



ANIVERSARIO

Revista Venezolana de Gerencia

Revista Venezolana de Gerencia



COMO CITAR: Ordóñez-Balladares, A., Portalanza-Chavarría, A., y Orejuela-Soto, M. F. (2021). Engagement y Burnout en Docentes de la Universidad de Guayaquil. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(Número Especial 5), 51-64. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.4>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 26 Número Especial 5 2021, 51-64
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Engagement y Burnout en Docentes de la Universidad de Guayaquil

Ordóñez-Balladares, Andrea*
Portalanza-Chavarría, Alexandra**
Orejuela-Soto, María Fernanda***

Resumen

Esta investigación tuvo por objetivo determinar los niveles de engagement y burnout en los docentes de la Universidad de Guayaquil. El estudio fue de tipo no experimental, de corte transaccional, como herramienta se aplicó un instrumento en línea a 65 docentes de la facultad de Odontología. Los resultados determinaron que existen niveles bajos cansancio emocional (2,95) y despersonalización (2,43) y altos niveles de realización personal (5,65). También se pudo identificar un alto nivel de engagement, caracterizado por vigor (5,9), dedicación (6,05) y absorción (5,79). Se encontraron diferencias significativas en cuanto al cansancio emocional entre los docentes que tienen nombramiento y los de servicios prestados y en dos de las dimensiones del burnout: realización personal y despersonalización, respecto a la antigüedad laboral. No se encontraron diferencias significativas en cuanto al género, edad y estado civil de los participantes. Se concluye sobre la necesidad de evaluar, por parte de los directivos de las instituciones de educación superior, aquellos factores que están fomentando el engagement en el trabajo y establezcan estrategias para evitar que los docentes caigan en burnout.

Palabras clave: engagement; burnout; docentes universitarios; odontología; Ecuador.

Recibido: 28.01.21

Aceptado: 05.05.21

* Magister en Gestión; Universidad Espíritu Santo, Ecuador, Especialista en Rehabilitación Oral, Odontóloga, Profesora a tiempo completo la Universidad De Guayaquil. E-mail: andrea.ordonezb@ug.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6559-4597>

** Doctora en Ciencias de la Dirección; Universidad del Rosario, Colombia, Profesora a tiempo completo de la Universidad Espíritu Santo, Ecuador. E-mail: aportalanza@uees.edu.ec, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9782-5089>

*** Magister en Gestión; Universidad Espíritu Santo, Ecuador; Licenciada en Ciencias de la Educación con mención Lengua Inglesa y Lingüística. E-mail: morejuela.itsapa@istvr.edu.ec

Engagement and Burnout in Faculty of University of Guayaquil

Abstract

This research aimed to determine the levels of engagement and burnout in the teachers of the University of Guayaquil. The study was non-experimental, transactional, as a tool an online instrument was applied to 65 teachers from the Faculty of Dentistry. The results determined that there are low levels of emotional fatigue (2.95) and depersonalization (2.43) and high levels of personal fulfillment (5.65). A high level of engagement could also be identified, characterized by vigor (5.9), dedication (6.05) and absorption (5.79). Significant differences were found in terms of emotional exhaustion between teachers who have been appointed and those with services provided and in two of the burnout dimensions: personal fulfillment and depersonalization, with respect to work seniority. No significant differences were found regarding the gender, age and marital status of the participants. It concludes on the need to evaluate, by the directors of higher education institutions, those factors that are promoting work engagement and establish strategies to prevent teachers from falling into burnout.

Keywords: engagement; burnout; university teachers; dentistry, Ecuador.

1. Introducción

El ámbito de la docencia ha sido considerado un portal de vulnerabilidad en el cual el profesional está más propenso a caer en un estado emocional de sentirse agotado en el trabajo, considerado como una respuesta de estrés laboral (Montoya & Moreno, 2012); por otra parte, los nuevos modelos educativos demandan mayores responsabilidades asociadas a tareas administrativas, lo que conlleva a una falta de cooperación de los docentes, que sin duda alguna fomenta el desarrollo de este fenómeno (Durán, et al, 2005). El síndrome burnout (SB) surge cuando las demandas del entorno sobrepasan la capacidad de la persona para enfrentarlas, y trae consecuencias, tales como: rotación de profesores, renuncias, incumplimientos, inasistencias por problemas de salud, y

familiares, lo que repercute en cumplir los objetivos propuestos por la organización (Rodríguez, Guevara, & Viramontes, 2017).

