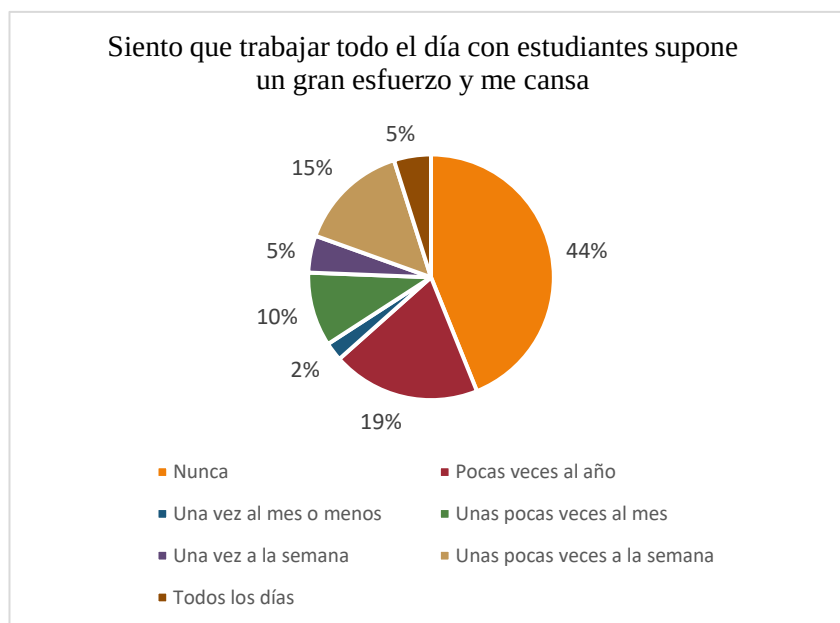
Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	18	44%
Pocas veces al año	8	19%
Una vez al mes o menos	1	2%
Unas pocas veces al mes	4	10%
Una vez a la semana	2	5%
Unas pocas veces a la semana	6	15%
Todos los días	2	5%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 15

Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

El ítem número seis, evalúa el cansancio emocional. Una mayoría del 56%, señala que ha sentido que trabajar todo el día con estudiantes requiere de un gran esfuerzo y se sienten cansadas. Valor que sugiere que el trabajo implica de mucho esfuerzo. Siguiendo con un valor inferior del 44% de empleadas que manifestaron el nunca encontrarse en ese estado de cansancio al trabajar con estudiantes El cansancio también puede afectar la concentración y toma de decisiones importantes, teniendo resultados negativos en el rendimiento y las exigencias que suponen el trabajar con estudiantes (Arlinghaus & Wong, 2020).

Pregunta 7: Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes

Tabla 23

Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes

Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3%
Pocas veces al año	3	7%
Una vez al mes o menos	4	10%
Unas pocas veces al mes	5	12%

Una vez a la semana	5	12%
Unas pocas veces a la semana	9	22%
Todos los días	14	34%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 16

Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

La pregunta siete, tiene que ver con la realización personal en cuanto si las empleadas tratan con eficacia los problemas de los estudiantes. Dando como resultados que: el 97% de empleadas tratan con gran eficiencia los problemas de los estudiantes. Resultado que es positivo, por lo que los conflictos que se presentan en la unidad educativa con respecto a los estudiantes encuentran una pronta solución. Un vínculo saludable entre las docentes y sus estudiantes favorece su desarrollo, se desempeñan como asesores en su vida estudiantil, concediendo apoyo, instruyendo e influyendo en el ciclo académico e incluso en su vida a futuro (Educación 3.0, 2019).

Pregunta 8: Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemada por mi trabajo

Tabla 24

Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento fatigada por mi trabajo

Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemada por mi trabajo		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	39%
Pocas veces al año	10	24%
Una vez al mes o menos	2	5%
Unas pocas veces al mes	0	0%
Una vez a la semana	5	12%
Unas pocas veces a la semana	4	10%
Todos los días	4	10%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 17

Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemada por mi trabajo



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

El ítem ocho, hace referencia al cansancio emocional. Las encuestadas enunciaron que: hay el 61% de las empleadas entre las opciones de todos los a unas pocas veces al año han sentido que su trabajo las está desgastando. Mientras que el 39% restante señalaron que nunca se han sentido quemadas en el área laboral. Por lo que es importante analizar cuáles son los factores que hacen que las empleadas se sientan desgastadas y quemadas por su trabajo. Debido a los constantes cambios, los docentes en el Ecuador se han llegado a sentir más insatisfechos con su labor, lo que ha tenido consecuencias negativas en su salud. Las diferentes materias y especializaciones, motivación y características personales de cada estudiante, sumado a la pandemia por Covid-19, suponen una carga nueva que desafía el cargo de los maestros (García Lino, 2020).

Pregunta 9: Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes

Tabla 25

Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes

Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2%
Pocas veces al año	3	7%
Una vez al mes o menos	2	5%
Unas pocas veces al mes	2	5%
Una vez a la semana	3	7%
Unas pocas veces a la semana	6	15%
Todos los días	24	59%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 18

Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

La pregunta nueve, evalúa la realización personal. Por lo que se puede observar en los resultados que: El valor con mayor peso es de 98% de empleadas que indicaron que creen que su trabajo ha influido positivamente en los estudiantes. Resultado que es positivo, puesto que se trata de la mayoría de las encuestadas. Sin embargo, es importante puntualizar que, aunque no fueron muchos los casos, el 2% nunca han considerado que su trabajo es de trascendencia. Por lo que es necesario verificar y evaluar la autoestima de los y las docentes, puesto que la forma en la que se imparten las clases no es suficiente, el manejo de las emociones también influye en el proceso de enseñanza, por lo que se incluye la autoestima, un maestro seguro de sí mismo puede transmitir esa confianza a sus estudiantes, haciendo aún mejor su relación, por lo que el proceso de enseñanza se genera más fácilmente (Semadeni Rosete, 2018).

Pregunta 10: Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente

Tabla 26

Me he vuelto más insensible desde que ejerzo la profesión docente

Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	29	71%
Pocas veces al año	5	12%
Una vez al mes o menos	1	3%
Unas pocas veces al mes	3	7%
Una vez a la semana	0	0%
Unas pocas veces a la semana	0	0%
Todos los días	3	7%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 19

Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

La presente pregunta nueve, determina la despersonalización. Respondiendo a si las empleadas se han vuelto insensibles con la gente desde que ejercen la profesión de docente. El mayor resultado muestra que nunca ha pasado por esto, teniendo un

porcentaje mayor a la mitad. Mientras que el 29% restante de empleadas señalaron que si se han vuelto más insensibles desde que ejercen la profesión de docente. Por lo que la despersonalización en cuanto a este ítem es muy baja. Resultado que nos permite aseverar el hecho de que la mayoría de encuestadas no han presentado una actitud cínica con sus compañeros de trabajo, ni sus estudiantes. Sin embargo, los resultados positivos que se han vuelto más insensibles son un pequeño valor a considerar, por lo que sus emociones han sido alteradas y por lo tanto se puede desarrollar un ambiente de trabajo tenso que afecte el clima laboral con los demás compañeros y los estudiantes (Carrera Tinoco, 2021).

Pregunta 11: Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente

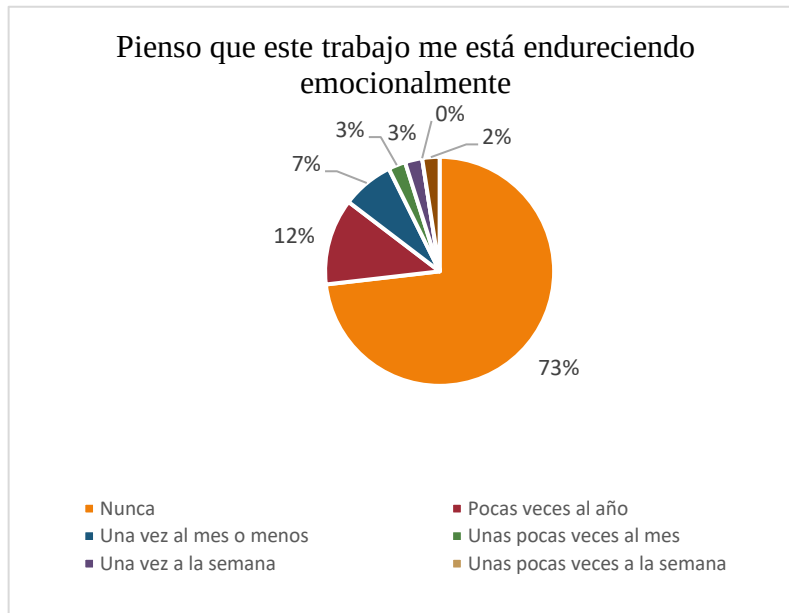
Tabla 27

Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente

Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	30	73%
Pocas veces al año	5	12%
Una vez al mes o menos	3	7%
Unas pocas veces al mes	1	3%
Una vez a la semana	1	3%
Unas pocas veces a la semana	0	0%
Todos los días	1	2%
Total	41	100%

Ilustración 20

Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

La dimensión evaluada en la pregunta once es la despersonalización. Gracias a la investigación se pudo observar que: 73% de las encuestadas nunca han pensado que su trabajo las está endureciendo emocionalmente. Continuando con el 27% que lo experimentaron este síntoma. Valor bajo, pero que es necesario velar por su bienestar. Al tratar la inteligencia emocional, se habla de la capacidad que tienen las personas en gestionar sus emociones y estado de ánimo, resolver problemas, ser asertivos y saber manejar las emociones de otros. Por lo que entre mayor sea la inteligencia emocional, mejor será la toma de decisiones, el control de los conflictos y el ambiente laboral en el que el individuo se desenvuelve (López, 2017).

Pregunta 12: Me siento con mucha energía en mi trabajo

Tabla 28

Me siento con mucha energía en mi trabajo

Me siento con mucha energía en mi trabajo		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	7%
Pocas veces al año	1	3%
Una vez al mes o menos	1	3%
Unas pocas veces al mes	2	5%
Una vez a la semana	3	7%
Unas pocas veces a la semana	6	15%
Todos los días	25	60%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 21

Me siento con mucha energía en mi trabajo



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

El criterio evaluado en la pregunta doce es la despersonalización. Obteniendo que: El mayor valor de encuestadas, que eligieron sentir mucha energía en su trabajo es del 93%. Valor elevado que abarca la mayoría de respuestas, aun así, se ve prudente el conocer mejor las razones por las que el 7% del valor total no sienten la suficiente energía para afrontar la jornada laboral. La eficiencia e interés mostrada en el área

laboral, brinda resultados positivos. Sin embargo, los niveles de energía de una persona, pueden variar por el hecho de estar enfocados en otras actividades que requieren de un gran esfuerzo y mucha energía. Como las tareas del hogar, el cuidado de los hijos, entre otros (Cepyme News, 2021).

Pregunta 13: Me siento frustrada en mi trabajo

Tabla 29

Me siento frustrada en mi trabajo

Me siento frustrada en mi trabajo		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	28	68%
Pocas veces al año	5	12%
Una vez al mes o menos	0	0%
Unas pocas veces al mes	1	3%
Una vez a la semana	2	5%
Unas pocas veces a la semana	2	5%
Todos los días	3	7%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 22

Me siento frustrada en mi trabajo



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

El ítem trece, determina el agotamiento emocional. Por lo que se obtuvo que: 32% de las encuestadas se han sentido frustradas en su trabajo. Mientras que el 68% nunca ha experimentado este sentimiento. Es necesario inspeccionar el porqué del desarrollo de este, en muchas de las ocasiones tiene que ver con el factor de no poder conseguir lo que se desea. Por lo que la frustración se presenta fácilmente, pero puede ser superada al poco tiempo, sin embargo, cuando esta se encuentra constantemente en la vida de alguien, produce consecuencias negativas en su entorno, el desempeño laboral desciende considerablemente, puede experimentar cansancio o malestar físico incluso. Cuando los valores de la fatiga son constantes, es necesario tratarlos adecuadamente lo más pronto posible, para evitar mayores consecuencias (Mustaca, 2017).

Pregunta 14: Creo que trabajo demasiado

Tabla 30

Creo que trabajo demasiado

Creo que trabajo demasiado		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	29%
Pocas veces al año	9	22%
Una vez al mes o menos	2	5%
Unas pocas veces al mes	3	7%
Una vez a la semana	2	5%
Unas pocas veces a la semana	5	12%
Todos los días	8	20%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 23

Creo que trabajo demasiado



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

La pregunta catorce evalúa el cansancio emocional, de acuerdo a si las empleadas creen que trabajan demasiado, por lo que se pudo obtener: 71% de respuestas que indican sentir que trabajan demasiado, valor que abarca a la mayoría de encuestadas por lo que los índices son elevados. Mientras que un 29% nunca lo ha creído así. El exceso de trabajo altera la salud, puesto que está entre las mayores enfermedades ocupacionales, produciendo cambios en el bienestar, disminuyendo la longevidad, los cambios en el comportamiento que se pueden producir gracias a la falta de sueño y las malas costumbres que se pueden desarrollar para poder afrontar la jornada laboral, como la ingesta de bebidas energéticas, el alcohol, comida chatarra con un alto nivel de azúcar, fumar, hacerse sedentario. De acuerdo a lo mencionado, es de suma importancia, evaluar el ambiente laboral y verificar si las condiciones están siendo las óptimas para poder desarrollar mejor las capacidades de los profesionales (Ro, 2021).

Pregunta 15: No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes

Tabla 31

No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes

No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	63%
Pocas veces al año	4	10%
Una vez al mes o menos	0	0%
Unas pocas veces al mes	2	5%
Una vez a la semana	1	2%
Unas pocas veces a la semana	6	15%
Todos los días	2	5%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 24

No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

La pregunta quince evalúa la despersonalización, por lo que de acuerdo a la investigación se pudo obtener que: 37% no han sentido preocupación por lo que les ocurra a algunos de sus estudiantes. Valor algo elevado de acuerdo al sistema. Mientras que hay un 63% que señalan que nunca han sentido que no les interesa lo que les pueda ocurrir a sus estudiantes. Por lo que los resultados permiten establecer que las empleadas se encuentran, en su gran mayoría, conscientes de la importancia del velar por el bienestar de estudiantil. Desdoblando sus esfuerzos para poder motivarlos a aprender. Aplicando recursos y metodologías variadas, que estén dirigidos a los intereses de los mismos (Sánchez Sánchez & Jara Amigo, 2019).

Pregunta 16: Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés

Tabla 32

Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés

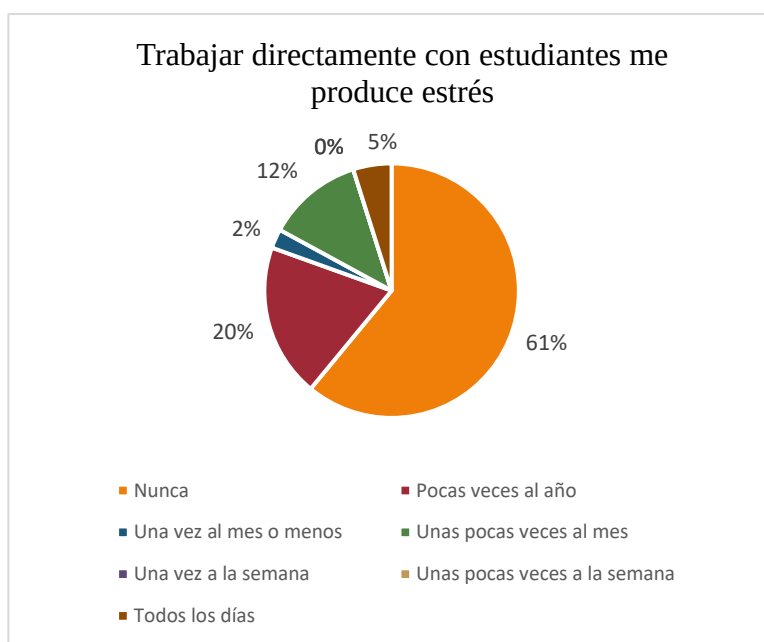
Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	25	61%
Pocas veces al año	8	20%
Una vez al mes o menos	1	2%
Unas pocas veces al mes	5	12%
Una vez a la semana	0	0%
Unas pocas veces a la semana	0	0%
Todos los días	2	5%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 25

Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés



Análisis e interpretación

La pregunta dieciséis evalúa el cansancio emocional, por lo que se pudo determinar: 39% de las encuestadas puntualizan que han sentido que trabajar directamente con estudiantes les produce estrés, valor significativo que indica lo complicado que puede ser tratar con otros. Mientras que hay 61% de encuestadas que señalan que nunca han pasado por situaciones de estrés al estar trabajando directamente con estudiantes. El estrés del trabajo está relacionado con el desequilibrio y presión que suponen el terminar de realizar las tareas de acuerdo a las diversas exigencias diarias. Asimismo, el tener que afrontar la rutina diaria con la carga que supone el manejar una gran diversidad estudiantil, es fuente de estrés. Por lo que se requieren de estrategias de manejo para el estrés y una gran capacidad para tornar el estrés negativo en un estímulo de energía para afrontar las dificultades (Cuchiye Reinoso & Guanuchi Morocho, 2020).

Pregunta 17: Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes

Tabla 33

Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes

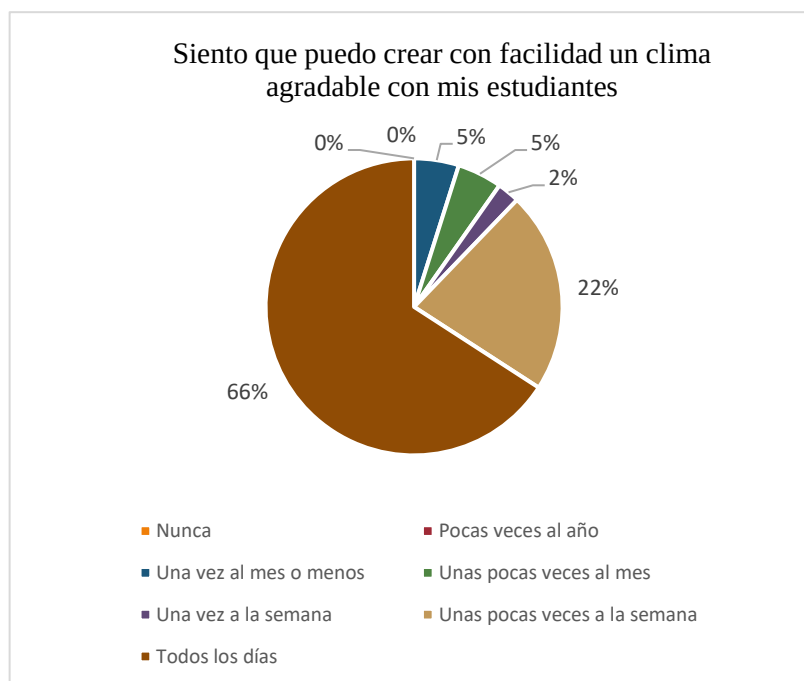
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Pocas veces al año	0	0%
Una vez al mes o menos	2	5%
Unas pocas veces al mes	2	5%
Una vez a la semana	1	2%
Unas pocas veces a la semana	9	22%
Todos los días	27	66%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 26

Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

El ítem diecisiete evalúa la realización personal, por lo que podemos deducir de los resultados presentes que: el 66% sienten que pueden crear con facilidad un clima agradable con los estudiantes todos los días. Lo que representa a la mayoría de las empleadas encuestadas. Un ambiente escolar sano, genera una mayor comunicación y relación entre sus miembros, por lo que el ambiente potencializador permite que se dé de manera más óptima el aprendizaje, por lo que los maestros desarrollan el potencial de sus estudiantes, formándolos en valores, mejorando la autoestima, incentivando a la participación e integración. Por lo que se puede asumir que las encuestadas se encuentran en constante progreso, para generar un entorno positivo en el aula y sus estudiantes (Molino, 2020).

