



Estrés laboral y Burnout en personal administrativo de una Universidad en El Oro

Work-related Stress and Burnout in Administrative Staff at a University in El Oro

Janeth Cedillo Procel¹

jcedillo@uees.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0003-3019-9639>

Debbie Fernández Álvarez²

debbiefernandez@uees.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0007-6607-8475>

Kenny Escobar Segovia³

kescobar@espol.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-1278-7640>

Daniela Paz Barzola⁴

dpaz@espol.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-9966-6632>

Recibido: 17/03/2024; Aceptado: 09/6/2024

RESUMEN

La salud mental y el bienestar laboral son fundamentales para el rendimiento y la eficacia en cualquier organización. En entornos académicos, donde las demandas y presiones pueden ser altas, evaluar estos aspectos se convierte en un asunto primordial. El presente estudio se centró en identificar la presencia de estrés laboral y el Síndrome de Burnout entre el personal administrativo de una universidad en la Provincia de El Oro. Se aplicaron dos herramientas de evaluación: el test de Maslach Burnout Inventory y el test de estrés laboral de la OIT-OMS. A través de estos cuestionarios, se recolectaron respuestas de 300 trabajadores del área administrativa de una universidad, se aplicó prueba de correlación de Pearson y prueba chi-cuadrado de Pearson para asociación. Los resultados indicaron que una proporción significativa de los encuestados experimenta niveles elevados de estrés laboral (71,3%), además, se observaron indicios del Síndrome de Burnout en un 98%. Uno de los aspectos

¹ Magister en Seguridad y Salud Ocupacional, Universidad Espíritu Santo, Ecuador

² Magister en Seguridad y Salud Ocupacional, Universidad Espíritu Santo, Ecuador

³ Magister en Gestión de la Productividad y la Calidad, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Ecuador

⁴ Ingeniería en Geología, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Ecuador

más destacados del estudio fue que existió correlación entre los resultados de ambos cuestionarios ($p < 0,01$) y sobre todo la realización personal, mostró una relación inversa con el estrés laboral ($p < 0,01$). Es esencial que la institución académica evalúe y, si es necesario, ajuste las condiciones y políticas laborales. La implementación de estrategias de apoyo y programas de prevención puede ser vital para mantener un ambiente laboral saludable y garantizar la eficiencia en el servicio.

Palabras clave: Estrés laboral, Síndrome de Burnout, Personal Administrativo, Universidad, El Oro.

ABSTRACT

Mental health and workplace well-being are critical for performance and efficiency in any organization. In academic settings, where demands and pressures can be high, assessing these areas becomes paramount. This study aimed to identify the prevalence of work-related stress and Burnout Syndrome among administrative staff at a university in the El Oro Province. Two assessment tools were utilized: the Maslach Burnout Inventory and the ILO-WHO work stress test. From these surveys, responses from 300 administrative employees were collected, and both Pearson correlation tests and Pearson's chi-squared tests were applied for association. Results showed that a significant proportion of respondents experienced high levels of work-related stress (71.3%), with indications of Burnout Syndrome evident in 98%. Notably, there was a correlation between the results from both questionnaires ($p < 0.01$), with personal accomplishment showing an inverse relationship with work stress ($p < 0.01$). It's imperative for the academic institution to assess and, if necessary, adjust its work conditions and policies. Implementing supportive strategies and prevention programs could be essential for maintaining a healthy work environment and ensuring service efficiency.

Keywords: Work-related Stress, Burnout Syndrome, Administrative Staff, University, El Oro.

Introducción

El estrés es un tema de gran importancia dentro de la salud ocupacional, es fundamental comprender el equilibrio entre la salud mental y la actividad laboral. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Existen factores que pueden desencadenar un desequilibrio entre condiciones de trabajo y la salud entre los trabajadores, lo que conlleva múltiples enfermedades.

Las transacciones entre la persona y el entorno dependen del impacto del estresor ambiental, impacto mediatizado en primer lugar por las evaluaciones que hace la persona del estresor y, en segundo lugar, por los recursos personales, sociales o culturales disponibles para hacer frente a la situación de estrés (Barrio et al., 2006). El estrés laboral influye en la productividad y en el ambiente de trabajo por lo que el trabajador experimenta un desequilibrio entre las condiciones psicosociales referentes al trabajo y sus capacidades a desempeñar en el lugar del trabajo (Flores-Meza et al., 2021; Romero-Díaz et al., 2016).