Estudios demuestran que los docentes denotan molestia hacia la institución en la que laboran por motivos diversos, entre los que se destacan las condiciones laborales y la presión a la que están expuestos diariamente. Según la Organización Mundial de la Salud, el estrés laboral será la nueva epidemia del siglo XXI (Rodríguez, Guevara, & Viramontes, 2017). Contrario al burnout se encuentra el engagement que es una barrera protectora frente a la posibilidad de presentar SB; conviene destacar que el engagement es cuando el sujeto muestra altos niveles de energía y resistencia mental frente al trabajo y las dificultades que en él se encuentren, es

decir disfruta la dedicación al mismo y está conectado en su quehacer; que al mismo tiempo se le pasa rápidamente (Montoya & Moreno, 2012). Es el estado positivo de la mente relacionado al trabajo que es caracterizado por el vigor, dedicación y absorción (Contreras, 2015).

Así, el compromiso laboral aparece, cuando se percibe un gran número de facilitadores, y hace que el trabajador sea capaz de desempeñar eficientemente cualquier cambio o innovación organizacional. El estar inmersos psicológicamente con el trabajo es demostrar conductas, tales como: altruismo organizacional y trabajo en equipo (Chavez, et al, 2014); es decir, que el fenómeno denominado engagement, se presenta como una vía de escape para combatir el malestar docente y promover el bienestar laboral (Bernal & Donoso, 2017).

A todo esto, se ha constatado que los trabajadores `quemados`, es decir agotados física y mentalmente, poseen menos engagement en su trabajo y experimentan con mayor frecuencia afecto negativo y en menor medida afecto positivo (Spontón, et al, 2019). El burnout no es un fenómeno exclusivamente individual, sino que se extiende al resto de personas con las que se trabaja hasta fuera del ámbito laboral, generando circuitos negativos de malestar que afectan diversas áreas de funcionamiento.

El burnout compromete no sólo la salud ocupacional, sino también la eficacia organizacional, siendo uno de los daños laborales más importantes en la actualidad (Spontón et al, 2019), mientras que el engagement, es una medida de bienestar que resalta los aspectos positivos y mejora de los trabajadores. Estos fenómenos,

representan los efectos del burnout a nivel individual, social y laboral, es importante el temprano y oportuno diagnóstico de este síndrome para evitar consecuencias, y favorecer así la implementación de una política de salud pública debido a su impacto social (Carrillo-Esper, Gómez, & Espinoza, 2012).

Considerando lo antes expuesto, el objetivo de esta investigación es determinar los niveles de engagement y burnout en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Guayaquil. Este documento, se encuentra estructurado en tres partes que rigen el desarrollo de la investigación. En la primera parte, se presentan el origen, los conceptos, dimensiones y escalas del engagement y burnout; además se revisan estudios previos. La segunda sección contiene el tipo de estudio, enfoque, alcance, muestra e instrumentos a utilizar; mientras que la tercera analiza los resultados de las encuestas; finalmente se exponen las conclusiones derivadas.

2. Una mirada al Engagement y al Burnout

El engagement, surge con fuerza a fines de los 90 (Marsollier, 2019), haciendo referencia al estado positivo del individuo, caracterizado por energía, implicación y eficacia, y de reconocido carácter motivacional positivo (Durán, et al, 2005). El mismo, comporta un estado de bienestar psicológico tridimensional, constituido por los siguientes factores: vigor, dedicación y absorción. Según Contreras (2015) y Marcantonio (2017), el vigor no es otra cosa que poseer niveles muy altos de energía y resistencia mental mientras se trabaja; el deseo de esforzarse en el trabajo que se está

realizando, incluso cuando se presentan dificultades; así como la voluntad de invertir el esfuerzo en el mismo, persistir cuando los problemas se presentan.

La dedicación, significa estar inmerso en el trabajo y experimentar entusiasmo e inspiración, tener orgullo y desarrollar desafíos; vale decir, implicación laboral (Contreras, 2015). Por su parte, la absorción tiene que ver con la capacidad de estar totalmente concentrado y envuelto en lo laboral, a tal punto de no poder despegarse de él (Flores, et al, 2015), dado que el tiempo le pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectarse de lo que hace, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración (Marcantonio, 2017).