Pregunta 18: Me siento motivada después de trabajar en contacto con estudiantes

Tabla 34

Me siento motivada después de trabajar en contacto con estudiantes

Me siento motivada después de trabajar en contacto con estudiantes		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2%
Pocas veces al año	1	2%
Una vez al mes o menos	1	2%
Unas pocas veces al mes	3	8%
Una vez a la semana	4	10%
Unas pocas veces a la semana	7	17%
Todos los días	24	59%
Total	41	100%

Ilustración 27

Me siento motivada después de trabajar en contacto con estudiantes



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

Según la presente pregunta dieciocho, el parámetro evaluado es la realización personal. Por lo que obtuvo: 59% de encuestadas que se sienten motivadas después de trabajar en contacto con estudiantes todos los días, representando a la mayoría. Mientras un porcentaje significativo del 17% lo experimenta unas pocas veces a la semana. La motivación permite que el personal se encuentre más enfocado en sus metas, por lo que será más productivo, tienen la capacidad de desarrollar nuevas e innovadoras ideas. Por lo que se puede puntualizar que la mayoría de empleadas tras cumplir con su trabajo y estar en contacto con los estudiantes, son capaces de permanecer a gusto con lo que han conseguido durante el día (Martín, 2020).

Pregunta 19: Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo

Tabla 35

Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo

Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Pocas veces al año	0	0%
Una vez al mes o menos	0	0%
Unas pocas veces al mes	4	10%
Una vez a la semana	2	5%
Unas pocas veces a la semana	6	14%
Todos los días	29	71%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 28

Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

La pregunta diecinueve evalúa la realización personal, donde se obtuvo que: 71% de las encuestadas creen que consiguen muchas cosas valiosas en su trabajo todos los días, representando a la mayoría de los resultados. Mientras que el 14% indica sentir esto unas pocas veces a la semana. Y finalmente un valor del 10% que señala que sienten que consiguen cosas valiosas en el trabajo unas pocas veces al mes. Por lo que

podemos destacar que se encuentran en un buen nivel de acuerdo al presente tópico, del cual sienten que obtienen algo positivo de su trabajo. El trabajo significativo hace referencia a todo aquello que se puede lograr de la vocación, más allá del hecho de satisfacer las necesidades básicas. Es decir, que las personas encuentran importante su trabajo cuando lo ven intrínsecamente valioso y conectado con algo más grande que ellos mismos (Blake, 2018).

Pregunta 20: Me siento acabada en mi trabajo, al límite de mis posibilidades

Tabla 36

Me siento acabada en mi trabajo al límite de mis posibilidades

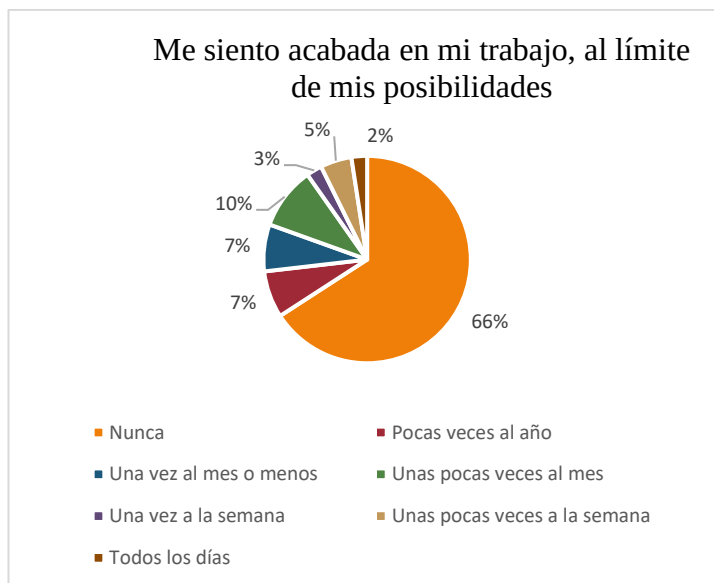
Me siento acabada en mi trabajo, al límite de mis posibilidades		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	27	66%
Pocas veces al año	3	7%
Una vez al mes o menos	3	7%
Unas pocas veces al mes	4	10%
Una vez a la semana	1	3%
Unas pocas veces a la semana	2	5%
Todos los días	1	2%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 29

Me siento acabada en mi trabajo, al límite de mis posibilidades



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

Con base a la pregunta veinte, se analiza el cansancio emocional por lo que los resultados pudieron demostrar: 66% de encuestadas nunca se han sentido acabadas en su trabajo, al límite de sus posibilidades. Lo que nos indicaría que la mayoría de respuestas no coincide con los síntomas de agotamiento. Mientras que un 10% lo ha padecido unas pocas veces al mes. Por lo que este valor, aunque más bajo representaría que se han sentido acabadas con su trabajo. Los trabajadores pueden desarrollar cierto tipo de obsesión con la eficiencia, por lo que se exigen a niveles más allá de lo racional, provocando que la fatiga se desarrolle, lo cual es contraproducente puesto que se lucha constantemente y se tiene la idea de que se debe hacer aún más. Estresando al personal llevando sus capacidades al límite (Robson, 2021).

Pregunta 21: En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma

Tabla 37

En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma

En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3%
Pocas veces al año	3	7%
Una vez al mes o menos	3	7%
Unas pocas veces al mes	3	7%
Una vez a la semana	0	0%
Unas pocas veces a la semana	7	17%
Todos los días	24	59%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 30

En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

La pregunta veintiuno evalúa la realización personal, obteniendo los resultados de: 59% de encuestadas que manifiestan tratar los problemas emocionalmente con mucha calma a diarios. Mientras que el 17% señala que puede manejar los problemas adecuadamente unas pocas veces a la semana. Por lo que se puede concluir que el

personal maneja las dificultades de acuerdo a lo esperado. El mantener la calma frente a las dificultades, resulta beneficioso por lo que es más fácil enfrentar los problemas o situación estresante que provocan el malestar. El permanecer tranquilos, reflexionar los sobre los hechos, pensar en lo sucedido y actuar de acuerdo a una forma prudente evita que se desarrollen mayores problemas, así como se logra que los efectos negativos como la fatiga afecten la salud (Vázquez, 2016).

Pregunta 22: Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas

Tabla 38

Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas

Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	34	83%
Pocas veces al año	3	7%
Una vez al mes o menos	0	0%
Unas pocas veces al mes	1	3%
Una vez a la semana	1	3%
Unas pocas veces a la semana	2	5%
Todos los días	0	0%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 31

Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

Para finalizar con la variable del síndrome de burnout, la pregunta veintidós evalúa la despersonalización. Teniendo como resultados que: 17% de las empleadas encuestadas creen que los estudiantes las han culpado alguna vez de alguno de sus problemas. Mientras que el 83% manifiesta que nunca cree haber pasado por esta situación. Entre las consecuencias que se pueden desarrollar por sentirse culpable por situaciones que están fuera de nuestro control, está el no poder seguir adelante, quedarse estancados pensando en lo que aconteció, lo que se pudo haber hecho y lo que no. Por lo que se recomienda utilizar estrategias que permitan superar el sentirse culpable, como lo pueden ser: buscar las causas y actuar en consecuencia, asumir la responsabilidad según sea lo justo, expresar lo que se siente, perdonarse y, de ser necesario de acuerdo al caso, buscar ayuda psicológica (Linares, 2020).

3.3.3. Escala para evaluar la relación familia trabajo

Tabla 39

Valores para medir las dimensiones de la EFT

Aspecto evaluado	Ítems
Sobrecarga y déficit de apoyo familiar – SDAF	1-2-3-4-5-6-13-16
Conflicto familia trabajo – CFT	7-8-9-10-11-12-14-15-17
Agotamiento laboral – AL	18-19-20

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Pregunta 1: Si faltó algún día de casa las tareas domésticas se quedan sin hacer

Tabla 40

Si faltó algún día de casa las tareas domésticas se quedan sin hacer

Si faltó algún día de casa las tareas domésticas se quedan sin hacer		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	14	34%
Bastante desacuerdo	3	7%
Ni acuerdo ni desacuerdo	4	10%
Bastante de acuerdo	13	32%
Totalmente de acuerdo	7	17%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 32

Si faltan algún día de casa las tareas domésticas se quedan sin hacer



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

En la primera pregunta, de la segunda variable de las relaciones familia-trabajo, las respuestas brindadas arrojaron que un 32% y 17% de empleadas se encuentran entre las opciones de bastante de acuerdo y totalmente de acuerdo en cuanto a si faltan algún día a casa las tareas domésticas se quedan sin hacer. Un valor bastante considerable, porque reafirma el hecho de que las mujeres se encargan de las actividades domésticas en la mayoría de los casos, incluso antes y después de su jornada de trabajo. Mientras que un valor similar del 34% y 17% señaló estar en total y bastante desacuerdo. Por lo que se puede interpretar que reciben un apoyo más igualitario dentro del hogar. Las tareas domésticas son todas aquellas actividades que se realizan por y para el mantenimiento del hogar, lo que permite del desarrollo de quienes habitan en él. De manera histórica y social, las mujeres se han visto encargadas de realizar estas tareas en la mayoría de los casos. Como así lo indica un reciente estudio realizado en México el cual expone que los hombres realizan aproximadamente 20 horas de estas labores a la semana. Por el contrario de las mujeres que se dedican un promedio de 50 horas a la semana (Avendaño, 2021).

Pregunta 2: Mi familia deja muchos asuntos de la casa para mí

Tabla 41

Mi familia deja muchos asuntos de la casa para mí

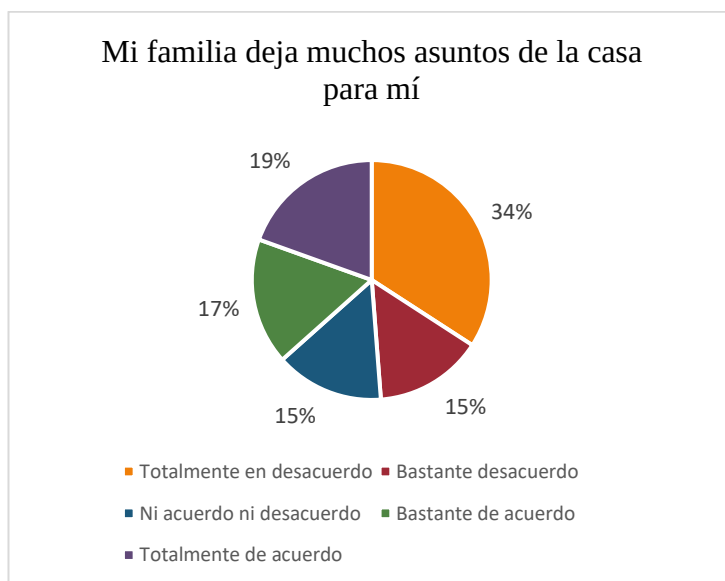
Mi familia deja muchos asuntos de la casa para mí		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	14	34%
Bastante desacuerdo	6	15%
Ni acuerdo ni desacuerdo	6	15%
Bastante de acuerdo	7	17%
Totalmente de acuerdo	8	19%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 33

Mi familia deja muchos asuntos de la casa para mí



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

En el ítem dos, que corresponde a si la familia deja muchos asuntos del hogar para las empleadas encuestadas se puede analizar que: 34% de las empleadas señalaron estar

totalmente en desacuerdo. Mientras que un valor significativo del 19% y 17% se encuentra totalmente y bastante de acuerdo. Por lo que se puede evidenciar que la cifra del personal encuestado ha experimentado esta desigualdad en cuanto al resolver y tratar los asuntos del hogar. Las tareas domésticas y su desarrollo empiezan a darse de acuerdo al estilo de crianza que se ejerce en el hogar. Puesto que desde la niñez se ha visto reflejado el cómo, en la mayoría de casos, los niños desarrollan actividades que requieran salir más de casa que las niñas. A su vez que estas le dedican más tiempo a las mismas. Una investigación reciente con 10.000 familias que usan la aplicación BusyKids demostró que los niños reciben el doble de paga que las niñas. Por lo que es posible notar que desde una etapa temprana se tiende a generar diferencias en el trato que recibe la gente de acuerdo a su género (Miller, 2018).

Pregunta 3: Me responsabilizo de la mayor parte de las tareas domésticas

Tabla 42

Me responsabilizo de la mayor parte de las tareas domésticas

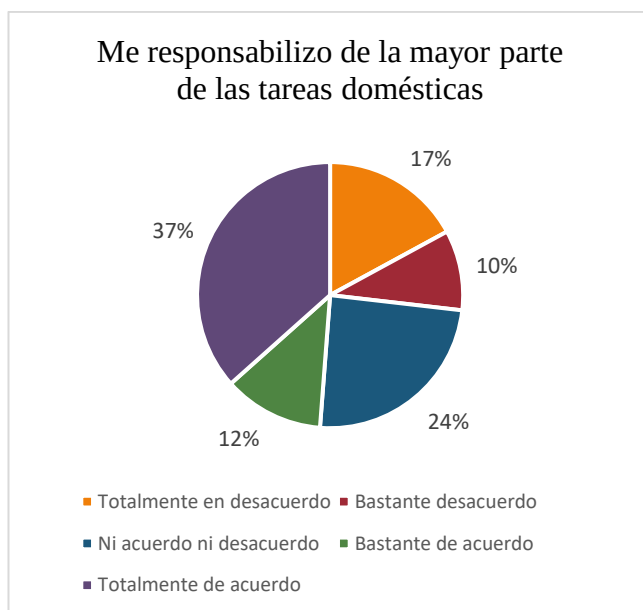
Me responsabilizo de la mayor parte de las tareas domésticas		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	17%
Bastante desacuerdo	4	10%
Ni acuerdo ni desacuerdo	10	24%
Bastante de acuerdo	5	12%
Totalmente de acuerdo	15	37%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 34

Me responsabilizo de la mayor parte de las tareas domésticas



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

En la pregunta tres. Se obtuvo que: un valor significativo del 37% y 12% de las encuestadas están bastante y totalmente de acuerdo en cuanto a que ellas son quienes se responsabilizan de la mayor parte de las tareas domésticas, representando a casi la mitad del total presente. Mientras que un 24% mantienen una respuesta neutral. A pesar de que la incorporación de la mujer en el área laboral ha ido en aumento en las últimas décadas. El rol de los cuidados y de estar a cargo de las tareas domésticas sigue siendo abordada en su gran totalidad por ellas. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la diferencia de género que se sigue manteniendo en cuanto a los cuidados, tardaría aproximadamente más de dos siglos en terminarse (Pérez Olivares, 2021).

Pregunta 4: Mi familia me agobia con cosas que deberían ser capaces de hacer por sí mismos

Tabla 43

Mi familia me agobia con cosas que deberían ser capaces de hacer por sí mismos

Mi familia me agobia con cosas que deberían ser capaces de hacer por sí mismos		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	29%
Bastante desacuerdo	9	22%
Ni acuerdo ni desacuerdo	7	17%
Bastante de acuerdo	10	25%
Totalmente de acuerdo	3	7%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 35

Mi familia me agobia con cosas que deberían ser capaces de hacer por sí mismos



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

En cuanto al ítem cuatro, se puede evidenciar que: hay 32% de los resultados brindados por las empleadas encuestadas indican estar entre bastante y totalmente de acuerdo en cuanto a si su familia las agobia con cosas que deberían ser capaces de hacer por sí mismos. Representando el valor más alto por lo que se entendería que su familia ejerce presión en ese aspecto. Un valor menor que le sigue del 29% se encuentran en total

desacuerdo. Por lo que la cifra no supone ser una carga extra. El desarrollo de la autosuficiencia en las personas, se genera de acuerdo a la influencia en el hogar, por lo que es necesaria una crianza en donde se permita formar el criterio propio, la resiliencia, enfrentar los fracasos y ser capaces de ver por sí mismos. Desde los que hacen en el hogar, hasta poder enfrentar sus problemas, sabiendo asimilar el fracaso, enmendar sus errores y corregirlos (Simmons, 2019).

Pregunta 5: Mi familia me quita parte del tiempo que me gustaría dedicar al trabajo

Tabla 44

Mi familia me quita parte del tiempo que me gustaría dedicar al trabajo

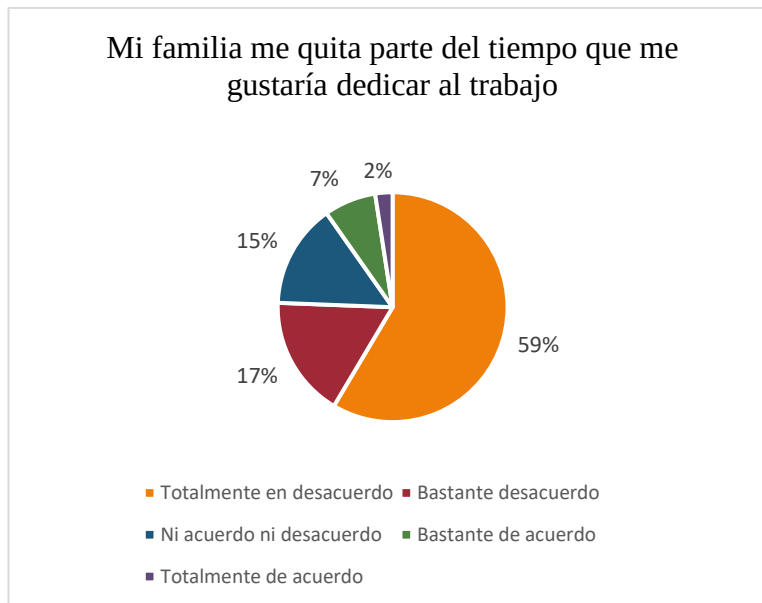
Mi familia me quita parte del tiempo que me gustaría dedicar al trabajo		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	24	59%
Bastante desacuerdo	7	17%
Ni acuerdo ni desacuerdo	6	15%
Bastante de acuerdo	3	7%
Totalmente de acuerdo	1	2%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 36

Mi familia me quita parte del tiempo que me gustaría dedicar al trabajo



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

En la pregunta cinco, se puede observar que: más de la mitad de encuestadas, 59% indican estar en total desacuerdo en cuanto a si su familia les quita parte del tiempo que les gustaría dedicar al trabajo. A su vez, 15% no se encuentran ni en acuerdo ni desacuerdo. Finalmente, un 9% señalan que si han experimentado necesitar más tiempo para el trabajo que su familia ocupa. Por lo que se puede concluir que la familia, en la mayoría de los casos, no supone un factor que inquiete el tiempo que las empleadas dedican a su trabajo. Por lo que, para poder mantener un mejor estado entre ambas esferas, es necesario que se presente un equilibrio: si ya se ha establecido un horario con respecto al trabajo, lo mejor es adecuarse a él para poder realizar demás actividades según las necesidades. Ser abierto respecto a lo que se necesita, en ambos campos la comunicación es primordial, por lo que el hablar sobre lo que se espera y desea, brinda mayor confianza y se pueden ejecutar mejor las tareas. Aprender a decir que no, si existe presión extra o demandas que se consideren fuera del contexto laboral y familiar, o que estén en contra de los principios. Es prudente hablarlo y decir no si así es necesario. Dedicar tiempo a las pasiones, fuera del trabajo y con familia se puede aprovechar el tiempo para generar actividades de provecho y recreación (Page Personnel, 2020).