El estrés laboral se define como una tensión psíquica que implica cambios fisiológicos, existen dos tipos de estrés: distrés que es la tensión psíquica que se experimenta con malestar, y eustres que es la tensión psíquica que favorece la realización de diversas actividades. Selye determina tres fases del estrés las cuales son: fase de alarma, fase de resistencia fase de y agotamiento esta última fase sobre pasa los esfuerzos de la persona lo que denota los síntomas psicósomáticos (Alfaro, 2016; Arias, 2012).

El estrés laboral, resultado de la exposición a riesgos psicosociales, afecta a todas las profesiones y áreas de trabajo (Adanaqué-Bravo et al., 2023; Ruiz-Frutos, Adanaqué-Bravo, et al., 2022; Ruiz-Frutos, Arias-Ulloa, et al., 2022). Provoca alta rotación de personal, disminución de la productividad, prácticas inseguras, más accidentes, insatisfacción del cliente y daña la imagen de la institución interna y externamente, afectando el reclutamiento. En estadísticas se refleja que entre el 50% y 60 % de las bajas laborales se relacionada con el estrés a nivel laboral lo que evidencia lo antes mencionado ocasionando gran afectación a nivel de institucionalidad (Londoño, 2019).

Según datos de Eurostat, el estrés es el segundo problema de salud más frecuente entre los trabajadores tras los trastornos musculo esqueléticos. Por ello también está aumentando la sensibilización, a nivel internacional, sobre la necesidad de actuar frente al estrés en el trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004). Los sucesos vitales, como divorcio, muerte de un cónyuge, cambios en hábitos de vida, entre otros, generan tensiones que afectan la salud física y mental, llevando al estrés laboral. En el área administrativa, los eventos más comunes son cambios de responsabilidades y hábitos, mientras que sucesos como muerte de un cónyuge o amigo, y problemas con el jefe son

menos frecuentes. Un estudio señala que el 22% de los trabajadores administrativos experimentan un nivel medio de estrés, y las mujeres identifican la educación de los hijos como un suceso vital estresante. El estrés laboral surge de la interacción entre condiciones objetivas y percepciones individuales, influenciado tanto por el ambiente laboral como familiar, afectando a cada trabajador de manera única (Arias, 2012; García, 2016).

Las consecuencias de lo antes mencionado de forma crónica se conocen como síndrome de burnout (Desart & De Witte, 2019; Prudenzi et al., 2021). La definición más aceptada es la de C. Maslach, que lo describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004). Gil-Monte lo define como: "una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado". Ambas definiciones coinciden en apuntar que es una inadecuada respuesta al estrés crónico el detonante de este padecimiento (Saborio & Hidalgo, 2015). El Burnout se empezó a investigar en otras profesiones desde 1978, a lo largo de los años se ha establecido que se trata de una respuesta al estrés laboral, que se caracteriza principalmente por las actitudes, los sentimientos negativos hacia el propio rol profesional (Patiño & Acosta, 2021). En los años 90 para muchos autores ya no era algo que se presentaba solamente en personas que brindan servicios humanos su abanico se fue incrementando, abarcando a varias profesiones y no siempre estaba vinculado con el establecimiento de relaciones directas entre las personas (Chang-Camacho et al., 2022); ideas que reafirmaron los postulados planteados por Maslach pudiéndose presentar el burnout en trabajadores con diferentes actividades laborales (Mero, 2021).

El síndrome de burnout es un proceso complejo y multicausal originado por factores como sobrecarga laboral, condiciones económicas precarias, aislamiento y otros factores de riesgo, como condiciones personales, formación inadecuada y factores ambientales (Maslach et al., 2017; Patel et al., 2018). Esto lleva a que los trabajadores se sientan fatigados y con falta de energía, afectando su desempeño y bienestar físico y mental, y aumentando el absentismo

Cedillo, Fernández, Escobar, Paz.

Estrés laboral y Burnout en personal administrativo de una Universidad en El Oro

y la disminución de calidad en el trabajo (Espinoza, 2021; Fred & Scheid, 2018; West et al., 2018). El burnout es un síndrome tridimensional que incluye agotamiento emocional, despersonalización y ausencia de realización personal (de los Rios Castillo et al., 2007). Es esencial diferenciar el burnout del estrés laboral y la depresión; mientras que la depresión afecta de manera general a los individuos, el burnout se ve como una respuesta final al estrés laboral crónico (Olivares Faúndez, 2017)

La sintomatología del síndrome de burnout incluye síntomas físicos como agotamiento y fatiga, aumento en el consumo de narcóticos, problemas emocionales como depresión, aislamiento, conflictos interpersonales y cambios en valores y creencias (Madero et al., 2013). Este síndrome es crucial en el ámbito ocupacional, ya que afecta el desempeño, productividad y calidad de servicio, generando actitudes negativas hacia el trabajo y deterioro en la calidad de vida laboral (Patlán, 2013). Factores clave del burnout incluyen recursos personales, recursos y demandas laborales, teniendo impactos físicos y psicológicos (Rodríguez Villanueva & Huapaya Flores, 2021). El instrumento más utilizado para diagnosticar burnout es el Maslach Burnout Inventory (MBI), destacándose en un 53,74% de los estudios analizados (Márquez-Lugo et al., 2021). Este instrumento consta de 22 ítems y evalúa tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Es importante evaluar cada dimensión por separado para identificar las áreas de mayor afectación (Saborio & Hidalgo, 2015).