Existen varios instrumentos para medir el work engagement, el más utilizado internacionalmente es el Utrecht Work Engagement Scale (UWES), el cual toma en cuenta las tres dimensiones antes mencionadas (María et al, 2017). La escala en español estuvo originalmente diseñada con 24 ítems; sin embargo, 17 de ellos confirmaron de manera efectiva las tres dimensiones. Por otro lado, probaron una versión de 15 ítems que resultó ser efectiva, revalidando la tridimensionalidad del constructo (Flores et al, 2015).

Ahora bien, en cuanto al síndrome de burnout (SB), no es otra cosa que estar 'quemado' por el trabajo, fue descrito en Estados Unidos por Freudenburger en 1974; en psicología se lo conoce como fatiga laboral (Montoya & Moreno, 2012). Por otro lado, Bedoya et al, (2017), enfatizan que el síndrome de burnout es un estado de cansancio físico y emocional típico de aquellos individuos que ejercen profesiones de ayuda a otros individuos y que han sido elegidas libremente. En resumidas cuentas, el SB es un estado

psicológico que aparece luego de un período prolongado de exposición a factores de riesgo psicosocial (Carrillo-Esper et al, 2012) y se caracteriza por actitudes negativas hacia los sujetos que constituyen el objeto de su trabajo y hacia el propio trabajo.

Otra forma de plantearlo, es como cansancio emocional o pérdida de recursos emocionales para poder enfrentarse al trabajo (Escribá, Artazcoz, & Pérez, 2008), de modo que se manifiesta con sentimientos negativos y actitudes de negatividad hacia las personas con las que se vincula en su trabajo, es decir aumenta la distancia personal (Carrillo-Esper et al, 2012). Maslach y Jackson (1981), lo definen como un síndrome psicológico de agotamiento emocional que posee tres dimensiones claras: agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo. A estas se agrega una cuarta dimensión, que es la sensación de ineficiencia y falta de logros (Díaz & Gómez, 2016).

El agotamiento extenuante, es un componente de estrés individual básico del burnout que se refiere a sentimientos de estar sobre exigido y totalmente vacío de recursos físicos y emocionales, sin ninguna fuente de reposición y sin energía para poder enfrentar un día u otro problema adicional, esta dimensión tiene como principal característica la sobrecarga laboral y el conflicto personal en el trabajo y la sensación de ineficiencia y falta de logros (Díaz & Gómez, 2016).

El sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo, refieren a la tendencia a evaluarse negativamente en la habilidad laboral y no estar satisfecho con el rol profesional en el trabajo (Carrillo-Esper et al, 2012). Dado que se caracteriza por ser negativa,

insensible o excesivamente apática en diversos aspectos, las complicaciones que genera esta dimensión giran en torno al desapego, esto puede terminar en la pérdida de idealismo y en la deshumanización, esto conlleva no solo con el tiempo a la creación de formas de reducción de la cantidad de trabajo, sino también al desarrollo de una reacción de efecto negativo hacia las personas con las que se trabaja (Díaz & Gómez, 2016).

Finalmente, la dimensión denominada sensación de ineficacia y falta de los logros combina la fatiga emocional, física y mental con falta de entusiasmo y sentimientos de impotencia e inutilidad (Carrillo-Esper et al, 2012). Dado que esta dimensión muestra sentimientos de falta de logros y productividad en el trabajo, así como falta de oportunidades para desarrollarse profesionalmente y carencia de apoyo social se producen consideraciones negativas de sí mismo y de los demás (Díaz & Gómez, 2016).

A pesar de que han existido varias escalas para medir el burnout, tales como las presentadas por Dávila & Nevado (2016) y Moreno, Garrosa y González (2000), la más utilizada es Maslach Burnout Inventory (MBI) (Torres, El-Sahili, & Gutiérrez, 2019), la cual posee 22 ítems; esto fue lo que quedó como resultado de un análisis factorial, partiendo de 47 reactivos planteados a más de mil personas que laboraban en el sector de servicios en los Estados Unidos.