Pregunta 6: A menudo necesitaría estar en la Institución y en casa a la vez

Tabla 45

A menudo necesitaría estar en la Institución y en casa a la vez

A menudo necesitaría estar en la Institución y en casa a la vez		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	36%
Bastante desacuerdo	4	10%
Ni acuerdo ni desacuerdo	15	36%
Bastante de acuerdo	4	10%
Totalmente de acuerdo	3	8%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 37

A menudo necesitaría estar en la Institución y en casa a la vez



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

En base al ítem seis, se obtuvieron los siguientes datos: 36% de empleadas encuestadas están en bastante desacuerdo en que a menudo necesitan estar presentes en la institución y en casa a la vez. Asimismo, hay un 36% que mantuvieron una respuesta

neutral. Finalmente, un 18% señalaron estar en total y bastante de acuerdo. Por lo que se puede asumir que la mayoría de ellas no muestra tener mayor inconveniente en cuanto esto se refiere, por lo que el estar en la institución en la que trabajan no supone un obstáculo para estar en casa cuando así lo requieren. Ambas son esferas interdependientes, esenciales para el desarrollo personal por lo que es necesario que cada una tenga su espacio y tiempo requeridos Guerrero Pupo et al. (2006).

Pregunta 7: Mi horario de trabajo a menudo choca con mi vida familiar

Tabla 46

Mi horario de trabajo a menudo choca con mi vida familiar

Mi horario de trabajo a menudo choca con mi vida familiar		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	19	47%
Bastante desacuerdo	12	29%
Ni acuerdo ni desacuerdo	3	7%
Bastante de acuerdo	3	7%
Totalmente de acuerdo	4	10%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 38

Mi horario de trabajo a menudo choca con mi vida familiar



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

La pregunta nueve, nos arroja como resultados: que un total de 47%, seguido de un valor del 19% de las encuestadas se encuentran en total y bastante desacuerdo en cuanto a si su horario de trabajo a menudo choca con su vida familiar. Por lo que podemos notar que la mayoría de empleadas evaluadas no presentan mayor inconveniente en este aspecto. A su vez, 17% del valor total señala encontrarse entre las opciones de total y bastante de acuerdo, por lo que esta parte de la población si ha presentado inconvenientes en cuanto su horario de trabajo. La jornada laboral se encuentra entre las primeras medidas para realizar un contrato, este se da de acuerdo a los servicios prestados por el empleado y puede adaptarse según así se lo requiera. Sin embargo, la duración y distribución de las horas y días fijados puede variar para cumplirse con el derecho de tiempo de conciliación con los demás ámbitos fuera del trabajo, como la familia y lo personal. A medida que no se afecten las partes involucradas: el empleado, empleador y la institución. Por lo que se puede negociar o llegar a un acuerdo, según así se requiera (Wolters Kluwer, 2018).

Pregunta 8: Estoy satisfecha con el tiempo que le dedico a mi familia

Tabla 47

Estoy satisfecha con el tiempo que le dedico a mi familia

Estoy satisfecha con el tiempo que le dedico a mi familia		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	5%
Bastante desacuerdo	7	17%
Ni acuerdo ni desacuerdo	2	5%
Bastante de acuerdo	8	19%

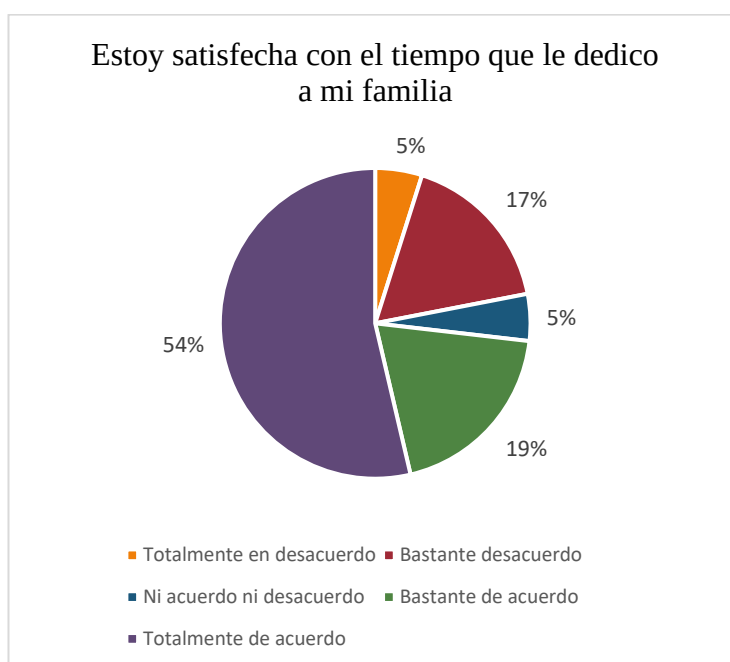
Totalmente de acuerdo	22	54%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 39

Estoy satisfecha con el tiempo que le dedico a mi familia



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

El ítem ocho, nos expone que: un total de 54% de empleadas se encuentran satisfechas con el tiempo que le dedican a su familia. Mientras que un nivel más bajo del 22% está en total y bastante desacuerdo, valor que revela la inconformidad del tiempo que pueden pasar en familia. Por lo que el nivel de satisfacción y tiempo que pasan con su familia resulta estar en lo recomendable. El compartir tiempo en familia, refuerza los lazos entre sus miembros, así como permite desarrollar actividades de aprendizaje que servirán como base de vida a aquellos que así lo requieran, como los hijos. Se puede escuchar al otro, brindar apoyo emocional y psicológico que permiten el desarrollo

personal. Así como las muestras de afecto, que generan el aumento de la autoestima. Por lo que es primordial la organización y dedicación de tiempo a quienes comparten el hogar (Peña, 2021).

Pregunta 9: Estoy satisfecha con el tiempo que le dedico a mi trabajo

Tabla 48

Estoy satisfecha con el tiempo que le dedico a mi trabajo

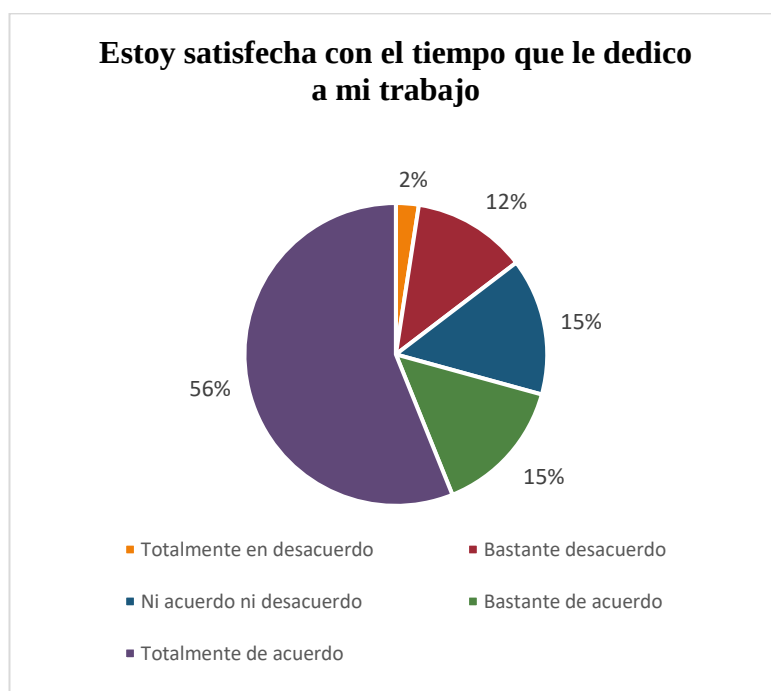
Estoy satisfecha con el tiempo que le dedico a mi trabajo		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2%
Bastante desacuerdo	5	12%
Ni acuerdo ni desacuerdo	6	15%
Bastante de acuerdo	6	15%
Totalmente de acuerdo	23	56%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 40

Estoy satisfecha con el tiempo que le dedico a mi trabajo



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

En la presente, la pregunta nueve evalúa si las empleadas encuestadas se encuentran satisfechas con el tiempo que le dedican a su trabajo. Lo que obtuvo que: el 56% y 15% están bastante y totalmente de acuerdo. Indicando que la mayoría están a gusto con las horas que laboran. A su vez, hay 15% de respuestas neutras y 14% de encuestadas que indican que no se encuentran a gusto con el tiempo que invierten en su trabajo. Dedicarle muchas horas al trabajo puede tener consecuencias negativas en los trabajadores, tales como la reducción de la productividad, ya que las jornadas largas de trabajo que no permiten un adecuado descanso y recuperación pueden afectar el sistema cognitivo, alterando el razonamiento, la capacidad de aprender y razonar. Entre mayores sean las horas de trabajo, no significa necesariamente que se logra más, es mejor saber gestionar bien el tiempo para dedicarlo a cada actividad según esta lo necesite. Ejecutar las tareas de acuerdo a las capacidades y recursos, es necesario saber que no se puede ser perfecto. También está el saber cuándo decir que no, saber expresar y dar a conocer nuestro lugar para reflejar confianza. Por lo que se puede notar que más horas, no significa mejor trabajo (InfoJobs, 2016).

Pregunta 10: Mis obligaciones del trabajo y mis obligaciones en la familia son compatibles

Tabla 49

Mis obligaciones del trabajo y mis obligaciones en la familia son compatibles

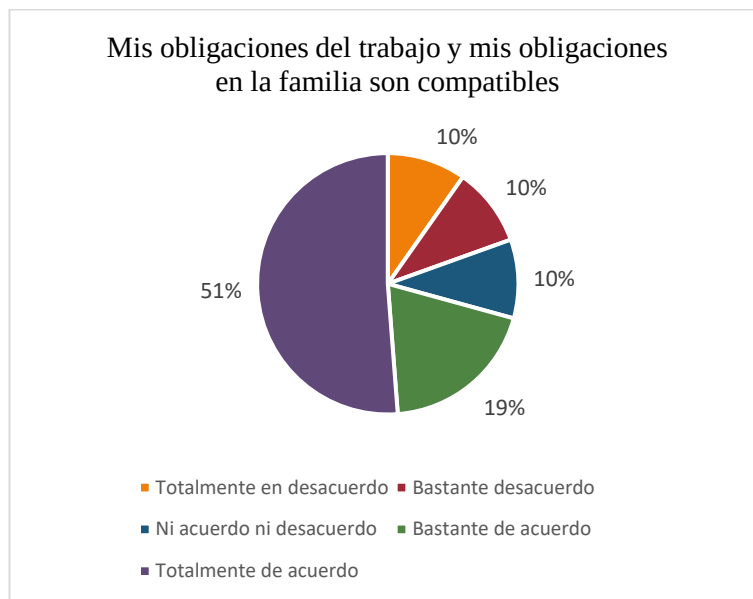
Mis obligaciones del trabajo y mis obligaciones en la familia son compatibles		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	10%
Bastante desacuerdo	4	10%
Ni acuerdo ni desacuerdo	4	10%
Bastante de acuerdo	8	19%
Totalmente de acuerdo	21	51%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 41

Mis obligaciones del trabajo y mis obligaciones en la familia son compatibles



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

En la pregunta diez, se analiza si las obligaciones del trabajo y las obligaciones en la familia de las empleadas encuestadas es compatible. Dando como resultados: 51% de respuestas, cifra que representa la mayoría de los casos. Que nos señala que las obligaciones y requerimientos en ambas áreas se encuentran en equilibrio. Mientras que un 20% total de los casos ha manifestado la incompatibilidad entre ambas esferas. Teniendo en cuenta el mayor valor, se generan beneficios en lo personal, institucional y familiar. El tener tiempo para dedicarlo a otras actividades brinda mayor satisfacción laboral, el compromiso con la organización y el valor de lo que se aporta a los beneficiarios, que en este caso serían los estudiantes (Perlow, 2020).

Pregunta 11: Después del trabajo, llego a casa demasiado cansada para hacer lo que me gustaría

Tabla 50

Después del trabajo llego a casa demasiado cansada para hacer lo que me gustaría

Después del trabajo, llego a casa demasiado cansada para hacer lo que me gustaría		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	19%
Bastante desacuerdo	12	29%
Ni acuerdo ni desacuerdo	7	17%
Bastante de acuerdo	6	15%
Totalmente de acuerdo	8	20%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 42

Después del trabajo, llego a casa demasiado cansada para hacer lo que me gustaría



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

La pregunta once, nos permite valorar si después del trabajo, las empleadas llegan demasiado cansadas como para hacer lo que les gustaría. Arrojando como resultados que casi la mitad de ellas, un 48%, se encuentran en total y bastante desacuerdo, por

lo que se razona que si pueden efectuar lo que desean. Mientras que un 17% mantiene una respuesta neutral. Finalizando con 35% que se encuentran en total y bastante de acuerdo, por lo que se puede apreciar que si se encuentran afectadas por el cansancio después de su trabajo. Los procesos de recuperación después del trabajo resultan esenciales, para poder manejar las demás situaciones en el hogar. El control sobre el tiempo libre permite entre otras cosas, el recomponer las energías invertidas en las horas laboradas (Colombo & Cifre Gallego, 2012).

Pregunta 12: Los requisitos del trabajo interfieren con mi vida familiar

Tabla 51

Los requisitos del trabajo interfieren con mi vida familiar

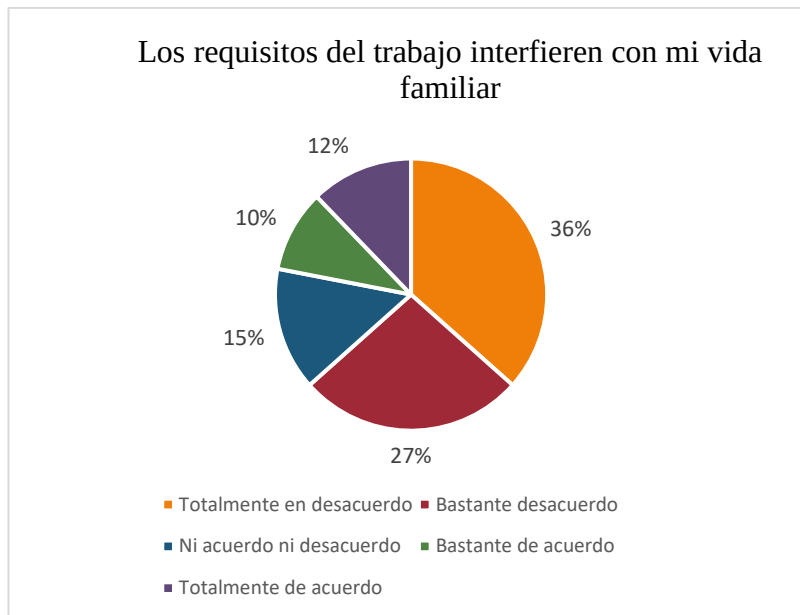
Los requisitos del trabajo interfieren con mi vida familiar		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	36%
Bastante desacuerdo	11	27%
Ni acuerdo ni desacuerdo	6	15%
Bastante de acuerdo	4	10%
Totalmente de acuerdo	5	12%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 43

Los requisitos del trabajo interfieren con mi vida familiar



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

El ítem doce, analiza si existen requisitos en el trabajo que interfieran con la vida familiar. Demostrando que la mayoría de las encuestadas, 63%, no pasan por esta situación, indicando que se encuentran entre total y bastante desacuerdo. A su vez que el 22% se encuentran entre total y bastante de acuerdo. Por lo que este valor si ha visto una afectación. Entre los requisitos del trabajo que pueden interferir con la familia de los empleados podemos nombrar: el horario laboral, horas extras de trabajo imprevistas, salario menor a lo establecido de acuerdo a la ley, incumplimiento de beneficios laborales, entre otros. Lo que puede generar un ambiente tenso en el hogar (Rodríguez Muñoz & Nouvilas Pallejá, 2008).

Pregunta 13: Mi trabajo lleva demasiado tiempo, por lo que me resulta difícil cumplir con mis deberes familiares

Tabla 52

Mi trabajo lleva demasiado tiempo, por lo que me resulta difícil cumplir con mis deberes familiares

Mi trabajo lleva demasiado tiempo, por lo que me resulta difícil cumplir con mis deberes familiares		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	11	27%
Bastante desacuerdo	15	36%
Ni acuerdo ni desacuerdo	6	15%
Bastante de acuerdo	3	7%
Totalmente de acuerdo	6	15%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 44

Mi trabajo me lleva demasiado tiempo, por lo que me resulta difícil cumplir con mis deberes familiares



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

En la pregunta trece, que evalúa si el trabajo lleva demasiado tiempo, por lo que resulta difícil cumplir con los deberes familiares. Las empleadas encuestadas señalaron que 36% y 27% están en desacuerdo, lo que representa más de la mitad total de las respuestas, por lo que la mayoría de encuestadas tienen el tiempo necesario. Mientras que hay un 22% entre bastante y totalmente de acuerdo que si sienten que su trabajo lleva demasiado tiempo. Por lo que se puede observar que puede existir una mala organización en cuanto a las horas de trabajo. Ya que un óptimo manejo del tiempo, mejora la productividad y efectividad. Dejando así tiempo libre que se puede utilizar para otros asuntos, en este caso, la familia. Entre las causas tenemos: la falta de comunicación, lo que puede generar malentendidos, por lo que las tareas se retrasan; escasa organización, la procrastinación, el dejar todo al último resulta en un mal hábito difícil de combatir, por lo que los pendientes se pueden retrasar y, por ende, la acumulación de tareas lo que requiere de más tiempo, así como el mal uso de las herramientas, como las tecnológicas, lo que resulta un distractor en lugar de una fuente de apoyo (Up Spain, 2016).

Pregunta 14: Debido a las exigencias de mi trabajo, lo que quiero hacer en casa no se puede hacer

Tabla 53

Debido a las exigencias de mi trabajo, lo que quiero hacer en casa no se puede hacer

Debido a las exigencias de mi trabajo, lo que quiero hacer en casa no se puede hacer		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	29%
Bastante desacuerdo	11	27%
Ni acuerdo ni desacuerdo	9	22%
Bastante de acuerdo	6	15%
Totalmente de acuerdo	3	7%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 45

Debido a las exigencias de mi trabajo, lo que quiero hacer en casa no se puede hacer



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

De acuerdo a la pregunta catorce, hay un 29% de encuestadas que señalan que su trabajo no es impedimento para realizar lo que desean en su casa. Un valor similar del 27% también refleja estar bastante de acuerdo de la misma situación. Mientras que un 22% entre bastante y totalmente de acuerdo de las encuestadas no pueden hacer lo que desean en su hogar por las exigencias de su trabajo. Debido a las responsabilidades a cumplir en el trabajo, es común que se ocupe más del tiempo previsto por lo que aquello que se desea realizar en el hogar, queda en un segundo plano. Es prudente replantearse también si las actividades en el trabajo se pueden realizar en periodos de tiempo más cortos y así como el aprovechar los pequeños espacios para hacer más de una actividad a la vez. Como ir al trabajo en el transporte público, mientras se atiende mensajes y llamadas, o se realiza una lista de compras del hogar, entre otros pequeños pendientes lo que permitirá ahorrar tiempo para más tarde (Carnero, 2015).