El estrés laboral y el síndrome de burnout en el área administrativa de instituciones educativas superiores son consecuencia de factores como recortes de financiación, largas horas de trabajo, falta de recursos y apoyo, y bajos salarios, entre otros (Avargues & Borda, 2010; Gold, 2019). En la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Perú, la mayoría de los trabajadores perciben un clima laboral poco favorable (González, 2014). Similarmente, en la Universidad Andina de Ecuador, el personal administrativo y jefaturas muestran niveles elevados de estrés debido a sus responsabilidades y jornadas laborales (Alfaro, 2016). El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de 2020 enfatiza la relación entre la exposición a riesgos psicosociales y problemas de salud, y cómo el diseño monótono y repetitivo del trabajo puede intensificar estos problemas. A nivel

institucional, el aumento de burnout y estrés se correlaciona con el absentismo, la rotación de personal y una disminución en la productividad (Rodríguez Carvajal & Rivas Hermosilla, 2011). Es fundamental que las instituciones actúen para mitigar estos riesgos, estableciendo relaciones recíprocas con sus trabajadores y garantizando un ambiente laboral saludable (Ramírez Pérez & Lee Maturana, 2011).

El objetivo de estudio es evaluar la presencia del estrés laboral y el síndrome de burnout en personal administrativo en una Universidad de la Provincia de El Oro, mediante instrumentos validados con la finalidad de disminuir dichos riesgos.

Metodología

Se realizó una investigación descriptiva con diseño transversal al universo total de 350 trabajadores del área administrativa de una universidad de la Provincia de El Oro durante los meses de septiembre y octubre durante el año 2021, los criterios de inclusión fueron tener nombramiento definitivo, nombramiento provisional, contrato vigente como personal administrativo, autorizar participar en la recepción de información brindar la información suficiente y haber desempeñado con sus funciones de forma interrumpida durante el último año.

Se obtuvo una muestra de 300 personas, para la recolección de la información se utilizó el test de OIT-OMS para medir estrés laboral, empleándose las categorías nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, y generalmente, en la que se valora escalas de alto nivel de estrés, estrés, nivel intermedio y bajo nivel de estrés (Alfaro, 2016). Además del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para las características del síndrome de burnout en la cual se considera la frecuencia, nunca, algunas veces al año, algunas veces al mes, algunas veces a la semana y diariamente en la que se valora diferentes dimensiones las cuales son, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal además permite valorar la presencia o no de burnout y sus indicios (Márquez-Lugo et al., 2021).

Para el análisis de información sobre el estrés laboral, se comienza por presentar los niveles actuales de estrés en la institución, posteriormente se analiza de forma general los factores

que mayor impacto tienen sobre el estrés laboral y finalmente, se examina cada uno de los ítems del cuestionario, los cuales fueron agrupados dentro del factor al cual corresponden para una mejor interpretación de la información. Este estudio permitirá tener una identificación real y objetiva de la presencia de estrés y burnout laboral en personal administrativo a nivel de instituciones de educación superior para poder tener una visión de aplicar programas de acción en este grupo de trabajadores.

Resultados y discusión

La Tabla 1 muestra los datos Sociodemográficos distribuidos de la siguiente manera. De la población de estudio la mayoría son hombres indicado en un 51.7%, comprendidos entre las edades de 31 a 40 años en un 48.7% de estado civil Casado/a de 54.0%, sí tienen niños en etapa escolar con un 50.3%. A nivel laboral presentan nombramiento definitivo un 97.3%, llevan trabajando en la institución de 2-5 años un 55.3%, y se indica que el 36.3, 6.7% realiza una actividad física ligera.