Conviene destacar que este instrumento contaba con 25 ítems y cuatro factores: agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal en el trabajo e implicación por el trabajo, y presentaba dos formas de valorarse: frecuencia e intensidad. Más

tarde, las autoras eliminan intensidad y deciden solo quedarse con frecuencia; dicha escala se compone de 3 factores o sub-escalas: el agotamiento emocional, compuesto por 9 ítems; la despersonalización por 5 ítems y la baja realización personal en el trabajo por 8 ítems (Aranda, Pando, & Salazar, 2016).

Por lo tanto, el Maslach Burnout Inventory (MBI) es el instrumento que ha definido una línea clara de investigación y verificación empírica del constructo burnout, además cuenta con una versión específica para la evaluación del burnout en la profesión docente que es el Educator Survey (ES) o MBI forma ED, esta escala se constituye de forma paralela al MBI, diseñada para la evaluación del síndrome en el profesorado. La única diferencia con el MBI simplemente es la sustitución de la palabra recipient por student en todos aquellos ítems en los que esta palabra aparece, adicional el instrumento incluye una serie de cuestionarios sociodemográficos específicos exclusivamente para profesores (Moreno et al, 2000).

3. Estudios de burnout y engagement en docentes

Aldrete et al, (2012), analizan la relación entre los factores psicosociales laborales y el SB en 330 docentes de una institución pública en Guadalajara, a través del Maslach Burnout Inventory. Concluyen, que el burnout es considerando como una enfermedad profesional, de gran avance por las consecuencias que tienen los riesgos psicosociales laborales en el desempeño laboral, la salud y el bienestar del trabajador. Sin embargo, Correa-Correa (2012) estudió el burnout en docentes universitarios del sector público y privado en Colombia y encontró que existe una

baja presencia de este síndrome en esta población.

Por otra parte, un estudio realizado a docentes universitarios, con una muestra de 156 maestros, incluyendo hombres y mujeres, concluyó que a pesar del desgaste físico y psicológico en el que se encuentra el docente ante los constantes cambios, cuenta con altos niveles de compromiso laboral (Chávez et al, 2014). En ese sentido, una investigación que se realizó en la universidad de Sevilla, con una muestra de 10 docentes, reveló que el engagement es una vía de solución para combatir el malestar docente y promover el bienestar (Bernal & Donoso, 2017).

Ahora bien, en una investigación argentina relacionada con el Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en los docentes, se encontró que aquellos que mantienen actitudes más positivas hacia a su trabajo, también tienden a reportar niveles mayores de salud mental. Cabe destacar, que los análisis de prevalencia indicaron niveles moderados a elevados de salud física y mental, al mismo tiempo observaron que más de un tercio de los académicos que participaron en este estudio declararon sentirse cansados, estresados, haber padecido de dolores de espalda, fatiga, problemas de sueño, dolores de cabeza y tensión ocular (Pujol-Cols, 2018).

No obstante, otro análisis del síndrome de burnout en docentes de la facultad de ingeniería industrial en la universidad de Guayaquil donde la muestra fue 151 docentes de los cuales se escogieron 43 y se pudo concluir que el mayor grado de afectación fue el cansancio emocional (Ugalde & Molestina, 2018).

4. Abordaje metodológico

Se trata de un estudio exploratorio y descriptivo, ya que según (Hernández & Mendoza, 2018) se analizan problemáticas poco estudiadas, como es el caso del ámbito docente en la educación superior del Ecuador. El diseño de la investigación es de tipo no experimental, de corte transversal. El muestreo fue aleatorio por conveniencia, dando como resultado una muestra conformada por 65 docentes de la Facultad Piloto de Odontología de la Universidad de Guayaquil. Lo criterios de inclusión girando en torno a la participación de aquellos docentes que se desempeñan como técnicos docentes, gestores, coordinadores, y autoridades de esa unidad.

Para valorar el burnout, se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI-22) de Maslach & Jackson (1981), el cual emplea tres dimensiones: Cansancio Emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems) y Realización Personal (8 ítems). Se usa una puntuación que va del 1 al 7, en donde el 7 representa `siempre` y el 1 `nunca`. Además de este instrumento, se recogieron datos demográficos sobre los trabajadores (edad, género, estado civil, tipo de contrato, nivel académico, antigüedad). En el caso de engagement, se utilizó el Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) de Schaufelli y Salanova, el cual se compone de tres dimensiones: vigor (6 ítems), dedicación (5 ítems) y absorción (6 ítems), y ha sido validado en el contexto ecuatoriano (Portalanza, 2017), presentando una buena consistencia interna debido al valor de su Alpha de Cronbach (0.92).