Pregunta 15: La presión del trabajo me dificulta el desempeño de mis deberes familiares

Tabla 54

La presión del trabajo me dificulta el desempeño de mis deberes familiares

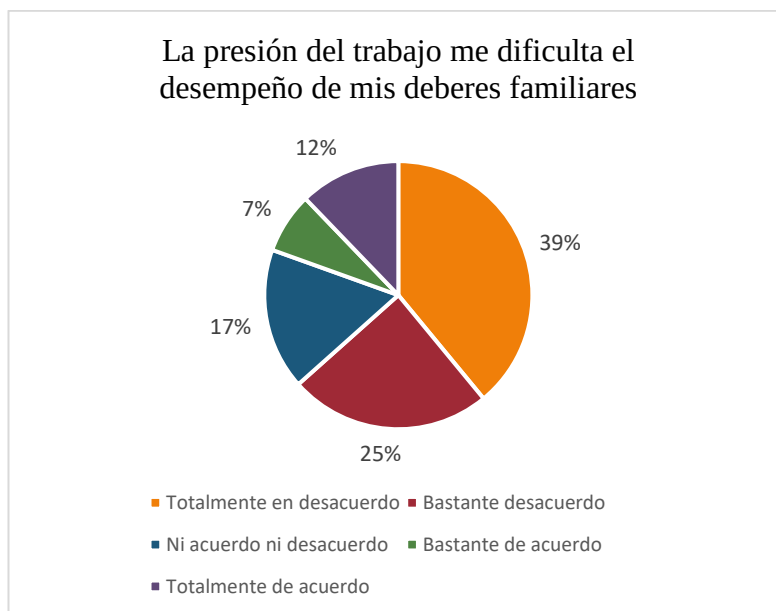
La presión del trabajo me dificulta el desempeño de mis deberes familiares		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	16	39%
Bastante desacuerdo	10	25%
Ni acuerdo ni desacuerdo	7	17%
Bastante de acuerdo	3	7%
Totalmente de acuerdo	5	12%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 46

La presión del trabajo me dificulta el desempeño de mis deberes familiares



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

La pregunta quince determina si la presión del trabajo dificulta el desempeño de los deberes familiares. Por lo que 39% de las empleadas encuestadas señalaron estar en total desacuerdo. Siguiéndole un 25% que tampoco tiene problemas con sus tareas familiares. Valores que abarcan más de la mitad de participantes. Mientras que un 12% revelan tener complicaciones al tratarse de adecuarse a ambas esferas. Por lo que se puede denotar que la mayoría tienen hábitos adecuados según sus necesidades. Planean y organizan sus actividades, lo que les permite cumplir con sus objetivos laborales, lo que tiene como resultado que no necesiten de horas extra. La acumulación de tareas lleva a la desorganización, lo que puede desencadenar en el cambio de planes y la falta de tiempo para realizar actividades de ocio y descanso, asimismo se recomienda agendar tiempo para cada esfera (Meneses, 2021).

Pregunta 16: No tengo ningún interés en participar en actividades familiares después del trabajo

Tabla 55

No tengo ningún interés en participar en actividades familiares después del trabajo

No tengo ningún interés en participar en actividades familiares después del trabajo		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	22	54%
Bastante desacuerdo	11	27%
Ni acuerdo ni desacuerdo	5	12%
Bastante de acuerdo	1	2%
Totalmente de acuerdo	2	5%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

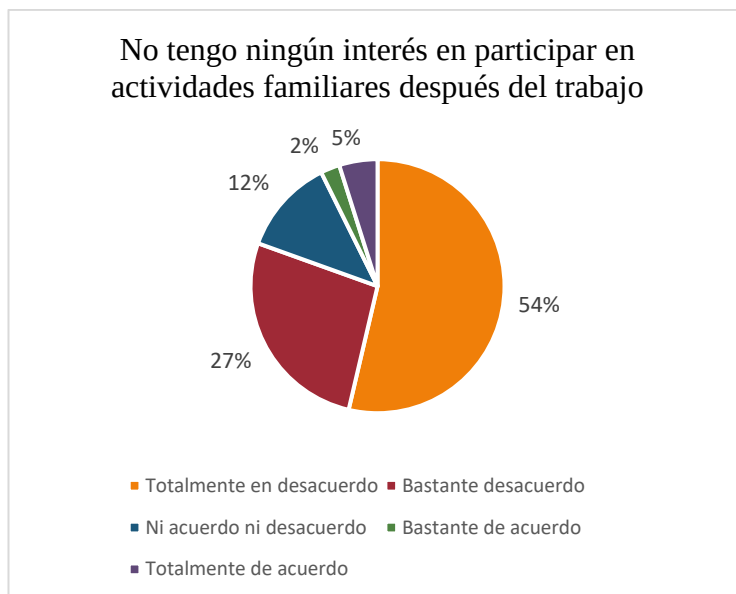
Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 47

No tengo ningún interés en participar en actividades familiares después del trabajo

Ilustración 48

No tengo interés en participar en actividades familiares después del trabajo



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

El ítem dieciséis determina si las encuestadas no tienen ningún interés en participar en actividades familiares después del trabajo. Por lo que se puede evidenciar que la mayoría, el 54% no se encuentran de acuerdo. Asimismo, una cifra significativa del 27% demuestra su interés por la familia. Resultado que indica que, a pesar de la ardua jornada laboral, siguen sintiendo interés por convivir con su familia y compartir actividades en común juntos. Permitiendo mejorar los vínculos y las relaciones en su hogar (Rodríguez Muñoz & Nouvilas Pallejá, 2008).

Pregunta 17: Debido a mis deberes laborales, tengo que cambiar mis planes para las actividades familiares

Tabla 56

Debido a mis deberes laborales, tengo que cambiar mis planes para las actividades familiares

Debido a mis deberes laborales, tengo que cambiar mis planes para las actividades familiares		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	17	42%
Bastante desacuerdo	4	10%

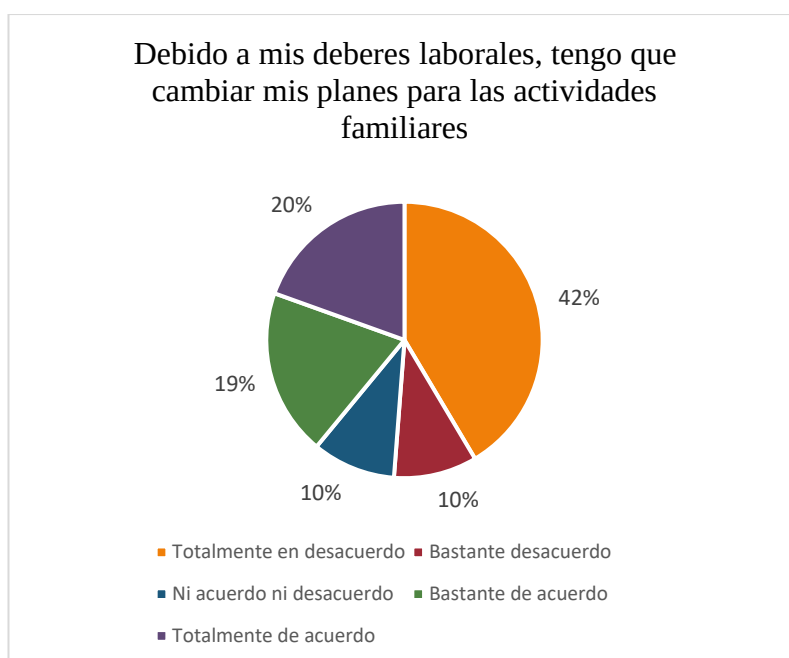
Ni acuerdo ni desacuerdo	4	10%
Bastante de acuerdo	8	19%
Totalmente de acuerdo	8	19%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 49

Debido a mis deberes laborales, tengo que cambiar mis planes para las actividades familiares



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

En la pregunta diecisiete que hace referencia a: debido a mis deberes laborales, tengo que cambiar mis planes para las actividades familiares, un valor significativo del 52%, manifiestan que sus planes familiares no se ven afectados por las actividades laborales. Mientras que el siguiente porcentaje de consideración, que es un 38%, hace referencia a que los planes familiares si se ven afectados por situaciones laborales. Lo que nos indica que es importante trabajar en el fortalecimiento de las relaciones familiares que

puedan ayudar en el efectivo desempeño laboral a los empleados. Propiciando que se sientan motivados en el cumplimiento de sus actividades. El cómo se integran estas dos esferas en la cotidianeidad de las empleadas también depende de la manera en la que se han sabido adaptar a los cambios. Entre mejor sea la forma en la que se relacionan, resuelven los posibles conflictos y le dedican el tiempo necesario a relacionarse, mejor será el ambiente dentro del hogar, por lo que también lo laboral se encontrará más equilibrado Román et al. (2012).

Pregunta 18: Ya no me apasiona tanto mi trabajo y mis compañeros como antes

Tabla 57

Ya no me apasiona tanto mi trabajo y mis compañeros como antes

Ya no me apasiona tanto mi trabajo y mis compañeros como antes		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	21	52%
Bastante desacuerdo	10	24%
Ni acuerdo ni desacuerdo	8	20%
Bastante de acuerdo	1	2%
Totalmente de acuerdo	1	2%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 50

Ya no me apasiona tanto mi trabajo y mis compañeros como antes



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

En la pregunta dieciocho, que aborda si se sienten menos apasionadas por su trabajo y el relacionarse con sus compañeros laborales, un 76% de encuestadas demostraron que no se han experimentado este sentimiento. Es decir que más de la mitad de ellas sienten lo contrario. Mientras que el 4% si ha visto su entusiasmo deteriorad, por lo que su desempeño se encuentra deteriorado. Cuando nos referimos a la pasión, hablamos de aquel estado de deseo constante que se produce gracias a distintas actividades que generan satisfacción que requieren de tiempo y dedicación. La pasión en un nivel armonioso en el trabajo permite que el profesional, se dedique a este de manera más positiva y eficiente Salessi et al. (2017).

Pregunta 19: Me preocupa el futuro de la Institución educativa en la que trabajo

Tabla 58

Me preocupa el futuro de la Institución educativa en la que trabajo

Me preocupa el futuro de la Institución educativa en la que trabajo		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	12%
Bastante desacuerdo	1	3%

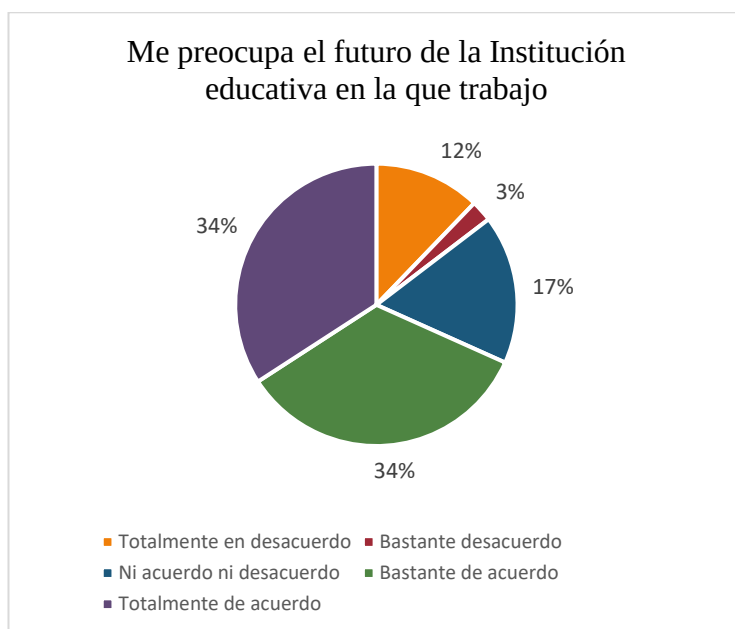
Ni acuerdo ni desacuerdo	7	17%
Bastante de acuerdo	14	34%
Totalmente de acuerdo	14	34%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 51

Me preocupa el futuro de la Institución educativa en la que trabajo



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

En la pregunta diecinueve, existió el mismo valor alto de empleadas encuestadas que manifiestan preocuparse por el futuro de la institución educativa en la que trabajan. Con 68% de participantes que así lo señalan, lo que nos indica que se encuentran comprometidas con su futuro laboral. Mientras que el 17% mantienen una respuesta neutral. Y un 15% se encuentran en desacuerdo, lo que indicaría un desinterés por su parte hacia la Institución en la que laboran. La pandemia trajo consigo la incertidumbre del poder mantener el trabajo, por lo que muchas instituciones tuvieron que recurrir a

diferentes medidas para prevenir mayores contagios. Muchas se mantuvieron con el nuevo sistema de clases en línea, actualmente hay cierto regreso progresivo a clases. Mientras que otras debido a la falta de recursos se vieron obligadas a cerrar. Por lo que es natural que las empleadas tengan en cuenta esto y se preocupen por el qué podría pasar en su lugar de trabajo (Centro de Salud Alianza, 2021).

Pregunta 20: Dudo del significado de mi trabajo

Tabla 59

Dudo del significado de mi trabajo

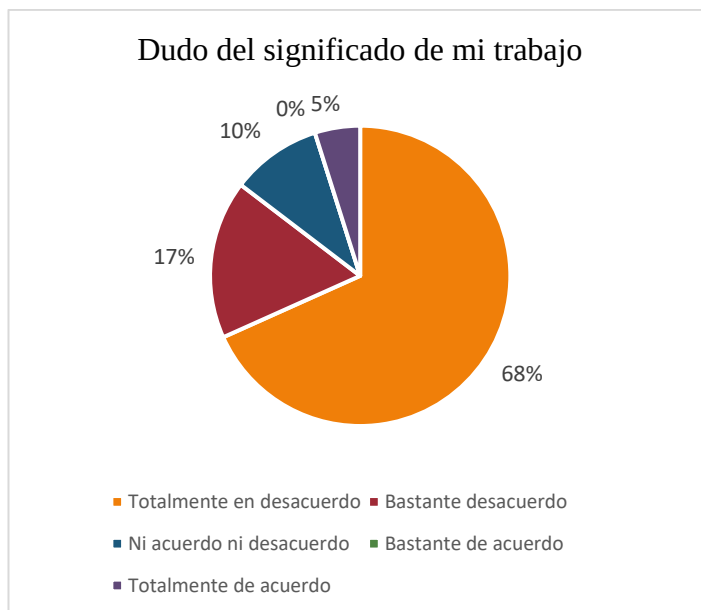
Dudo del significado de mi trabajo		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	28	68%
Bastante desacuerdo	7	17%
Ni acuerdo ni desacuerdo	4	10%
Bastante de acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	2	5%
Total	41	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 52

Dudo del significado de mi trabajo



Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Análisis e interpretación

En la pregunta 20 de acuerdo a las respuestas brindadas por las encuestadas, la mayoría de ellas, 68%, nunca ha dudado del significado de su trabajo, por lo que este valor es positivo. Siguiendo con un valor significativo, del 17%, se encuentra bastante desacuerdo. Mientras que el 15% restante ha experimentado cierta inquietud por su trabajo. La duda presentada en el trabajo, se da en muchos de los casos por el cuestionamiento de las propias capacidades. Se presenta a menudo cuando se espera cumplir con las expectativas de otros o no se encuentra la misma motivación que existió en un principio, por lo que dependiendo del nivel de incertidumbre se pueden perder oportunidades, alterando el bienestar personal (Alcolea, 2019).

1.4. Resultados

1.4.1. Características sociodemográficas de las empleadas de instituciones públicas

De acuerdo a los datos sociodemográficos, la mayor parte de las encuestadas se encuentra entre las edades de 40 a 50 años de edad, y un porcentaje significativo de 50 años en adelante. En cuanto al estado civil, la mayor parte de la población investigada

son casadas y un porcentaje significativo solteras. Respecto al campo laboral, la mayor parte de la población tiene más de 20 años de experiencia laboral. Finalmente, en cuanto al tiempo que le dedican a su trabajo, se obtuvo como valor principal un promedio de menos de 40 horas a la semana.

Tabla 60

Datos sociodemográficos

Datos Sociodemográficos			
Variable	Opciones de respuesta	Nro. de empleadas	Porcentaje
Edad	< 30 años	4	9,8%
	30–39 años	8	19,5%
	40–50 años	18	43,9%
	50 > años	11	26,8%
	Total	41	100,0%
Estado civil	Soltera	11	26,8%
	Casada	23	56,1%
	Divorciada	7	17,1%
	Unión libre	0	0,0%
	Viuda	0	0,0%
	Total	41	100,0%
Experiencia laboral	< 5 años	4	9,8%
	6–10 años	7	17,1%
	11–15 años	4	9,8%
	16–20 años	7	17,1%
	> 20 años	19	46,2%
	Total	41	100,0%
Horas promedio trabajadas por semana	< 40 horas	17	41,5%
	41–50 horas	10	24,4%
	51–60 horas	6	14,6%
	> 60 horas	8	19,5%
	Total	41	100,0%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

1.4.2. Índice Alfa de Cronbach de las subescalas de Maslach Burnout Inventory

Se empleó el Análisis de Componentes Principales (ACP), el cual es un método matemático de tipo estadístico que permite simplificar los datos de acuerdo a las variables principales de la investigación, preservando la información más relevante (Amat, 2017).

Índice Alfa de Cronbach en las dimensiones de la variable independiente – Síndrome de burnout

Tabla 61

Alfa de Cronbach de las dimensiones del Síndrome de Burnout

Subescala	Índice Alfa de Cronbach
Cansancio Emocional – CE	0,984
Despersonalización – DP	0,914
Realización Personal – RP	0,987

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Distribución de la población de acuerdo a las dimensiones del Síndrome de Burnout en empleadas de Instituciones Públicas: Unidad Educativa “Caranqui”, Ibarra y Unidad Educativa “Luis Ulpiano de la Torre”, Cotacachi, 2021.

El 29,00% de las participantes presentó un nivel medio-alto en cuanto el cansancio emocional, mientras que el 15,00% manifestó un nivel medio-alto de despersonalización y un total de 20,00% señaló un nivel bajo de realización personal. Lo que nos demostraría que existe un promedio del 23,00% de empleadas encuestadas

que presentan síntomas del síndrome de burnout entre un nivel medio a alto. Por lo que existen 10 casos que presentan niveles que requieren de intervención profesional frente al síndrome de burnout.

Tabla 62

Maslach Burnout Inventory

Maslach Burnout Inventory			
Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Cansancio Emocional	Bajo	29	71,00%
	Medio	3	7,00%
	Alto	9	22,00%
Despersonalización	Bajo	35	85,00%
	Medio	1	3,00%
	Alto	5	12,00%
Realización Personal	Bajo	8	20,00%
	Medio	3	7,00%
	Alto	30	73,00%
Síndrome de Burnout	Sí	10	23,00%
	No	31	77,00%
	Total	41	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Distribución de la población de acuerdo a las dimensiones de la Escala Relaciones familia-trabajo. Estudio de la sobrecarga y déficit de apoyo familiar, conflicto trabajo-familia y agotamiento laboral en empleadas de Instituciones Públicas: Unidad Educativa “Caranqui” – Ibarra y Unidad Educativa “Luis Ulpiano de la Torre” – Cotacachi, 2021.

Se puede apreciar que, el 28,04% de las encuestadas, representan un porcentaje significativo en cuanto a la existencia de la sobrecarga y déficit de apoyo familiar, por lo que esta dimensión afecta sus relaciones familiares. A su vez, el 30,60% señalan que existe conflicto entre la familia y el trabajo, por lo que mantener el equilibrio entre

ambas esferas supone un reto para las empleadas encuestadas. Finalmente, un 40,92% señala el cansancio laboral como un problema para mantener una relación más estable con su familia.