Tabla 1. Datos sociodemográficos

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Sexo | | |
| Hombre | 155 | 51.7 |
| Mujer | 144 | 48.0 |
| Prefiero no decirlo | 1 | .3 |
| Grupo etario (año) | | |
| Menores a 30 | 21 | 7.0 |
| Entre 31 a 40 | 146 | 48.7 |
| Entre 41 a 50 | 132 | 44.0 |
| Mayores a 51 | 1 | .3 |
| Estado civil | | |
| Casado/a | 162 | 54.0 |
| Divorciado/a | 43 | 14.3 |
| Soltero/a | 49 | 16.3 |
| Unión de hecho | 29 | 9.7 |
| Viudo/a | 17 | 5.7 |
| Niños (etapa escolar) | | |
| No | 149 | 49.7 |
| Si | 151 | 50.3 |
| Tipo de contrato | | |
| Contrato vigente | 2 | .7 |
| Nombramiento definitivo | 292 | 97.3 |
| Nombramiento provisional | 6 | 2.0 |
| Años trabajando | | |
| <2 años | 5 | 1.7 |
| >10 años | 6 | 2.0 |
| 2-5 años | 166 | 55.3 |
| 5-10 año | 123 | 41.0 |

| Actividad física | | |
|-------------------------|-----|------|
| Extrema | 26 | 8.7 |
| Ligera | 109 | 36.3 |
| Moderada | 88 | 29.3 |
| Muy activa | 57 | 19.0 |
| Sedentaria | 20 | 6.7 |

Fuente: elaboración propia (2023)

La Tabla 2 presenta los datos de las dimensiones del Síndrome de Burnout y Estrés laboral distribuidos de la siguiente manera: El análisis de la dimensión Agotamiento Emocional, reveló que el 95% de la población se encuentra en un nivel bajo. La dimensión de Despersonalización se evidencia que el 82.3% se encuentra en un nivel medio. De acuerdo con la dimensión Realización personal, el 99% de los trabajadores se encuentra en un nivel bajo. Se pudo constatar que en la población estudiada prevalecen niveles bajos de Realización personal, Al realizar el análisis de las dimensiones que determinan la presencia de burnout se evidencia solo un 3%, en cambio existe un valor de 98.7% de indicios de presencia de burnout. Al realizar la valoración de resultados del nivel de estrés el 42% de la población se encuentra en un alto nivel de estrés seguido por un 29.3% en nivel de estrés.

Tabla 2. Resultados dimensiones de burnout y estrés laboral

| Agotamiento emocional | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| Alto | 1 | .3 |
| Bajo | 285 | 95.0 |
| Medio | 14 | 4.7 |
| Despersonalización | | |
| Alto | 16 | 5.3 |
| Bajo | 37 | 12.3 |
| Medio | 247 | 82.3 |
| Realización personal | | |
| Bajo | 297 | 99.0 |
| Medio | 3 | 1.0 |
| Presencia de Burnout | | |
| Indicios | 296 | 98.7 |
| No | 3 | 1.0 |
| Si | 1 | .3 |
| Nivel de Estrés | | |
| Bajo nivel de estrés | 63 | 21.0 |
| Nivel intermedio | 23 | 7.7 |
| Estrés | 88 | 29.3 |
| Alto nivel de estrés | 126 | 42.0 |

Fuente: elaboración propia (2023)

La Tabla 3 muestra datos Sociodemográficos vs Burnout se demuestra para los datos sociodemográficos sexo, edad, estado civil y niños en edad escolar no se encuentran diferencias significativas entre las variables, al contrario de tipo de contrato años trabajando y actividad física que si presenta relación.

Tabla 3: Datos sociodemográficos vs burnout

| | Indicios (%) | Burnout | | Valor p |
|------------------------------|--------------|----------|----------|---------|
| | | No (%) | Si (%) | |
| Sexo | | | | |
| Hombre | 153 (98,7) | 1 (6) | 1 (-) | 0.851 |
| Mujer | 142 (98,6) | 2 (1,4) | - | |
| Prefiero no decirlo | 1 (100) | - | - | |
| Grupo etario (años) | | | | |
| Menores a 30 | 20 (95,2) | 1 (4,8) | - | 0.608 |
| Entre 31 a 40 | 145 (99,3) | 1 (0,7) | - | |
| Entre 41 a 50 | 130 (98,5) | 1 (0,8) | 1 (0,8) | |
| Mayores a 51 | 1 (100) | - | - | |
| Estado civil | | | | |
| Casado/a | 159 (98,1) | 2 (1,2) | 1 (0,6) | 0.967 |
| Divorciado/a | 43 (100) | - | - | |
| Soltero/a | 48 (98,0) | 1 (2,0) | - | |
| Unión de hecho | 29 (100) | - | - | |
| Viudo/a | 17 (100) | - | - | |
| Niños (etapa escolar) | | | | |
| No | 146 (98,0) | 2 (1,3) | 1 (0,7) | 0.503 |
| Si | 150 (99,3) | 1 (0,7) | - | |
| Tipo de contrato | | | | |
| Contrato vigente | 2 (100) | - | - | 0.000 |
| Nombramiento definitivo | 290 (99,3) | 2 (0,7) | - | |
| Nombramiento provisional | 4 (66,7) | 1 (16,7) | 1 (16,7) | |
| Años trabajando | | | | |
| <2 años | 5 (100) | - | - | 0.014 |
| >10 años | 5 (83,3) | 1 (16,7) | - | |
| 2-5 años | 164 (98,8) | 1 (0,6) | 1 (0,6) | |
| 5-10 año | 122 (99,2) | 1 (0,8) | - | |
| Actividad física | | | | |
| Extrema | 26 (100) | - | - | 0.020 |
| Ligera | 108 (99,1) | 1 (0,9) | - | |
| Moderada | 87 (98,9) | 1 (1,1) | - | |
| Muy activa | 57 (100) | - | - | |
| Sedentaria | 18 (90,0) | 1 (5,0) | 1 (5,0) | |