Para esta investigación, se hizo un análisis factorial exploratorio de las dos escalas y se determinó su fiabilidad. En

la tabla 1 se puede observar que, tanto las dimensiones como las escalas totales

de burnout y engagement, presentan altos coeficientes de confiabilidad.

Tabla 1
Consistencia interna de las escalas y dimensiones de Burnout y Engagement

| Variable | Dimensión | α |
|------------|----------------------|----------|
| Burnout | Cansancio Emocional | 0,93 |
| | Despersonalización | 0,89 |
| | Realización personal | 0,89 |
| | Escala Total | 0,88 |
| Engagement | Vigor | 0,95 |
| | Dedicación | 0,92 |
| | Absorción | 0,89 |
| | Escala Total | 0,97 |

Fuente: Elaboración propia (2021)

Previo a la aplicación del instrumento, se solicitó autorización del decano y vicedecana de la facultad, y en coordinación con los docentes el cuestionario fue aplicado en línea a través de la plataforma Question Pro, durante el mes de Noviembre del 2019. Los participantes fueron informados del estudio y aprobaron el consentimiento informado. Los datos fueron analizados utilizando el software statistical package for the social sciences (SPSS), mediante el cual se establecen las características socio demográficas y se determinan los niveles de burnout y engagement de los docentes. Además, se determina si existen diferencias entre grupos.

5. Síndrome de Burnout y Engagement en docentes educación superior del Ecuador: Hallazgos encontrados

Los resultados se presentan en tres apartados: el primero, comprende datos del perfil sociodemográfico de todos los participantes en el estudio; el

segundo, analiza el Síndrome de Burnout con relación a los niveles o porcentajes presentes en sus tres principales dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; y el tercero, corresponde al análisis del Engagement con sus sub-escalas: vigor, dedicación y absorción.

5.1. Características Sociodemográficas de los docentes

La población de estudio estuvo predominada por el género femenino con un 53,8% (n=35), mientras que el género masculino representó un 46,2% (n=30). En cuanto al estado civil de los participantes, el 49,2% (n= 32) están casados, el 55,4% (n=36) se encuentran en un rango de 31 a 45 años; el 35,4% (n=23) de los profesores tienen entre 0 y 5 años de experiencia laboral. Además, se puede observar que el 56,9% (n=37) de los docentes encuestados, tienen contrato ocasional; mientras que, el 43,1% (n=28) nombramiento.

5.2. Descriptivos de Burnout y Engagement

En términos de burnout, los indicadores clave del agotamiento de

los encuestados fueron: cansancio emocional (CA), despersonalización (DE) y realización personal (RP) (Tabla 2).

Tabla 2
Burnout de los profesores de odontología

| Burnout | Media | Desv. típ. |
|--|-------|------------|
| Cansancio Emocional | | |
| Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo | 3,11 | 1,68 |
| Me siento cansado al final de la jornada de trabajo | 3,72 | 1,82 |
| Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado | 3,02 | 1,70 |
| Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa. | 3,00 | 1,83 |
| Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo. | 2,89 | 1,74 |
| Me siento frustrado/a en mi trabajo. | 2,48 | 1,87 |
| Creo que trabajo demasiado. | 3,42 | 1,72 |
| Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés. | 2,52 | 1,69 |
| Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades | 2,38 | 1,62 |
| Despersonalización | | |
| Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales. | 2,28 | 1,69 |
| Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente. | 2,49 | 1,90 |
| Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. | 2,65 | 2,02 |
| Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas. | 1,94 | 1,57 |
| No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as. | 2,78 | 2,00 |
| Realización | | |
| Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as. | 5,20 | 1,59 |
| Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as. | 5,38 | 1,59 |
| Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as. | 5,86 | 1,41 |
| Me siento con mucha energía en mi trabajo. | 5,72 | 1,31 |
| Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as. | 5,80 | 1,41 |
| Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as. | 5,80 | 1,43 |

Cont... Tabla 2

| Burnout | Media | Desv. típ. |
|---|-------|------------|
| Cansancio Emocional | | |
| Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. | 5,89 | 1,26 |
| En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma. | 5,51 | 1,59 |

Escala 1=nunca y 7=siempre

Fuente: Elaboración propia (2021)

Las experiencias de cansancio emocional de los encuestados se presentan relativamente bajas, dado que los resultados de esta dimensión están por debajo de tres; es decir, "algunas veces". Además, es interesante señalar que, los encuestados presentaron bajos

niveles de despersonalización y altos niveles de realización personal.