Tabla 63

Escala conflicto trabajo-familia

Escala conflicto trabajo-familia			
Dimensión	Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sobrecarga y déficit de apoyo familiar	Totalmente en desacuerdo	15	36,28%
	Bastante desacuerdo	7	17,99%
	Ni acuerdo ni desacuerdo	7	17,99%
	Bastante de acuerdo	6	14,02%
	Totalmente de acuerdo	6	14,02%
	Total	41	100,00%
Conflicto familia trabajo	Totalmente en desacuerdo	10	25,47%
	Bastante desacuerdo	8	20,60%
	Ni acuerdo ni desacuerdo	5	13,01%
	Bastante de acuerdo	6	14,09%
	Totalmente de acuerdo	11	26,83%
	Total	41	100,00%
Agotamiento laboral	Totalmente en desacuerdo	17	41,54%
	Bastante desacuerdo	6	13,85%
	Ni acuerdo ni desacuerdo	6	14,62%
	Bastante de acuerdo	7	16,92%
	Totalmente de acuerdo	5	13,08%
	Total	41	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Índice Alfa de Cronbach en las dimensiones de la variable dependiente – Relaciones familiares

Tabla 64

Alfa de Cronbach de las dimensiones Relaciones familiares

Subescala	Índice Alfa de Cronbach
Sobrecarga y déficit de apoyo familiar – SDAF	0,982
Conflicto familia trabajo – CFT	0,978
Agotamiento laboral	0,857

Fuente: Encuesta

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

3.2. Verificación de la hipótesis

El siguiente proceso se realizó de acuerdo a la presente investigación, por lo que se planteó una hipótesis correlacional.

Hipótesis planteada

El síndrome de burnout incide en las relaciones familiares de las empleadas de instituciones públicas.

Formulación de las hipótesis estadísticas

H_0 : El síndrome de Burnout **no tiene** una influencia directa en las relaciones familiares.

H_1 : El síndrome de Burnout **tiene** una influencia directa en las relaciones familiares.

Nivel de significancia

Se ha elegido un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0,05$).

Estadístico para la prueba de hipótesis

Para el desarrollo de la investigación, se utilizó como **método** el uso del programa informático de tipo estadístico SPSS, el cual permitió realizar la comprobación y validación de la hipótesis mediante tablas de prueba de normalidad, correlacional y chi cuadrado de Pearson.

Regla de decisión

Para poder validar la hipótesis nula H_0 es necesario que el valor de la prueba sea mayor al nivel de significancia.

$$H_0: P \text{ valor} > \alpha$$

Para poder validar la hipótesis alternativa H_1 es necesario que el valor de la prueba sea menor al nivel de significancia.

$$H_1: P \text{ valor} < \alpha$$

Resultados

La validación de la hipótesis, se generó a partir del cruce de ambas variables. Los cuales integran a la pregunta 2 del Maslach Burnout Inventory (MBI) “Me siento cansada al final de la jornada de trabajo” y el ítem 3 de la Escala de relaciones familia-trabajo “Me responsabilizo de la mayor parte de las tareas domésticas”. Obteniendo como resultados:

Tabla 65

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	,196	41	,000	,892	41	,001
Relaciones familiares	,221	41	,000	,842	41	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Análisis SPSS

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

El primer paso para la verificación de hipótesis es realizar la prueba de normalidad. Por lo que se utilizó la prueba de Shapiro Wilk, ya que la muestra de la investigación es menor a 50 y como se puede observar el nivel de significancia de cada variable es menor de 0.05. Por lo tanto, son datos que no siguen una distribución normal y por ende son datos anormales o asimétricos. Debido a esto se emplea estadística no paramétrica.

Tabla 66

Medidas simétricas

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,902	,020	13,021	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,937	,013	16,762	,000 ^c
N de casos válidos		41			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: Análisis SPSS

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Los datos con los que se trabaja en la investigación son anormales, se procede con la prueba de R de Spearman la cual indica un nivel de significancia de 0.00 este al ser un valor menor a 0.05 por lo que se rechaza H0 y se acepta H1. Lo cual nos quiere decir que la correlación entre las dos variables es alta y positiva.

H₁: El síndrome de Burnout **tiene** una influencia directa en las relaciones familiares.

Tabla 67*Correlacionales*

Correlaciones		Síndrome de Burnout	Relaciones familiares
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	,902**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	41	41
Relaciones familiares	Correlación de Pearson	,902**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	41	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Análisis SPSS

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

En el gráfico de Correlaciones, se puede observar el nivel relacional entre la variable dependiente e independiente el cual es de 0.902 y es diferente de cero; por lo tanto, podemos aceptar que el nivel relacional es alto, fuerte y positivo lo que nos ayuda a verificar la constatación de la hipótesis.

Tabla 68*Pruebas de chi-cuadrado*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	95,911 ^a	24	,000
Razón de verosimilitud	88,555	24	,000
Asociación lineal por lineal	32,519	1	,000
N de casos válidos	41		

a. 35 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.

Fuente: Análisis SPSS

Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Nivel de significancia asintótica bilateral es de 0,0000 y es menor de 0,05 el cual es el nivel de significancia, por cuanto se rechaza la H0 y se acepta la H1

$$H_1: P \text{ valor} < \alpha$$

H₁: El síndrome de Burnout **tiene** una influencia directa en las relaciones familiares.

Discusión

De acuerdo a la investigación realizada se pudo constatar que el **síndrome de burnout** tiene **consecuencias negativas** en la organización, como en la vida diaria de las empleadas. Las variables más representativas de esta enfermedad son: la despersonalización, la falta de realización personal y el agotamiento emocional, los cuales afectan el bienestar mental, físico, laboral y personal de quienes lo padecen. A su vez, se sabe que los **profesionales** que brindan servicios y mantienen contacto constante con las personas, tienen **mayores posibilidades** de pasar por este síndrome, entre ellos los **docentes**. Como lo demuestra así Rodríguez et al. (2017), ya que la docencia exige una gran cantidad de compromisos y demandas para con los estudiantes, los compañeros de trabajo y la institución educativa. Empleando una gran cantidad de tiempo en estos elementos, en lugar de poder utilizarlo en sí mismos.

Se puede destacar la investigación realizada por (McKinsey & Company, 2021) que puntualiza que a pesar de la pandemia por COVID-19, las **mujeres** han logrado importantes **avances** en la representación **laboral**, especialmente en puestos de alta dirección. Más, sin embargo, la pandemia sigue teniendo efectos negativos en la salud. Por lo que ahora ellas se encuentran significativamente más afectadas por el **síndrome de burnout**, a diferencia de sus compañeros masculinos. A pesar de este estrés y agotamiento adicionales, se destaca su interés al momento de tomar el puesto de líderes asumiendo el trabajo adicional que conlleva: en comparación con los hombres del mismo nivel. Se puede destacar que las mujeres están haciendo más por apoyar a sus

equipos y avanzar en los esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión. Sin embargo, este **trabajo** crítico **no es reconocido** ni recompensado por la mayoría de las empresas, y eso tiene implicaciones preocupantes, por lo que corren el riesgo de perder a sus líderes femeninas. El impacto por la pandemia aún está lejos de ser claro. Pero los riesgos para las mujeres y las empresas que dependen de su liderazgo son muy reales.

Por su parte, Cortés (2021) señala que la pandemia por COVID-19 trajo consigo una crisis a nivel mundial y a su vez la demanda de una **readaptación** a la nueva realidad. Ambiente nuevo en el que los docentes sufren las consecuencias del estrés por la modificación de las actividades que normalmente desarrollaban de cierta forma, como lo son la aplicación de las clases de manera virtual. Lo que requiere del reforzamiento en herramientas TIC, suponiendo un reto para una gran parte de empleadas que presentan conocimientos básicos al respecto, ya que su uso debido se debe aplicar de acuerdo a ciertos parámetros. Lo que provocó a su vez la inversión de más tiempo de aprendizaje, prolongando las jornadas de trabajo, y, por ende, de padecer del síndrome de burnout. Lo que coincide con López et al. (2021). Quienes exponen que la contingencia, las actividades administrativas del plantel educativo, la inmovilidad y la atención en casos especiales de los estudiantes, requieren de un **mayor esfuerzo físico y mental**.

Mientras que en un estudio realizado por Granados Alós et al. (2017), demostró que existen diferencias en las dimensiones del síndrome de burnout de acuerdo al sexo de la población investigada, demostrando que los **hombres** pasan por mayor agotamiento emocional y bajos niveles de realización personal, al contrario de sus compañeras laborales mujeres. Mientras que no hubo una diferencia significativa en cuanto al sexo en la variable de despersonalización.

A su vez la investigación demostró que, las **relaciones familiares** se vieron afectadas considerablemente por la sobrecarga laboral y la contrariedad entre ambos aspectos, como lo señala Hernández et al. (2021). Las diferencias que existen son aún más obvias cuando el espacio que se desea invertir en ellas, no coincide con el horario y tiempo libre que se requiere. Asimismo, la falta de planificación, el **rol de la mujer** en el

hogar y el desarrollo de actividades hogareñas, sumado a la falta de organización pueden generar un **ambiente tenso** en la familia.

Por otra parte, Campoverde et al. (2021) en cuanto a un estudio realizado en **Ecuador** sobre los factores de riesgo psicosocial producidos por el teletrabajo y el progresivo regreso a clases presenciales están avanzando continuamente. Es decir, las demandas laborales y el aumento del trabajo se saturan en los ámbitos familiar y laboral. Esta realidad se traduce en altos niveles de **conflicto y agotamiento**. A su vez se puede destacar el conflicto de roles en cuanto a género, las demandas laborales aumentan, y los recursos laborales y personales para hacer frente a esas demandas se ponen a prueba y suponen un reto para las empleadas docentes. Por lo que se toman en cuenta los resultados de la investigación, que nos indican que, a pesar de no presentar elevados niveles de burnout en las docentes, su relación familia-trabajo resultó afectada por la denominada nueva normalidad.

Se encontró una **relación significativa** entre ambas variables, como la demuestra también la investigación realizada en personal médico de Contreras Palacios et al. (2013), que enuncia la correlación en cuanto a la presencia del síndrome de **burnout y la funcionalidad familiar**, con resultados que indican que una tercera parte del total en su investigación presentó burnout, en especial en las **mujeres** y su nivel de disfuncionalidad familiar es moderada, se destaca el hecho de que la mayoría de ellas se encuentran a cargo de las actividades hogareñas y del cuidado de los hijos.

Por otra parte, según el estudio realizado por (Pataron Sánchez, 2018) en la Compañía Quiroz & Quiroz **no encontró una relación significativa** entre el síndrome de burnout y su influencia en la funcionalidad familiar. Puesto que, 49% de los encuestados presentaron síntomas de burnout siendo este un nivel importante de casos positivos de la enfermedad, pero a su vez la mayoría de ellos, 62%, mantienen una familia moderadamente funcional, lo que se encuentran en un buen nivel en cuanto a sus relaciones familiares.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Para finalizar, la información obtenida en esta investigación de tipo bibliográfica y de campo sobre los factores de riesgo psicosocial, el síndrome de burnout y las relaciones familiares. Permite concluir que:

- Se pudo determinar que los factores de riesgo psicosocial, en específico el síndrome de burnout. Resulta ser un factor importante que tiene consecuencias negativas en quienes lo padecen, así como también se pudo evidenciar, que repercuten en la empresa o institución en la que se trabaja. Esto debido a que la salud y bienestar del trabajador se ve deteriorado y la eficiencia y motivación de los empleados se ve reflejado en su trabajo. A su vez, debido a la crisis por pandemia de COVID-19, la readaptación exigió un elevado esfuerzo y dedicación laboral para poder dominar las demandas actuales. Generando mayor presión y la posibilidad de padecer este síndrome.
- Podemos mencionar que, las relaciones familiares en el hogar de las empleadas encuestadas. Se han visto deterioradas por la carga extra de trabajo que supone la pandemia por COVID-19, lo que también ha imposibilitado que pasen mayor tiempo de calidad con su familia, y descansen adecuadamente. A su vez que se pudo evidenciar la desigualdad en cuanto al desarrollo de actividades a realizar dentro del hogar. Lo que puede resultar en conflictos y una sobrecarga de labores diarias que realizan las empleadas.
- Entre los principales factores de riesgo detonantes del síndrome de burnout, se encuentran el entorno laboral y las deficientes condiciones de trabajo. A su vez, se destacan los elevados periodos de estrés prolongados, el trabajo excesivo, la limitada o nula autonomía, así como la ausencia y malas relaciones con los compañeros de trabajo.

- Los factores de riesgo psicosocial influyen en el grupo familiar de las empleadas, debido a que suponen un riesgo que altera la funcionalidad ya establecida. A su vez, al hablar del síndrome de burnout, la recuperación requiere del tiempo que el usuario necesite de acuerdo a la gravedad del caso y sus necesidades. Tornándose muchas veces en la ausencia en el trabajo, e incluso en casos de despido. Por lo que la ausencia del sustento económico puede afectar en el hogar.
- El síndrome de burnout se puede evitar si se implementan las medidas necesarias dentro de la institución, brindando los recursos para cumplir el trabajo adecuadamente, se deben realizar capacitaciones al personal, como también evaluar su bienestar físico y mental periódicamente, compartir un espacio organizacional positivo con un equipo de trabajo capacitado y manteniendo una relación laboral sana fomentan la unión y el cumplimiento de metas organizacionales.

4.2. Recomendaciones

- Es necesario puntualizar que se puede mejorar en cuanto al ambiente laboral. Por lo que se recomienda crear estrategias de prevención dentro de la empresa o institución, la primera y segunda estrategia de prevención del trabajo social busca brindar ergonomía y evitar que se produzcan síntomas a futuro, el tercer punto busca reducir los efectos en caso de que ya se produzcan. También se debe tratar la ecología emocional de los trabajadores, aplicar técnicas conductuales y cognitivas. La organización debe tener una cultura organizacional saludable que permita mantener un equilibrio en la salud de los trabajadores. Evitando así el posible padecimiento de esta enfermedad.
- Se sugiere incluir dentro de la política institucional la priorización de pausas activas que son actividades de recreación para el personal de la institución. Que les permitan participar activamente con el equipo de

trabajo, así como salir de la zona de confort. Tomando siempre en cuenta las medidas de prevención por COVID-19. Las cuales permitirán generar mayores mecanismos de defensa en cuanto al cómo poder enfrentar el estrés del día a día.

- Es importante en cuanto a la intervención desde el trabajo social contar con un sistema de monitoreo y seguimiento específico para poder realizar periódicamente análisis de las empleadas en cuanto a los diferentes factores de riesgo psicosocial. Esto debido a que existen diversos tipos que pueden o no estar afectando el área laboral de quienes trabajan en estas instituciones. Así se obtendría un mayor control sobre el bienestar y calidad laboral. Permitiendo generar un ambiente que favorezca el desarrollo del personal, y, por lo tanto, resultados más eficientes dentro y fuera de la esfera educativa.
- Se recomienda efectuar capacitaciones y talleres para mejorar las relaciones familiares. El cómo fortalecer los vínculos dentro del hogar, el tiempo que se puede emplear por cada estrategia, las diferentes actividades que los miembros pueden realizar del hogar de manera justa y coherente. Con el fin de influir positivamente a un cambio significativo en cuanto a lo familiar.
- Es oportuno generar políticas institucionales que mejoren las condiciones en el ámbito laboral. A partir del trabajo social, se pueden realizar actividades periódicas como cursos, actividades culturales y educativas en conjunto con las familias del personal para fomentar los lazos y la unión familiar.

Referencias bibliográficas

Bibliografía

1. Abreu, J. L. (Julio de 2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 187-197. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v7-n2/7\(2\)187-197.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n2/7(2)187-197.pdf)
2. Acuña, A. N., & Solar, M. O. (2002). *Trabajo Social Familiar*. Obtenido de Universidad Católica de Chile: <https://www.fhyce.edu.py/wp-content/uploads/2020/08/Trabajo-Social-Familiar-N.-Aylwin.pdf>
3. Alava Cedeño, M. L. (22 de Agosto de 2017). *Trabajo Social Área Laboral*. Obtenido de <http://trabajadorasocialblog.blogspot.com/2017/08/trabajo-social-area-laboral.html>
4. Alcolea, R. (05 de Abril de 2019). *Lo que se esconde detrás de las personas que dudan de sus capacidades*. Obtenido de Familia Sana: https://www.abc.es/familia/vida-sana/abci-esconde-detras-personas-dudan-capacidades-201904050146_noticia.html
5. Álvarez, A., & Gómez, C. (Junio de 2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Scielo*, 9(16). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100007
6. Amat, R. J. (Junio de 2017). *Análisis de Componentes Principales (Principal Component Analysis, PCA) y t-SNE*. Obtenido de Ciencia de Datos: https://www.cienciadedatos.net/documentos/35_principal_component_analysis
7. Andrade Seidl, M. L., & Cruz Benetti, S. P. (2011). Resiliencia familiar: nuevas perspectivas en la promoción y prevención en salud. *Perspectivas en Psicología*, 7(1), 43-55. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67922583004.pdf>
8. Applebury, G. (2021). *Roles familiares comunes y su evolución a lo largo del tiempo*. Obtenido de <https://family.lovetoknow.com/about-family-values/common-family-roles-how-theyve-changed>
9. Aprorme. (2020). *Guía para la convivencia familiar durante la crisis del COVID-19*. Obtenido de Familias, igualdad y bienestar social: <https://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/InfanciayFamilia/EntidadesyOrganismos/CAF/EstadoAlarmaGuias/GuiaParalaConvivenciaFamiliarCAF.pdf>
10. Araya Castillo, L., & Pedreros Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chilea año

2009. *Revista de Ciencias Sociales*, 4, 45-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
11. Arlinghaus, A., & Wong, I. (27 de Abril de 2020). *La fatiga relacionada con el trabajo va más allá del ámbito laboral*. Obtenido de Centers of Disease Control and Prevention: <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2020/04/27/fatigue-spillover-spanish/>
 12. Armas, R. (23 de Diciembre de 2017). *La importancia de dedicarte tiempo*. Obtenido de <https://www.psicologoencasa.es/la-importancia-de-dedicarte-tiempo/>
 13. Avendaño, F. (22 de Julio de 2021). *El valor del trabajo doméstico: Mujeres le dedican el triple de tiempo que los hombres*. Obtenido de Centro de Investigación en Política Pública: <https://imco.org.mx/el-valor-del-trabajo-domestico-mujeres-le-dedican-el-triple-de-tiempo-que-los-hombres/>
 14. Axayacalt Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, S., Serratos, F., & Suarez, J. (2006). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 305-309.
 15. Bandhari, P. (12 de Junio de 2020). *¿Qué es la investigación cuantitativa? Definición, Usos y Métodos*. Obtenido de Scribbr: <https://www.scribbr.com/methodology/quantitative-research/#:~:text=Quantitative%20research%20is%20the%20process,generalize%20results%20to%20wider%20populations.>
 16. Barnés, H. (28 de Mayo de 2019). *¿Qué es el 'burnout'? La OMS reconoce el 'síndrome del trabajador quemado'*. Obtenido de Alma, Corazón y Vida: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2019-05-28/que-es-burnout-sindrome-trabajador-quemado_2039726/
 17. Baroja, A. (2019). *Trabajo social, burnout y ecología emocional [Tesis de licenciatura, Universidad Zaragoza]*. Repositorio Institucional.
 18. Barriga Medina, H. R., Campoverde Aguirre, R., Coello Montecel, D., Ochoa Pacheco, P., & Paredes Aguirre, M. I. (30 de Septiembre de 2021). La influencia del conflicto trabajo-familia en el agotamiento durante la pandemia de COVID-19: el efecto de la sobrecarga del teletrabajo. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19). doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>
 19. Bermúdez Peña, C. (2011). Intervención social desde el Trabajo Social: un campo de fuerzas en pugna. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5857496.pdf>
 20. Blake, A. (Julio de 2018). *Important, worthwhile and valuable employment*. Obtenido de Psychological American Association: <https://www.apa.org/science/about/psa/2018/07/valuable-employment>