En términos de engagement, las dimensiones analizadas fueron: Vigor (Vil), dedicación (DE) y absorción (AB), tabla 3.

Tabla 3 Engagement entre los profesores de Odontología

| Engagement | Media | Desviación Típica |
|--|-------|-------------------|
| Vigor | | |
| En mi trabajo me siento lleno de energía. | 5,80 | 1,325 |
| Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. | 6,02 | 1,166 |
| Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar. | 5,86 | 1,273 |
| Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo. | 5,69 | 1,413 |
| Soy muy persistente en mi trabajo. | 6,03 | 1,287 |
| Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando. | 6,03 | 1,323 |
| Dedicación | | |
| Mi trabajo está lleno de significado y propósito. | 6,02 | 1,305 |
| Estoy entusiasmado con mi trabajo. | 5,97 | 1,250 |
| Mi trabajo me inspira. | 5,95 | 1,363 |
| Estoy orgulloso del trabajo que hago. | 6,35 | 1,037 |
| Mi trabajo es retador. | 5,98 | 1,329 |
| Absorción | | |
| El tiempo vuela cuando estoy trabajando. | 5,89 | 1,532 |
| Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí. | 5,74 | 1,439 |
| Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. | 5,83 | 1,387 |
| Estoy inmerso en mi trabajo. | 6,11 | 1,174 |
| Me "dejo llevar" por mi trabajo. | 5,83 | 1,294 |
| Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo. | 5,31 | 1,590 |

Escala 1= nunca y 7= siempre

Fuente: Elaboración propia (2021)

Tal como se puede observar, los encuestados presentaron niveles altos de vigor, dedicación y absorción que van desde 5.31 a 6.11, cuya frecuencia se da a favor de casi siempre. El ítem que tuvo mejor promedio está relacionado con la dedicación y el orgullo que sienten los

docentes sobre el trabajo que realizan.

La tabla 4, representa las puntuaciones medias y totales para las dimensiones de burnout y engagement (el rango de puntuaciones depende del número de elementos que componen cada dimensión de la escala).

Tabla 4
Puntuaciones medias y totales para las dimensiones de Engagement y Burnout

| Constructos | Total | | |
|----------------------|-------------|-------|-------|
| | Media (1-7) | Rango | Score |
| Burnout | | | |
| Cansancio Emocional | 2,95 | 9-63 | 26,54 |
| Despersonalización | 2,43 | 5-35 | 12,14 |
| Realización Personal | 5,65 | 8-56 | 45,16 |
| Engagement | | | |
| Vigor | 5,9 | 6-42 | 35,43 |
| Dedicación | 6,05 | 5-35 | 30,28 |
| Absorción | 5,79 | 6-42 | 34,70 |

Fuente: Elaboración propia (2021)

5.3. Diferencias de grupos entre las sub-escalas de Burnout y Engagement

Previo a establecer las diferencias entre las características del grupo de estudio, se verificó a través de las pruebas de normalidad de Kolmogorov Smirnov si las variables de análisis siguen una distribución normal. Los resultados permitieron corroborar que los datos siguen una libre distribución; por lo tanto, se procedió a realizar la prueba de U de Man Whitney para dos muestras independientes y la de Kruskal

Wallis para más de dos muestras. No se encontraron diferencias significativas en las sub-escalas de burnout ni en las de engagement, en cuanto a género, edad y estado civil.

En la tabla 5, puede observar la percepción que tienen los profesores con nombramiento y contrato ocasional. Con respecto al cansancio emocional, difieren significativamente entre ellos ($p=0,01$). Sin embargo, en el caso de las otras sub-escalas, no se encontraron diferencias entre estos dos grupos de análisis.