21. Botero Alvarez, C. C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de administración*, 118-133.
22. Bravo Blandín, J. D., & Molina Ríos, M. F. (2019). *El Rol de la mujer como madre trabajadora y sus repercusiones en ámbito laboral y familiar*. Universidad del Azuay. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9164>
23. Braz, A. C., Cômodo, C. N., Prette, Z., Prette, A., & Fontaine, A. M. (2013). Habilidades sociales e intergeneracionalidad en las relaciones familiares. *Apuntes de Psicología*, 31(1), 77-84. Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/84752/305-619-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. Briceño, J. C. (2017). El síndrome de burnout y su impacto en el ejercicio de la docencia Universitaria en Venezuela. *Comunidad y Salud*, 1-2.
25. Briones, D. (04 de Noviembre de 2021). *Teletrabajo Emergente en Ecuador*. Obtenido de Derecho Ecuador: <https://derechoecuador.com/teletrabajo-emergente-en-ecuador/>
26. Brown, C., Mantilla, A., & Russi, E. (2020). *Medidas de intervención frente al síndrome de burnout en médicos generales y personal [Tesis de licenciatura Corporación Universitaria Minuto de Dios]*. Repositorio institucional.
27. Bupa. (Marzo de 2020). *Coronavirus*. Obtenido de Bupa Salud: <https://www.bupasalud.com.ec/salud/coronavirus#:~:text=El%2031%20de%20diciembre%20de,una%20nueva%20cepa%20de%20coronavirus.>
28. Bustillos, S., Baque, L., & Bustillos, M. (2020). Síndrome de burnout en los docentes de la unidad educativa ciudad de Caracas del Cantón Santo Domingo de los Tsáchilas. *Revista Conrado*, 16(1), 236-240.
29. Calvo, S. (30 de Diciembre de 2019). *Burnout: diagnóstico y tratamiento*. Obtenido de <https://doctorsergiocalvo.com.ar/?p=467>
30. Campoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Ochoa Pacheco, P., & Paredes-Aguirre, M. (17 de Octubre de 2021). *La influencia del conflicto trabajo-familia en el burnout durante la pandemia de la COVID-19: El efecto de la sobrecarga de teletrabajo*. Obtenido de ESPAE Escuela de Negocios: <https://www.espae.edu.ec/noticias/trabajo-familia-covid19/>
31. Capritto, A. (29 de Mayo de 2019). *Burnout is now an official medical diagnosis, says the World Health Organization*. Obtenido de C net: <https://www.cnet.com/health/burnout-is-now-an-official-medical-diagnosis-says-the-world-health-organization/>

32. Caraballo Folgado, A. (21 de Octubre de 2021). *Cómo aplicar límites a los niños*. Obtenido de Guía Infantil:
<https://www.guiainfantil.com/educacion/comportamiento/limites.htm>
33. Carlin, M., & Garcés de los Fayos Ruiz, E. J. (Enero de 2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. (A. d. Psicología, Ed.) *Redalyc*, 26(1), 169-180. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/167/16713758020.pdf>
34. Carnero, E. (12 de Septiembre de 2015). *Cómo conciliar las tareas domésticas con el trabajo*. Obtenido de Api Cat:
<https://www.api.cat/noticias/como-conciliar-las-tareas-domesticas-con-la-vida-profesional/>
35. Carrera Tinoco, E. (2021). *Burnout en los docentes del Centro de Idiomas de la Universidad de Piura sedes Piura y Lima - 2020*. Lima: Universidad de Piura. Obtenido de
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5244/MAE_EDUC_TyGE-L_029.pdf?sequence=2&isAllowed=y
36. Casares García, E. (2008). Estudios sobre el cambio en la estructura familiar de las relaciones familiares. (Redalyc, Ed.) *Portularia*, 8(1), 183-195. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1610/161017350011.pdf>
37. Casas, J. (julio/septiembre de 2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria, Volumen VI*(23), 143-160. Obtenido de
https://www.researchgate.net/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios
38. Castillo Mayén, R., & Montes Berges, B. (2014). Análisis de los estereotipos de género actuales. *Anales de Psicología*, 30(3), 1044-1060. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/167/16731690027.pdf>
39. Castro Hernández, T. B., Martínez Giraldo, J. G., & Medina Saldaña, N. Y. (2017). *Análisis de la estructura familiar en hogares monoparentales masculinos de Villavicencio*. Obtenido de Universidad Cooperativa de Colombia:
http://repository.ucc.edu.co:8082/bitstream/20.500.12494/4503/1/2017_analisis_estructura_familiar.pdf
40. Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales* (Tercera Edición ed.). Buenos Aires, Argentina: Módulo 404 Red de Psicología online. Obtenido de www.galeon.com/pcazau
41. Ceballos Vacas, E., & Rodríguez Hernández, J. (2014). Usos del tiempo y conflicto familiar. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 6(1), 77-84. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851790007.pdf>

42. Centro de Salud Alianza. (01 de Enero de 2021). *¿Cómo enfrentamos la incertidumbre en nuestros trabajos?* Obtenido de <https://www.centroalianza.cl/blog/incertidumbre-laboral-covid-19>
43. Cepyme News. (25 de Junio de 2021). *¿Cuál es tu nivel de energía en el trabajo?* Obtenido de <https://cepymenews.es/nivel-energia-trabajo>
44. Chiriboga Pabón, M. F., & Chiriboga Aguayo, A. V. (Enero-Junio de 2020). Prevalencia del Síndrome de Burnout en trabajadores de la salud del Hospital Clínica Metropolitana. *La U Investiga*, 7(1), 22-35. Obtenido de <http://revistasoj.s.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/442>
45. Cifre Gallego, E., & Colombo, V. (27 de Noviembre de 2012). *La importancia de recuperarse del trabajo*. Obtenido de http://www.infocop.es/view_article.asp?id=4165
46. Clark, M. A. (April de 2016). *Workaholism: It's not just long hours on the job*. Obtenido de Psychological Science Agenda: <https://www.apa.org/science/about/psa/2016/04/workaholism>
47. Colombo, V., & Cifre Gallego, E. (2012). La importancia de recuperarse del trabajo: una revisión del dónde, cómo y por qué. *Papeles del Psicólogo*, 33(2), 129-137. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77823407006.pdf>
48. Combes, B. (30 de Septiembre de 2020). *Calidad de Vida en el Trabajo: 4 definiciones que debe conocer*. Obtenido de Les Ateliers Durables: <https://www.ateliersdurables.com/definition-qvt-bien-etre-travail/>
49. Confederación de Empresarios de Málaga (CEM). (2013). *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Málaga, España: CEM. Obtenido de https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf
50. Constable, R., & Lee, D. B. (2015). *Trabajo Social con familias: Contenido y proceso*. Obtenido de Libros Lyceum.
51. Contreras Palacios, S. C., Ávalos García, M. I., Priego Álvarez, H. R., Morales García, M. H., & Córdova Hernández, J. A. (Mayo-Agosto de 2013). Síndrome de Burnout, funcionalidad familiar y factores relacionados en personal médico y de enfermería de un hospital de Villahermosa, Tabasco, México. *Redalyc*, 12(2), 45-57. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4578/457845144001.pdf>
52. Cornejo, M., Villacís, C., & Vera, R. (2020). El rol de la familia en la educación en casa durante el confinamiento. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 2(6), 18-23.
53. Cortés Rojas, J. L. (Marzo de 2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Scielo*, 28(1). Obtenido de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000300006&script=sci_arttext

54. Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Carmen, México: Universidad Autónoma del Carmen. Obtenido de https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
55. Cruz, D. M., & Puentes Suárez, A. (5 de Junio de 2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente*, 20(38), 268-281. doi:<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/2548>
56. Cuchiye Reinoso, K. N., & Guanuchi Morocho, C. E. (2020). *Estudio de las causas que provocan estrés laboral y su impacto en el compromiso organizacional, en los docentes de las Instituciones Interculturales Bilingües del Distrito de Educación Nabón-Oña, en el cantón Nabón, durante el período junio-octubre 2020*. Obtenido de Universidad Politécnica Salesiana - Sede Cuenca: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19480/1/UPS-CT008880.pdf>
57. Cuenca Piqueras, C. (2015). Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España. *Scielo*, 77(4). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032015000400525
58. Cuervo, T., Meneghel, I., Orviz, N., & Arce, S. (21 de Abril de 2020). Nuevos retos asociados a la tecnificación laboral: el tecnoestrés y su gestión a través de la Psicología Organizacional Positiva. *Revista de Psicología, Ciències de l'Eduació i de l'Esport*, 21-30.
59. Cueva Arana, L. (10 de Abril de 2017). La Estabilidad Laboral Reforzada de la madre trabajadora. *Pontificia Universidad Católica del Perú*. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8396>
60. de Reyes, M. (2020). Estrategias de afrontamiento y su rol intermediario frente al estrés familiar. Revisión bibliográfica. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 5(1), 1-14.
61. Delgado Sánchez, A., Saletti Cuesta, L., Toro Cárdenas, S., López Fernández, L. A., Luna del Castillo, J. d., & Rodríguez, M. (Abril de 2011). Validación de escala para evaluar la relación familia-trabajo en médicas y médicos de familia. *Revista Española de Salud Pública*, 85(2). Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272011000200004#t1

62. Díaz Bambula, F., & Gómez, I. C. (2016). La investigación sobre el síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 113-131.
63. Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Scielo*, 2(7). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009
64. Dzul Escamilla, M. (2014). *Aplicación básica de los métodos científicos*. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_merca_dotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES39.pdf
65. Educación 3.0. (26 de Noviembre de 2019). *Por qué el vínculo entre estudiantes y docentes es clave para aprender*. Obtenido de <https://www.educaciontrespuntocero.com/noticias/por-que-vinculo-estudiantes-docentes-es-clave-aprender/>
66. Espinosa Pire, L., Hernández Bandera, N., Tapia Salinas, J. A., Hernández Coromoto, Y., & Rodríguez Placencia, A. (25 de Febrero de 2020). Prevalencia del síndrome de burnout en estudiantes de medicina. *Revista Cubana de Reumatología*, 22(1), 1-11. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7449123.pdf>
67. Fabara, A. (2021). Innovación en las estrategias de intervención del Burnout en los profesionales de la salud: una revisión bibliográfica. *Universidad Internacional SEK*, 1(1), 1-15.
68. Farias, I. (30 de Abril de 2021). *Cómo dedicarte tiempo a ti mismo: 10 consejos*. Obtenido de Psicoactiva: <https://www.psicoactiva.com/blog/dedicarte-tiempo/>
69. Ferri, P., Guerra, E., Marcheselli, L., Cunico, L., & Di Lorenzo, R. (Septiembre de 2015). Empathy and burnout: an analytic cross-sectional study among nurses and nursing students. *Acta Bio-Medica de L'ateneo Parmense*, 86(2), 104-115. Obtenido de <https://iris.unimore.it/handle/11380/1075631>
70. Flick, U. (2007). Introducción a la investigación cualitativa. *Scielo*, 89-109.
71. Flores Carretero, E. (2017). *6 Formas de prevenir el Síndrome de Burnout en tu Organización*. Obtenido de Instituto Europeo de Inteligencias Eficientes: https://www.ieie.eu/el-sindrome-de-burnout/#Actividades_para_prevenir_el_sindrome_de_burnout
72. Forbes Álvarez, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención de la empresa. *CEGESTI*(160), 1-4. Obtenido de https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

73. Fuentes, E., Aguilar Camacho, M. J., Luna Correa, J. E., & Tovar Vega, A. R. (2020). Síndrome de burnout. Biodesarrollo y reversión de impactos en el sector de la salud del estado de Guanajuato, México. *Scielo*, 32. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252020000100127
74. Gálvez, C., Gutiérrez, L., & Rodríguez, T. (2019). Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 10(2), 30-45.
75. GANESAN. (2020). *Los efectos de la COVID-19 en la seguridad alimentaria y la nutrición: la elaboración de respuestas eficaces en materia de políticas para abordar la pandemia del hambre y la malnutrición*. Obtenido de <https://www.fao.org/3/cb1000es/cb1000es.pdf>
76. García Beaudoux, V. (2014). Influencia de la televisión en la creación de percepción social del liderazgo femenino. La importancia de la táctica de reencuadre para el cambio social. *Universidad de Buenos Aires*, 9(18). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5157141.pdf>
77. García Lino, M. E. (Diciembre de 2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Scielo*, 43. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000400140
78. García Solarte, M., & Polanco Martínez, A. L. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 111-131. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/812>
79. Garrido, J. M. (2013). *Inteligencia emocional. Guía práctica para la familia*. Obtenido de Psicopedia: <https://psicopedia.org/1093/inteligencia-emocional-guia-practica-para-la-familia/>
80. Gil Monte, P. R. (25 de Julio de 2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista Psicología Científica.com*, 3(5). Obtenido de : [http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-\(sindrome-de-burnout\).html](http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-(sindrome-de-burnout).html)
81. Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. *Scielo*, 237-41. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
82. Gómez Girón, D. M. (11 de Noviembre de 2015). *La afectividad en la familia*. Obtenido de El Tiempo: <https://eltiempo.pe/la-afectividad-en-la-familia/>

83. Gómez Urrutia, V., & Jiménez Figueroa, A. (17 de Mayo de 2015). *Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género*. Obtenido de Open Edition Journals: <https://journals.openedition.org/polis/10784>
84. González, V., Orcasita, L. T., Carrillo, J. P., & Palma García, D. M. (2017). Comunicación familiar y toma de decisiones en sexualidad entre ascendientes y adolescentes. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 419-430. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627027.pdf>
85. Granados Alós, L., Sanmartín López, R., Lagos San Martín, N. G., Urrea Solano, M. E., & Hernández Amorós, M. J. (2017). Diferencias en Burnout según sexo y edad en profesorado no universitario. *INFAD Revista de Psicología*, 329-336. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349853220034.pdf>
86. Granados, I. (02 de Diciembre de 2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. *Revista IIPSI - Facultad de Psicología Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 14, 271 - 276. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/304896428.pdf>
87. Griffiths, A., Leka, S., & Cox, T. (2004). *La Organización del trabajo y el estrés*. Organización Mundial de la Salud. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
88. Guerrero Pupo, J. C., Cañedo Andalia, R., Salman Lengarin, E. M., Cruz Cruz, Y., Pérez Quintero, G. F., & Rodríguez Lora, H. (2006). Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. *Scielo*, 14(2). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000200005
89. Guzmán Suárez, O. B., Medina Murillo, K. D., & Moreno Chaparro, J. (2020). Murillo, K.D., Suárez, O., & Moreno-Chaparro, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Scielo*, 436-451. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/FfdGMgJ4QptZQkMbFzjzLDt/?lang=es>
90. Hammond, M. (21 de Enero de 2022). *Escala de Likert: qué es y cómo utilizarla (incluye ejemplos)*. Obtenido de Hub Spot: <https://blog.hubspot.es/service/escala-likert>
91. Hardy, M. (2022). *Importancia de la comunicación familiar*. Obtenido de <https://family.lovetoknow.com/about-family-values/importance-family-communication>
92. Heinemann, K. (2003). *Introducción a la metodología de la investigación empírica en las ciencias del deporte*. Barcelona: Paidotribo. Obtenido de <https://seminariodemetodologiadelainvestigacion.files.wordpress.com/2011/0>

6/introduccion-a-la-metodologia-de-la-investigacion-empirica-en-las-ciencias-del-deporte.pdf

93. Heredia Escorza, Y. (29 de Junio de 2020). *El desarrollo emocional es tan importante como el académico*. Obtenido de Instituto para el Futuro de la Educación: <https://observatorio.tec.mx/edu-bits-blog/importancia-del-desarrollo-emocional-estudiantes>
94. Hernández Suárez, C. A., Gamboa Suárez, A. A., & Prada Núñez, R. (Septiembre de 2021). Síndrome de Burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis. *Boletín Redipe*, 10(9), 472-488. Obtenido de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1455/1374>
95. Hidalgo Murillo, L. F., & Saborío Morales, L. (Marzo de 2015). Síndrome de Burnout. *Scielo*, 32(1). Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
96. ILERNA. (28 de Mayo de 2019). *El síndrome de burnout, qué es y cómo se mide*. Obtenido de <https://www.ilerma.es/blog/fp-online/sindrome-de-burnout/>
97. InfoJobs. (22 de Enero de 2016). *¿Cuántas horas dedicas al trabajo?* Obtenido de <https://recursos-humanos.infojobs.net/cuantas-horas-dedicas-a-trabajar>
98. Jackson, S., & Maslach, C. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v9n1/v9n1a02.pdf>
99. Jackson, S., & Maslach, C. (1981). The measurement of experienced burnout. (U. o. California, Ed.) *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/job.4030020205>
100. Jaramillo Moreno, R. A. (2017). Resiliencia familiar, comprensión, campos de aplicación, aportes y desafíos. *Universidad Santo Tomás, Colombia*, 255-266. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n2/1794-9998-dpp-13-02-00255.pdf>
101. Kassem García, S. (3 de Julio de 2019). *El agotamiento emocional en el trabajo: burnout*. Obtenido de <https://www.centrokassem.com/1030/>
102. Kotresh, P. (s.f.). *Quality of Work Life*. Obtenido de Economics Discussion: <https://www.economicsdiscussion.net/human-resource-management/quality-of-work-life/quality-of-work-life/32426>
103. Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (13 de Marzo de 2019). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Front Psychol*, 10(284). doi:10.3389/fpsyg.2019.00284

104. Lauracio, C., & Lauracio, T. (20 de Septiembre de 2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
105. Levi, L. (2001). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (Vol. Volumen II). (O. I. Asuntos, Ed.) España. Obtenido de Prevencionar: <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organizaci%C3%B3n>
106. Lexis. (26 de Septiembre de 2012). *Código del Trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
107. Leymann, H. (1996). La persecution au travail: Mobbing. 539-540. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3917916>
108. Linares, R. (05 de Noviembre de 2020). *Cómo dejar de sentirse culpable*. Obtenido de El Prado Psicólogos: <https://www.elpradopsicologos.es/blog/sentirse-culpable/>
109. Lloyd Suttle, J. (2011). *The Quality of Work Life Problem*. Cornell University. Obtenido de https://books.google.com.ec/books/about/Introduction.html?id=cAlItAQAAAMAAJ&redir_esc=y
110. López, A. (25 de Abril de 2017). *Las cuatro señales de que tienes una alta inteligencia emocional*. Obtenido de El Confidencial: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2017-04-25/senales-de-que-tienes-inteligencia-emocional-alta_1372043/
111. López, G. G., Vásquez, A., Caviativa, Y. P., Ospina, P. A., Chaves, V. T., Carreño, L. M., & Vera, V. J. (Abril de 2021). Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19. *European Journal of Health Research*, 7(1), 1-13. doi:<https://doi.org/10.32457/ejhr.v7i1.1396>
112. Machado, J. (31 de Julio de 2019). El Síndrome de "burnout": cuando su trabajo está a punto de quemarlo. *Primicias EC*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/sindrome-burnout-trabajo-estres/>
113. MacNaught, S. (25 de Septiembre de 2020). *Burnout Statistics UK – Job Related*. Obtenido de Micro Biz Mag: <https://www.microbizmag.co.uk/burnout-statistics-uk/>
114. Marchand, A., Blanc, E., & Beauregard, N. (Agosto de 2018). Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms? *University of Montreal*, 405-411. Obtenido de <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy088>
115. Martín, E. (03 de Diciembre de 2020). *La importancia de la motivación de los trabajadores en una empresa*. Obtenido de Cibernos Make it easy: <https://www.grupocibernos.com/blog/la-importancia-de-la-motivacion-de-los-trabajadores-en-una-empresa>

116. Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. (V. Academia, Ed.) *Dialnet*(112), 1-39. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3307970.pdf>
117. Martínez, M. (1998). *La investigación cualitativa etnográfica en educación*. México: Editorial Trillas. Obtenido de <https://www.academia.edu/33357131/La-investigaci%C3%B3n-cualitativa-etnogr%C3%A1fica-martinez.pdf>
118. Maslach, C., & Leiter, M. (1996). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-11. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4911781/>
119. Mata Solís, L. D. (07 de Mayo de 2019). *El enfoque de investigación: la naturaleza del estudio*. Obtenido de Investigalia: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-de-investigacion-la-naturaleza-del-estudio/>
120. Matei, I. (2019). *Programa de intervención del Burnout en profesores de Educación Secundaria Obligatoria [Tesis de licenciatura, Universitat Jaume I]*. Repositorio institucional.
121. Mató, E. (Mayo de 2020). *Síndrome Burnout o trabajador quemado*. Obtenido de MAPFRE: <https://www.salud.mapfre.es/cuerpo-y-mente/psicologia/estoy-quemado-el-sindrome-de-burnout/>
122. Mayo Clinic. (2019). *Control del estrés*. Obtenido de <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress-symptoms/art-20050987>
123. McFarland, D., & Hlubocky, F. (15 de Septiembre de 2021). *Estrategias terapéuticas para abordar el burnout y el agotamiento emocional en el personal médico de primera línea: revisión narrativa*. Obtenido de Dovepress: <https://www.dovepress.com/therapeutic-strategies-to-tackle-burnout-and-emotional-exhaustion-in-f-peer-reviewed-fulltext-article-PRBM>
124. McKinsey & Company. (2021). *Women in the Workplace*. Obtenido de https://wiw-report.s3.amazonaws.com/Women_in_the_Workplace_2021.pdf
125. Meneses, N. (28 de Enero de 2021). *Importancia del equilibrio entre trabajo, vida personal y familia*. Obtenido de True Talent: <https://truetalent.pro/importancia-del-equilibrio-entre-trabajo-vida-personal-y-familia/>
126. Miller, C. C. (15 de Agosto de 2018). *La desigualdad de género empieza con las tareas de la casa*. Obtenido de New York Times: <https://www.nytimes.com/es/2018/08/15/espanol/desigualdad-genero-quehaceres-domesticos.html>

127. Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2018). *Mejorando nuestra convivencia en la familia*. Obtenido de FLACSO:
<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/58127.pdf>
128. Molina Rodríguez, D. (2008). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Cielo*. Obtenido de http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf
129. Molino, U. (17 de Marzo de 2020). *Aprendizaje: Los beneficios y ventajas del buen ambiente en el colegio para aprender más rápido*. Obtenido de International School Logos:
<https://logosinternationalschool.es/aprendizaje-los-beneficios-y-ventajas-del-buen-ambiente-en-el-colegio-para-aprender-mas-y-mas-rapido/>
130. Montagud Rubio, N. (2020). *El síndrome del burnout: definición, síntomas y consecuencias*. Obtenido de Chubb:
<https://segurospersonales.chubbinsured.com/sindrome-del-burnout/>
131. Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Scielo*, 57 . Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
132. Murga Meler, M. L. (19 de Octubre de 2019). *Familia y educación. Institución social, formación y autonomía*. Obtenido de Secretaría de educación pública: <http://educa.upnvirtual.edu.mx/index.php/hecho-en-casa/8-hecho-en-casa/377-familia-y-educacion-institucion-social-formacion-y-autonomia>
133. Mustaca, A. E. (14 de Diciembre de 2017). Frustración y conductas sociales. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 36(1), 65-81. doi:<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4643>
134. Naschberger, C. (30 de Diciembre de 2020). La mujer y el síndrome de burnout: es hora de eliminar el tabú del rendimiento. *Gestión Digital*. Obtenido de <https://www.revistagestion.ec/voces-opinion/la-mujer-y-el-sindrome-de-burnout-es-hora-de-eliminar-el-tabu-del-rendimiento>
135. Navarro Ardoy, L. (2004). Trabajo y familia: un conflicto en las parejas. *Revista de Estudios de Juventud*, 67, 115-125. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3254922>
136. Nolasco Pereyra, C. (1988). *¿Qué es terapia familiar?* Obtenido de <https://www.revistamedicahondurena.hn/assets/Uploads/Vol56-4-1988-11.pdf>
137. Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. Obtenido de <https://www.apa.org/science/about/psa/2016/04/workaholism>

138. Olivero, F. (30 de Septiembre de 2016). *Capítulo 3 : Confiabilidad y Validez de los Instrumentos*. Obtenido de Slideshare:
<https://es.slideshare.net/ug-dipa/captulo-3-confiabilidad-y-validez-de-los-instrumentos>
139. ONU Mujeres. (2020). *Educación Género y COVID-19*. Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/06/educacion-genero-y-covid-19#view>
140. ONU Mujeres. (2020). *Los efectos del COVID-19 sobre las mujeres y las niñas - La Salud de la Mujer*. Obtenido de https://interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/es/index.html?gclid=Cj0KCQiAgP6PBhDmARIsAPWMq6lzN2A8L1Vy8AGtOxTWJQA2ZKFzhfMQq30CWthTyXcO9Gm29D2L89MaAh53EALw_wcB
141. Organización Internacional del Trabajo - OIT. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*.
142. Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
143. Organización Médica Colegial de España. (28 de Mayo de 2019). *La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”*. Obtenido de Médicos y Pacientes:
<http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
144. Organización Panamericana de la Salud. (26 de Mayo de 2021). *COVID-19 ocasiona impactos "devastadores" en las mujeres, afirma la Directora de la OPS*. Obtenido de OPS: <https://www.paho.org/es/noticias/26-5-2021-covid-19-ocasiona-impactos-devastadores-mujeres-afirma-directora-ops#:~:text=Al%20mismo%20tiempo%2C%20las%20mujeres,la%20madre%20como%20al%20beb%C3%A9>
145. Ospina Salinas, E., & Hiba, J. C. (20 de Junio de 2005). *Perfil Diagnóstico en Seguridad y Salud en el Trabajo de los países de la subregión Andina Bolivia, Ecuador, Colombia, Perú y la República Bolivariana de Venezuela*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:
https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=kKAs2zrwy5YcY_iv6i2rMs2ffVZynczjqVsFmCS6XI5DtzHLow_D!1588761716?id=11780
146. Page Personnel. (2020). *5 consejos para conseguir el equilibrio personal y profesional*. Obtenido de <https://www.pagepersonnel.es/advice/candidatos/desarrollo-profesional/5-consejos-para-conseguir-el-equilibrio-personal-y>

147. Pairumani Ticon, R. (2017). Influencia de las relaciones intrafamiliares, en el rendimiento académico en niños (as) de 10 y 11 años, que asisten a la Comunidad de Educación Integral (CEI). *Revista de Psicología*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322017000200008
148. Pataron Sánchez, K. T. (01 de Febrero de 2018). *Síndrome de burnout y funcionamiento familiar*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27292>
149. Pauta Izurieta, C. A. (2017). Intervención del trabajador social en la implementación de políticas laborales que permitan a la población a participar en emprendimientos microempresariales. *UTMACH*. Obtenido de UTMACH: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/11401>
150. Pazmay Ramos, S. G., & Nájera Rosales, D. N. (Mayo de 2019). Síndrome de burnout y su incidencia en el rendimiento laboral de un grupo de trabajadores de una Empresa de producción. *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2768>
151. Peña, B. (14 de Diciembre de 2021). *La necesidad de pasar tiempo en familia*. Obtenido de Mejor con Salud: <https://mejorconsalud.as.com/la-necesidad-pasar-tiempo-familia/>
152. Pérez Olivares, M. (23 de Febrero de 2021). *Mujeres y cuidados: un rol todavía arraigado*. Obtenido de Ayuda en Acción: <https://ayudaenaccion.org/ong/blog/mujeres-rol-cuidados/>
153. Perlow, L. (21 de Junio de 2020). *¿Por qué los grandes beneficiados del equilibrio trabajo-familia son las empresas?* Obtenido de Acciona: <https://people.acciona.com/es/cultura-organizacional/por-que-los-grandes-beneficiados-del-equilibrio-trabajo-familia-son-las-empresas/>
154. Petterson, S., Westfall, J. M., & Miller, B. F. (8 de Mayo de 2020). Projected deaths of despair during the Coronavirus recession. *Well Being Trust*, 1-22. Obtenido de https://wellbeingtrust.org/wp-content/uploads/2020/05/WBT_Deaths-of-Despair_COVID-19-FINAL-FINAL.pdf
155. Picado Chacón, G. (2006). *República del Ecuador Diagnóstico del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de International Labour Organization.
156. Posada, J., Molano, P., Parra, R., Brito, F., & Rubio, E. (2018). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 119-133.

157. Prevencionar. (30 de Mayo de 2019). *El burnout, reconocido por la OMS como una enfermedad profesional*. Obtenido de <https://prevencionar.com/2019/05/30/el-burnout-reconocido-por-la-oms-como-una-enfermedad-profesional/>
158. Quiceno, J. M., & Alpi, S. V. (2007). Burnout: "Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Scielo*, 10(2), 117-125. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v10n2/v10n2a12.pdf>
159. Ramírez, M. (2017). Prevalencia del Síndrome de Burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 241-251. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6313605>
160. Raypole, C. (21 de Octubre de 2021). *Burnout Recovery: 11 Strategies to Help You Reset*. Obtenido de Health Line: <https://www.healthline.com/health/mental-health/burnout-recovery>
161. Rhéaume, A. (09 de Abril de 2021). Job Characteristics, Emotional Exhaustion, and Work–Family Conflict in Nurses. *Western Journal of Nursing Research*. doi:<https://doi.org/10.1177/01939459211005712>
162. Rivero, M., Infante, E., & Marín, M. (2002). Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedentes del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social*, 17(1), 103-112. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111979>
163. Ro, C. (03 de Junio de 2021). *Cómo el trabajo excesivo nos está matando (literalmente)*. Obtenido de BBC: <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-57204229>
164. Robson, D. (24 de Agosto de 2021). *Cómo evitar caer en la "trampa de la eficiencia" en el trabajo*. Obtenido de BBC Work Life: <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-58188272>
165. Rodríguez Muñoz, M., & Nouvilas Pallejá, E. (05 de Noviembre de 2008). El conflicto entre el trabajo y la familia como fuente de estrés: El papel modulador de las atribuciones. (U. N. (UNED), Ed.) *Infocop*, 13(2-3), 177-189. Obtenido de https://www.infocop.es/view_article.asp?id=2089
166. Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (Abril de 2017). Síndrome de burnout en docentes. *Scielo*, 8(14). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045
167. Rodríguez, A., & Pérez, A. (Enero-Junio de 2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, 179-200. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

168. Román Reyes, P., Padrón Innamorato, M., & Ramírez García, T. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *Scielo*, 19(60). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352012000300008
169. Ruiz Frutos, C., Rodríguez Domínguez, C., Gómez Salgado, J., García Iglesias, J. J., Ortega Moreno, M., & Allande Cussó, R. (28 de Junio de 2021). *La salud mental de las mujeres se ha visto más afectada por la pandemia*. Obtenido de The Conversation: <https://theconversation.com/la-salud-mental-de-las-mujeres-se-ha-visto-mas-afectada-por-la-pandemia-161631>
170. Ruiz, M. C., & Pedrós Barnils, N. (10 de Enero de 2021). *Consecuencias económicas de la pandemia para las mujeres*. Obtenido de The Conversation: <https://theconversation.com/consecuencias-economicas-de-la-pandemia-para-las-mujeres-152337>
171. Sabando, R., Rodríguez, R., & Romero, D. (2020). El Estrés familiar y el desempeño laboral de la secretaria. *Revista Sinapsis*, 1(16), 1-6.
172. Salessi, S., Omar, A., & Vaamonde, J. D. (2017). Consideraciones conceptuales sobre la pasión por el trabajo. (U. C. Larrañaga, Ed.) *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 165-178. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4595/459553539007/html/#:~:text=Resumen%3A%20La%20pasi%C3%B3n%20por%20el,pasi%C3%B3n%20armoniosa%20y%20pasi%C3%B3n%20obsesiva>.
173. Salvagioni, D. A., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (04 de Octubre de 2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS One*, 12(10). doi:10.1371/journal.pone.0185781
174. Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill. Obtenido de <http://tsmetodologiainvestigaciondos.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/175/2014/03/3-Sampieri-Collado-y-Lucio-u3.pdf>
175. Sánchez Sánchez, G. I., & Jara Amigo, X. E. (02 de Mayo de 2019). Estudiantes, docentes y contexto educativo en la representación del profesorado en formación. *Revista Electrónica Educare*, 23(3). doi:10.15359/ree.23-3.8
176. Sánchez, G., Aguirre, M., Solano, N., & Viveros, E. (2015). Sobre la dinámica familiar. Revisión documental. *Cultura Educación y Sociedad*, 6(2), 117-138. Obtenido de https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/download/1049/pdf_223/

177. Sánchez, J. (2009). *Tipos de familia*. Obtenido de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21889/Capitulo4.pdf>
178. Semadeni Rosete, D. (08 de Mayo de 2018). *Autoestima del docente, fundamental para aprendizaje de los alumnos*. Obtenido de UNITEC: <https://blogs.unitec.mx/vida-universitaria/autoestima-docente-fundamental-para-aprendizaje/>
179. Serrano, J., Giraldo, C., & Mahecha, Y. (2020). Ruta de atención psicosocial para docentes con síndrome de burnout a causa de la cuarentena generada por el COVID-19. *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo-GISST*, 2(2), 133-142.
180. Sevilla Martínez, M., & Sánchez Monge, M. (25 de Noviembre de 2021). *Síndrome de burnout*. Obtenido de Cuídate Plus: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>
181. Sifuentes, C. (2019). Síndrome de burnout y clima social familiar en docentes de nivel inicial del distrito de Chincha Alta. *Revista de investigación y casos en salud*, 4(1), 15-21.
182. Simmons, R. (23 de Marzo de 2019). *Lo que no debes hacer si quieres que tus hijos sean autosuficientes*. Obtenido de The New York Times: <https://www.nytimes.com/es/2019/03/23/espanol/crianza-resiliencia-obstaculos.html>
183. Smith, M., Segal, J., & Robinson, L. (Noviembre de 2021). *Burnout: Prevención y tratamiento*. Obtenido de Help Guide: <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm>
184. Takala, J. (27 de Mayo de 2002). Introductory Report: Decent Work—Safe Work. doi:<https://doi.org/10.1007/s004200050151>
185. Tomás, C. (23 de Abril de 2015). *En qué consiste una terapia o tratamiento psicológico*. Obtenido de Centro Psicológico Consuelo Tomás: <https://tratamientospsicologicos.es/en-que-consiste-una-terapia-o-tratamiento-psicologico/>
186. Toro Toro, J. L., Comas Rodríguez, R., & Castro Sánchez, F. (Octubre de 2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 497-503. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1887/1880>
187. Torres Toala, F. G., Irigoyen Piñeiros, V., Moreno, A., & Ruilova Coronel, E. (2021). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 126-136.

188. Torres Velázquez, L. E., Ortega Silva, P., Garrido Garduño, A., & Reyes Luna, A. G. (2008). Dinámica familiar en familias con hijos e hijas. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 10(2), 31-56. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/802/80212387003.pdf>
189. Trujillo, Y. (12 de Junio de 2021). *A dos años de la aprobación del matrimonio igualitario, ¿qué derechos de la población Lgbti están pendientes?* Obtenido de El Comercio: <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/aniversario-matrimonio-igualitario-derechos-lgbti.html#:~:text=Hace%20dos%20a%C3%B1os%2C%20el%2012,hist%C3%B3rica%20del%20m%C3%A1s%20Alto%20Tribunal>.
190. Up Spain. (2016). *Gestión del tiempo en el trabajo: Consejos para optimizarlo*. Obtenido de <https://www.up-spain.com/blog/gestion-del-tiempo-en-el-trabajo/>
191. Urgilés, S. (Agosto de 2020). Síndrome de Burnout en el personal de salud que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva durante la Pandemia Covid-19 en un Hospital de Quito. *Universidad Internacional SEK*, 1-7.
192. Van Ruysseveldt, J., Otto, M. C., Hoefsmit, N., & Van Dam, K. (26 de Marzo de 2021). Examining the mediating role of resources in the temporal relationship between proactive burnout prevention and burnout. *BMC Public Health*, 21(599). doi:10.1186/s12889-021-10670-7
193. Vasel, K. (29 de Septiembre de 2021). *Más mujeres están sufriendo el síndrome de agotamiento laboral o 'burnout', y eso es un problema*. Obtenido de CNN: <https://cnnespanol.cnn.com/2021/09/29/mujeres-burnout-agotamiento-laboral-trabajo-trax/>
194. Vázquez, M. (29 de Agosto de 2016). *¿Cómo mantener la calma? 10 Estrategias mentales para conservar la serenidad en momentos difíciles*. Obtenido de CogniFit Salud, Cerebro & Neurociencia: <https://blog.cognifit.com/es/como-mantener-la-calma-consejos/>
195. Vera Vélez, L. (2000). *La Investigación cualitativa*. Obtenido de UIPR: http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/velez_vera__investigacion_cualitativa_pdf.pdf
196. Walters Pacheco, K. Z., Cintrón Bou, F. N., & Serrano García, I. (2006). Familia Reconstituida El Significado de "Familia" en la Familia Reconstituida. *Psicología Iberoamericana*, 14(2), 16-27. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1339/133920321003.pdf>
197. Wang, W. (12 de Febrero de 2014). *Record share of wives are more educated than their husbands*. Obtenido de Pew Research Center: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2014/02/12/record-share-of-wives-are-more-educated-than-their-husbands/>

198. Wolters Kluwer. (2018). *Horario de trabajo*. Obtenido de https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMjC2MztlLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAgwrIOTUAAAA=WKE
199. Wong, I., & Arlinghaus, A. (27 de Abril de 2020). *La fatiga relacionada con el trabajo va más allá del ámbito laboral*. Obtenido de Centers of Disease Control and Prevention: <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2020/04/27/fatigue-spillover-spanish/>
200. Worley, A. (02 de Marzo de 2021). *El COVID-19 está revirtiendo los importantes avances logrados durante la última década para las mujeres en la fuerza laboral*. Obtenido de <https://www.pwc.com/gx/en/news-room/press-releases/2021/women-in-work-index-2021.html>
201. Yilek, C. (17 de Junio de 2021). *Mujeres en el trabajo y la lucha inconclusa por la igualdad*. Obtenido de CBS News: <https://www.cbsnews.com/news/women-in-the-workplace-fight-for-equality/>
202. Zikmund, W. (2009). Exploring Marketing Research. *Harcourt College Pub*(7th edition). Obtenido de [https://vulms.vu.edu.pk/Courses/MKT711/Downloads/zikmund_sw07_exp.mkt.resch.9e_\(password_downloads\)9.pdf](https://vulms.vu.edu.pk/Courses/MKT711/Downloads/zikmund_sw07_exp.mkt.resch.9e_(password_downloads)9.pdf)