Tabla 5
Diferencias de grupo por tipo de contrato para las sub-escalas de burnout y engagement

| | Absorción | Vigor | Dedicación | Realización Personal | Cansancio Emocional | Despersonalización |
|---------------------------|-----------|----------|------------|----------------------|---------------------|--------------------|
| U de Mann-Whitney | 422,500 | 461,500 | 434,000 | 511,000 | 324,000 | 396,500 |
| W de Wilcoxon | 1125,500 | 1164,500 | 1137,000 | 917,000 | 730,000 | 802,500 |
| Z | -1,272 | -,756 | -1,147 | -,093 | -2,572 | -1,622 |
| Sig. asintót. (bilateral) | ,203 | ,450 | ,251 | ,926 | ,010 | ,105 |

Fuente: Elaboración propia (2021)

Por otro lado, al considerar los años de experiencia laboral de los docentes se pudo identificar que en las

dimensiones de realización personal y despersonalización existen diferencias significativas entre los grupos (ver tabla 6).

Tabla 6
Diferencia de grupos por antigüedad para las sub-escalas de Burnout y Engagement

| | Absorción | Vigor | Dedicación | Realización Personal | Cansancio Emocional | Despersonalización |
|---------------|-----------|-------|------------|----------------------|---------------------|--------------------|
| Chi-cuadrado | 3,386 | 8,995 | 5,074 | 16,952 | 7,304 | 9,810 |
| gl | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Sig. asintót. | ,495 | ,061 | ,280 | ,002 | ,121 | ,044 |

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Cuántos años de experiencia laboral tiene en el sector de la Educación

Fuente: Elaboración propia (2021)

6. A modo de conclusiones

La presente investigación tuvo como objetivo determinar los niveles de engagement y burnout de los docentes de la facultad de Odontología en la Universidad de Guayaquil, lo cual permitió establecer diferencias en las dimensiones de estos constructos entre

las características sociodemográficas de los profesores que formaron parte del estudio. Para lograrlo se aplicó el Utrecht Work Engagement Scale y el Maslach Burnout Inventory, instrumentos que presentaron una alta consistencia interna, tanto para cada una de las sub-escalas, como para la escala total.

Los docentes tienen bajos

niveles de Cansancio Emocional y Despersonalización y altos niveles de realización personal. Además, se encontró un alto nivel de engagement, caracterizado por el vigor, dedicación y la absorción. Lo anterior muestra, que pese al desgaste físico y psicológico en el que se encuentra el docente ante los constantes cambios, cuenta con niveles altos de compromiso laboral.

Existen diferencias significativas en cuanto al cansancio emocional entre los docentes que tienen nombramiento y los de servicios prestados, situación que se puede estar dando por la estabilidad laboral. Además, se encontró diferencias significativas en dos de las dimensiones del burnout: realización personal y despersonalización, respecto a la antigüedad de experiencia laboral. Aquellos docentes que tienen menor antigüedad presentan un mayor grado de realización personal, lo cual podría estar asociado al desastre o cansancio por los años de servicio.

Por otro lado, no se encontraron diferencias significativas en cuanto al género, edad y estado civil de los docentes. Estos resultados contrastan con estudios en los cuales la variable estado civil, sí se encuentra relacionada significativamente con el SB, debido a que índices más altos: como el agotamiento emocional y la baja realización que se daban en mujeres casadas, concluyendo que esta variable influye de una manera determinante en la presencia de dicho síndrome.

Existe la necesidad de evaluar, por parte de los directivos de las instituciones de educación superior, aquellos factores que están fomentando el engagement en el trabajo y establezcan estrategias para evitar que los docentes caigan en burnout. Es importante considerar, que este estudio se realizó en noviembre

2019. En la actualidad el mundo vive momentos críticos y especiales causados por la pandemia COVID-19, lo cual ha traído que los docentes dicten clases de forma online adaptándose a nuevos retos y cambios que exige la educación; por lo tanto, sería recomendado volverlos a evaluar.

El presente estudio tiene limitaciones, ya que la muestra es pequeña; por lo que se sugiere replicar el estudio con muestras más grandes en instituciones públicas y privadas de educación superior. También se recomienda realizar estudios incorporando nuevas variables y organizaciones que pueden ser consecuencias o antecedentes del burnout o engagement.

Referencias bibliográficas

- Aldrete, M., Vázquez, L., Aranda, C., Contreras, M., & Oramas, A. (2012). Factores Psicosociales Laborales y Síndrome de Burnout en Profesores de Preparatoria de Guadalajara Jalisco, México. *Revista Cubana de la Salud y Trabajo*, 13(1), 19-26. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst121c.pdf>
- Aranda, C., Pando, M., & Salazar, J. (2016). Confiabilidad y Validación de la Escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en Trabajadores del Occidente de México. *Salud Uninorte*, 32(2), 218-227. <https://doi.org/10.14482/sun.32.2.8828>
- Bedoya, E., Vega, N., Severiche, C., & Meza, M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación Universitaria*, 10(6), 51-57. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>

- Bernal, A., & Donoso, M. (2017). Engagement y Bienestar en el Profesorado Universitario Hacia la Delimitación de Indicadores Evaluativos. *Contextos Educativos*, 1(20), 183-199. <https://doi.org/10.18172/con.2997>
- Carrillo-Esper, R., Gómez, k., & Espinoza, I. (2012). Síndrome de Burnout en la Práctica Médica. *Med Int Me*, 28(6), 579-584. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=38802>
- Chavez, D., Pando, M., Aranda, C., & Almeida, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia y Trabajo*, 16(50), 116-120. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000200010>
- Contreras, C. (2015). Determinación del Nivel de Engagement Laboral en Trabajadores de una Planta de Producción de Petróleo y Gas Costa Afuera en México. *Ciencia y Trabajo*, 17(52), 37-42. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000100008>
- Correa-Correa, Z. (2012). El Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado. *Epidemiología y Salud*, 1(2), 19-24. https://www.siicsalud.com/pdf/eys_1_2_128890_51613.pdf
- Dávila, F., & Nevado, N. (2016). Validación de Burnout Screening Inventory en Personal de Formación del Área de la Salud. *Edu Med*, 17(4), 158-163. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.08.007>
- Díaz, F., & Gómez, C. (2016). Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y 2010. *Psicología del Caribe*, 33(1), 113-131. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>
- Durán, M., Extremera, N., Montalbán, M., & Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el Ámbito Docente: Análisis de sus Relaciones con la Satisfacción Laboral y Vital en una Muestra de Profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039009.pdf>
- Escribá, V., Artazcoz, L., & Pérez, S. (2008). Efecto del Ambiente Psicosocial y de la Satisfacción Laboral en el Síndrome de Burnout en Médicos Especialistas. *Gac Sanit*, 22(4), 300-308. <https://doi.org/10.1157/13125351>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., García, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. <http://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/261>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Mc Graw Hill.
- Marcantonio, C. (2017). Concepto y Alcance del Término Engagement Requerimiento a los Empleados. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 3(2), 81-89. <https://es.scribd.com/document/442635467/Concepto-y-alcance-del-termino-Engagement-pdf>
- María, L., Iglesia, G., Castro, A., & Fernández, M. (2017). Validación de una Escala Sobre Work Engagement. Perfiles Asociados a Alta Performance. Y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 127-137. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1482>
- Maslach, C., y Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational*

- Behavior*, (2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Marsollier, R. (2019). Análisis del Modelo Burnout-Engagement en Empleados Públicos. *Psicogente*, 22(41), 1-18. <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3311>.
- Montoya, P. A., & Moreno, S. (2012). Relación entre Síndrome de Burnout, estrategias de Afrontamiento y Engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29(1). <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v29n1/v29n1a11.pdf>
- Moreno, B., Garrosa, E., & González, J. (2000). La Evaluación del Estrés y el Burnout del Profesorado: El CBP-R. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 151-171. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63238.pdf>
- Portalanza, C. (2017). *Comportamiento de Civilidad y Engagement de Empleados y Estudiantes: Una Aproximación desde los Estudios Organizacionales Positivos*. [Tesis. Universidad del Rosario, Bogotá]. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/17947>
- Pujol-Cols, L. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Salud trab*, 26(1), 6-19.
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout en Docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 1-24. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39
- Spontón, C., Trógolo, M., Castellano, E., & Medrano, A. (2019). Medición del Burnout: Estructura Factorial, Validez y Confiabilidad en Trabajadores Argentinos. *Interdisciplinaria*, 36(1), 87-103. <https://www.redalyc.org/journal/180/18060087007/html/>
- Torres, E., El Sahili, L., & Gutiérrez, V. (2019). Análisis del Burnout y sus Escalas de Medición. *Praxis Investigativa Redie*, 11(20), 106-124. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6951593>
- Ugalde, J., & Molestina, C. (2018). Burnout en Docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Espacios*, 39(52), 26. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n52/a18v39n52p26.pdf>