Anexos

Fotografías

Ilustración 53

Unidad Educativa “Luis Ulpiano de la Torre” – Cotacachi



Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 54

Unidad Educativa “Caranqui” – Ibarra



Elaborado: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 55

Factores de Riesgo Psicosocial – dimensiones e indicadores



Ilustración 56

Síndrome de Burnout – dimensiones e indicadores

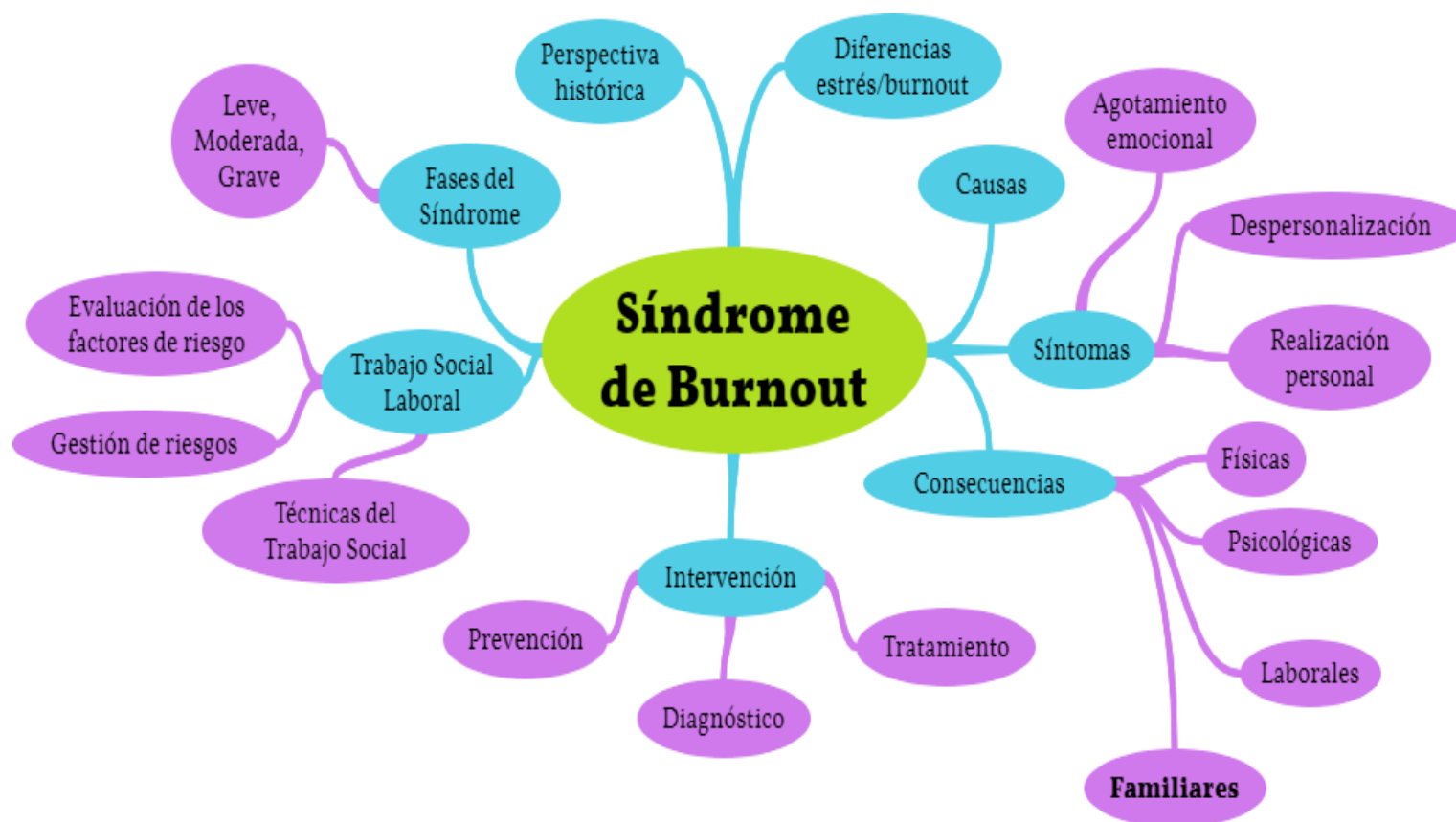


Ilustración 57

Relaciones familiares – dimensiones e indicadores

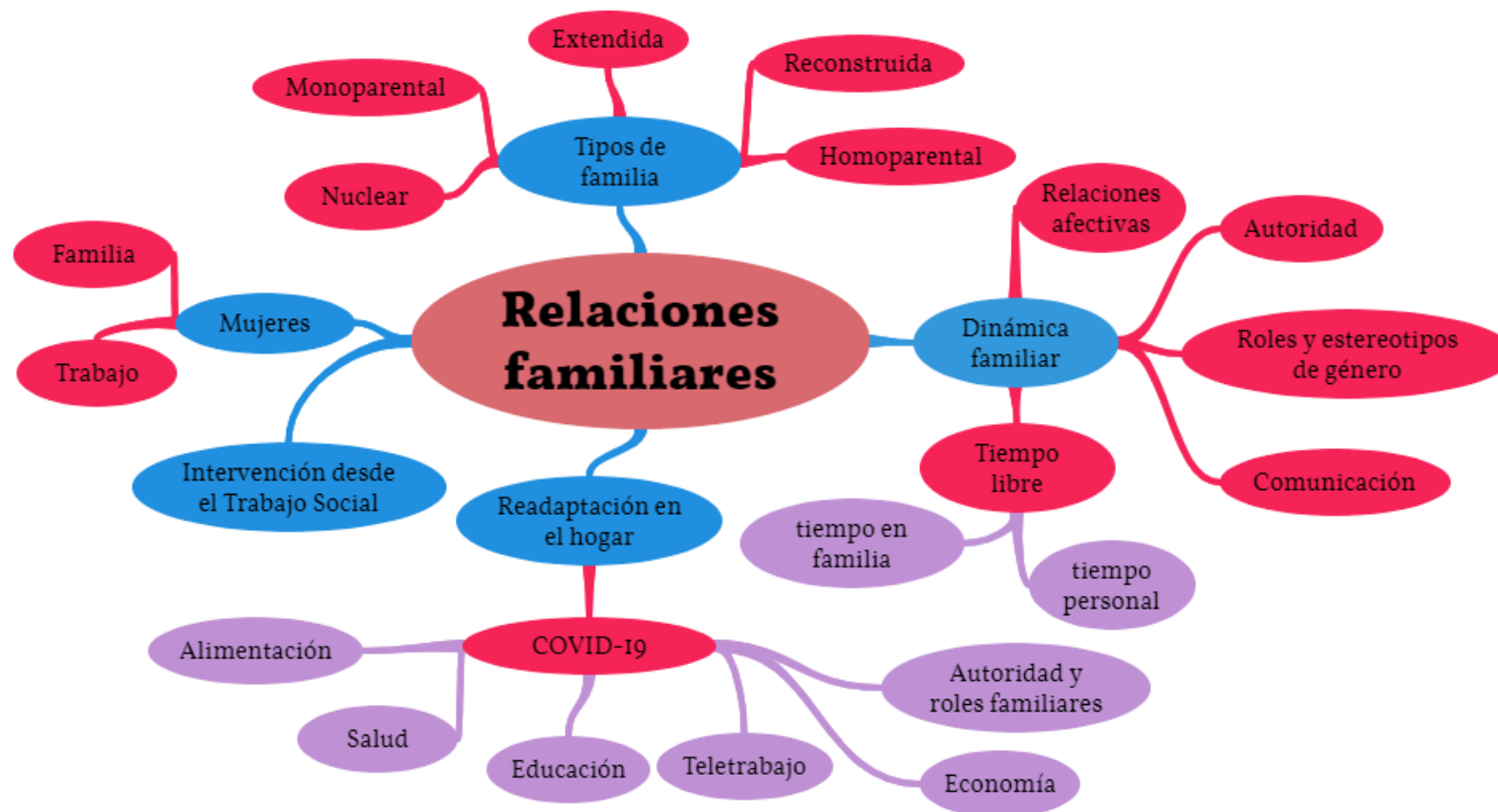


Ilustración 58 Variable Factores de riesgo psicosocial

Fuente: Realpe Deianeira, 2021

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores
Factores de riesgo psicosocial	Los factores psicosociales hacen referencia a la estructura organizacional, clima laboral. Mientras que los factores psicosociales de riesgo son el conjunto de todas las condiciones que pueden afectar la salud y bienestar de los trabajadores. Asimismo, estos suponen un reto para las empresas, teniendo como posibles consecuencias la pérdida de productividad, deterioro de la salud de los trabajadores, y, por lo mismo disminución de ingresos (Moreno Jiménez, 2011).	Riesgos ocupacionales	Físicos
			Químicos
			Biológicos
		Calidad de vida laboral	Perspectiva histórica
		Seguridad y salud ocupacional	América latina
			Ecuador
		Principales riesgos psicosociales	Acoso psicológico o mobbing
			Tecnoestrés
			Acoso sexual
			Workaholism o adicción al trabajo
			Síndrome de Burnout

Ilustración 59 Variable Síndrome de burnout

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica Instrumento
Síndrome de Burnout	En 1981 , la psicóloga estadounidense Christina Maslach y el psicólogo Michael Leiter, lo definieron como la reacción desarrollada por el estrés prolongado. Este síndrome psicológico es tridimensional: incluye agotamiento emocional, cinismo y reducción de la eficacia profesional. Se enfocó en aquellos profesionales que se interrelacionan directa y constantemente con individuos en su área de trabajo. Es decir, aquellos que trabajan en servicios humanos, poniendo énfasis en docentes y personal sanitario (Quiceno & Alpi, 2007).	Perspectiva histórica y definiciones	Antecedentes	1. Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo	Escala Maslach Burnout Inventory (MBI)
		Diferencias entre el estrés y burnout	Organizador gráfico	2. Me siento cansada al final de la jornada de trabajo	
		Fases del Síndrome de Burnout	Leve	3. Me siento fatigada cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	
			Moderada		
			Grave		
		Causas	Procedencia	4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender	
		Síntomas	Agotamiento emocional		
			Despersonalización		
			Realización personal		
		Consecuencias	Físicas	5. Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales	
			Psicológicas		
			Laborales		
			Familiares		
		Intervención	Prevención		
			Diagnóstico		
			Tratamiento		
		Trabajo Social en el área laboral	Evaluación de los factores de riesgo		
			Gestión de riesgos		

			Técnicas de Trabajo Social aplicadas al Síndrome de Burnout	6. . Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mí 7. Trato con mucha efectividad los problemas 8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemada por mi trabajo 9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los estudiantes con mi trabajo 10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente 11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente 12. Me siento con mucha energía en mi trabajo 13. Me siento frustrado por mi trabajo	
--	--	--	--	--	--

				14. Creo que trabajo demasiado 15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes 16. Trabajar directamente con personas me produce estrés 17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes 18. Me siento motivada después de trabajar en contacto con estudiantes 19. He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo 20. Me siento acabada en mi trabajo, al límite de mis posibilidades 21. En mi trabajo trato los problemas	
--	--	--	--	--	--

				emocionalmente con muchacha calma 22. Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	
--	--	--	--	--	--

Fuente: Realpe Deianeira, 2021

Ilustración 60 *Variable Relaciones Familiares*

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica Instrumento	
Relaciones familiares	Las relaciones familiares son aquellas interconexiones que se generan entre los miembros del núcleo familiar, las cuales les permite establecer lazos a través de la interacción , lo que promueve la unión y el desarrollo de capacidades para lograr objetivos juntos. Estas interacciones tienen una gran influencia en el funcionamiento del sujeto, puesto que los rasgos característicos predisponen el comportamiento interpersonal dependiendo del contexto en el que se encuentre. Una de las bases fundamentales en el contexto familiar, es la comunicación , puesto que de esta depende el intercambio de información, la conexión afectiva, la creación de normas y el manejo de las reglas de convivencia, generador de	Tipos de familia	Nuclear	1. Si faltó algún día de casa, las tareas domésticas siempre se quedan sin hacer	Sobrecarga y Déficit de Apoyo Familiar (SDAF)	
			Monoparental			
			Extendida			
			Reconstruida			
			Homoparental			
		Dinámica familiar	Relaciones afectivas	2. Mi familia deja muchos asuntos de la casa para mí		
			Autoridad			
			Roles y estereotipos de género			3. Me responsabilizo de la mayor parte de las tareas domésticas
			Comunicación			
		Uso del tiempo libre	Familiar	4. Mi familia me agobia con cosas que deberían ser capaces de hacer por sí mismos		
			Personal			
		Mujeres	Familia	5. Mi familia me quita parte del tiempo que me gustaría dedicar al trabajo		
			Trabajo			
		Readaptación en el hogar por pandemia de COVID-19	COVID-19			
			Teletrabajo			
Educación						
Economía						
Salud						
Alimentación						
Autoridad y roles familiares						

	autonomía, el expresar desacuerdos, así como exponer problemas y el cómo afrontarlos. A su vez evalúa la capacidad de adaptación frente al cambio Braz et al. (2013).	Trabajo Social en el área familiar	Técnicas de Intervención aplicadas a la familia	6. A menudo necesitaría estar en la Institución y en casa a la vez 7. Mi horario de trabajo a menudo choca con mi vida familiar 8. Estoy satisfecha con el tiempo que le dedico a mi familia 9. Estoy satisfecha con el tiempo que le dedico a mi trabajo 10. Mis obligaciones en el trabajo y mis obligaciones en la familia son compatibles 11. Después del trabajo, llego a casa demasiado cansada para hacer lo que me gustaría	
--	--	---	--	---	--

				12. Los requisitos del trabajo interfieren con mi vida familiar 13. Mi trabajo lleva demasiado tiempo, por lo que me resulta difícil cumplir con mis deberes familiares 14. Debido a las exigencias de mi trabajo, lo que quiero hacer en casa no se puede hacer 15. La presión del trabajo me dificulta el desempeño de mis deberes familiares 16. No tengo ningún interés en participar en actividades familiares después del trabajo 17. Debido a mis deberes laborales, tengo que cambiar mis planes para las actividades familiares	
--	--	--	--	--	--

				18. Ya no me apasiona tanto mi trabajo y mis compañeros como antes 19. Me preocupa el futuro de la Institución educativa en la que trabajo 20. Dudo del significado de mi trabajo	
--	--	--	--	--	--

Fuente: Realpe Deianeira, 2021

Encuesta Maslach Burnout Inventory y Escala de relaciones familia-trabajo



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO Facultad de Jurisprudencia & Ciencias Sociales TRABAJO SOCIAL

Tema: “Factores de Riesgo Psicosocial: Síndrome de Burnout y Relaciones familiares en empleadas de Instituciones Públicas en épocas de pandemia por Covid-19”

Objetivo: Determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en las relaciones familiares de empleadas en instituciones públicas.

Indicaciones:

- La información recolectada se utilizará con fines académicos solamente.
- Las respuestas brindadas en esta encuesta permitirán evaluar al personal académico, si han presentado síntomas del síndrome de burnout y la calidad de sus relaciones familiares. Por favor, responda honestamente.
- Señale con una x según corresponda.
- Sus respuestas serán confidenciales.

Datos sociodemográficos:

- Ciudad de residencia _____
- Edad

☐	< 30 años
☐	30–39 años
☐	40–50 años
☐	50 > años

- Estado civil

☐	Soltera
☐	Casada
☐	Unión libre
☐	Divorciada
☐	Viuda

- **Número de hijos**

	0
	1-2
	3 a más

- **Tipo de familia**

	Nuclear
	Monoparental
	Extendida
	Reconstruida
	Homoparental

- **Nombre de la Institución a la que pertenece**

- **Experiencia laboral**

	< 5 años
	6-10 años
	11-15 años
	16-20 años
	> 20 años

- **Horas promedio trabajadas por semana**

	< 40 horas
	41–50 horas
	51–60 horas
	> 60 horas

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

El inventario MBI (Maslach Burnout Inventory) de Maslach & Jackson (1981), es el instrumento más utilizado por la comunidad investigativa para la evaluación de Síndrome del Burnout y está certificado en diferentes contextos culturales y laborales. Evalúa mediante 22 ítems, las tres variables centrales que caracterizan al burnout en los profesionales: agotamiento, despersonalización y baja eficacia profesional.

- Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los siguientes enunciados:

0= NUNCA

1= POCAS VECES AL AÑO

2= UNA VEZ AL MES O MENOS

3= UNAS POCAS VECES AL MES
 4= UNA VEZ A LA SEMANA
 5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA
 6= TODOS LOS DÍAS

Nro.	ÍTEM	Valor
1	Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo	
2	Me siento cansada al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	
5	Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de los estudiantes.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemada por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrada en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.	
16	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	
18	Me siento motivada después de trabajar en contacto con estudiantes.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabada en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	

CUESTIONARIO DE ESCALA RELACIONES FAMILIA-TRABAJO (CFT)

La Escala para evaluar la relación familia trabajo Delgado Sánchez et al. (2011), es un instrumento validado por la Revista Española de Salud Pública. El primer factor es la Sobrecarga y Déficit de Apoyo Familiar (SDAF) e integra preguntas sobre la falta de ayuda y colaboración de la familia para realizar las tareas domésticas. Mientras que el segundo factor es el Conflicto Familia-Trabajo (CFT) y consta de preguntas que reflejan el compromiso entre la dedicación a la familia y al trabajo junto al grado de dificultad para hacer compatibles ambas esferas.

➤ Marque con una x según corresponda.

Nro.	ÍTEMS	Totalmente en desacuerdo	Bastante desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Si falto algún día de casa las tareas domésticas se quedan sin hacer.					
2	Mi familia deja muchos asuntos de la casa para mí.					
3	Me responsabilizo de la mayor parte de las tareas domésticas.					
4	Mi familia me agobia con cosas que deberían ser capaces de hacer por sí mismos.					
5	Mi familia me quita parte del tiempo que me gustaría dedicar al trabajo.					
6	A menudo necesitaría estar en la Institución y en casa a la vez.					
7	Mi horario de trabajo a menudo choca con mi vida familiar.					
8	Estoy satisfecha con el tiempo que le dedico a mi familia.					
9	Estoy satisfecha con el tiempo que le dedico a mi trabajo.					
10	Mis obligaciones del trabajo y mis obligaciones en la familia son compatibles.					
11	Después del trabajo, llego a casa demasiado cansada para hacer lo que me gustaría.					
12	Los requisitos del trabajo interfieren con mi vida familiar.					

13	Mi trabajo lleva demasiado tiempo, por lo que me resulta difícil cumplir con mis deberes familiares.					
14	Debido a las exigencias de mi trabajo, lo que quiero hacer en casa no se puede hacer.					
15	La presión del trabajo me dificulta el desempeño de mis deberes familiares.					
16	No tengo ningún interés en participar en actividades familiares después del trabajo.					
17	Debido a mis deberes laborales, tengo que cambiar mis planes para las actividades familiares.					
18	Ya no me apasiona tanto mi trabajo y mis compañeros como antes.					
19	Me preocupa el futuro de la Institución educativa en la que trabajo.					
20	Dudo del significado de mi trabajo.					

Referencias

- Delgado Sánchez, A., Saletti Cuesta, L., Toro Cárdenas, S., López Fernández, L. A., Luna del Castillo, J. d., & Rodríguez, M. (Abril de 2011). Validación de escala para evaluar la relación familia-trabajo en médicas y médicos de familia. *Revista Española de Salud Pública*, 85(2). Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272011000200004#t1
- Jackson, S., & Maslach, C. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v9n1/v9n1a02.pdf>