Fuente: elaboración propia (2023)

En la Tabla 4 se evidencia la relación entre los datos Sociodemográficos y el Estrés laboral. Se observa que para los datos sociodemográficos sexo, actividad física no se encuentran diferencias significativas entre las variables, al contrario de grupo etario, estado civil, niños en etapa escolar, tipo de nombramiento definitivo, años trabajando y actividad física que si presenta relación.

Tabla 4: Datos sociodemográficos vs estrés laboral

| | Nivel de Estrés laboral | | | | Valor p |
|------------------------------|-------------------------|------------------|-----------|----------------------|---------|
| | Bajo nivel de estrés | Nivel intermedio | Estrés | Alto nivel de estrés | |
| Sexo | | | | | |
| Hombre | 27 (17,4) | 11 (7,1) | 46 (29,7) | 71 (45,8) | 0.568 |
| Mujer | 36 (25,0) | 12 (8,3) | 42 (29,2) | 54 (37,5) | |
| Prefiero no decirlo | - | - | - | 1 (100) | |
| Grupo etario (años) | | | | | |
| Menores a 30 | 10 (47,6) | 4 (19,0) | 4 (19,0) | 3 (14,3) | 0.000 |
| Entre 31 a 40 | 21 (14,4) | 3 (2,1) | 47 (32,2) | 75 (51,4) | |
| Entre 41 a 50 | 31 (23,5) | 16 (12,1) | 37 (28,0) | 48 (36,4) | |
| Mayores a 51 | 1 (100) | - | - | - | |
| Estado civil | | | | | |
| Casado/a | 39 (24,1) | 14 (8,6) | 50 (30,9) | 59 (36,4) | 0.000 |
| Divorciado/a | 4 (9,3) | 2 (4,7) | 12 (27,9) | 25 (58,1) | |
| Soltero/a | 19 (38,8) | 7 (14,3) | 8 (16,3) | 15 (30,6) | |
| Unión de hecho | 1 (3,4) | - | 12 (41,4) | 16 (52,2) | |
| Viudo/a | - | - | 6 (35,3) | 11 (64,7) | |
| Niños (etapa escolar) | | | | | |
| No | 35 (23,5) | 17 (11,4) | 34 (22,8) | 63 (42,3) | 0.014 |
| Si | 28 (18,5) | 6 (4,0) | 54 (35,8) | 63 (41,7) | |
| Tipo de contrato | | | | | |
| Contrato vigente | 2 (100) | - | - | - | 0.000 |
| Nombramiento definitivo | 56 (19,2) | 22 (7,5) | 88 (30,1) | 126 (43,2) | |
| Nombramiento provisional | 5 (83,3) | 1 (16,7) | - | - | |
| Años trabajando | | | | | |
| <2 años | 3 (60,0) | 2 (40,0) | - | - | 0.000 |
| >10 años | 5 (83,3) | 1 (16,7) | - | - | |
| 2-5 años | 31 (18,7) | 11 (6,6) | 55 (33,1) | 69 (41,6) | |
| 5-10 años | 24 (19,5) | 9 (7,3) | 33 (26,8) | 57 (46,3) | |
| Actividad física | | | | | |
| Extrema | 2 (7,7) | 2 (7,7) | 8 (30,8) | 14 (53,8) | 0.081 |
| Ligera | 26 (23,9) | 3 (2,8) | 29 (26,6) | 51 (46,8) | |
| Moderada | 24 (27,3) | 9 (10,2) | 30 (34,1) | 25 (28,4) | |
| Muy activa | 8 (14,0) | 6 (10,5) | 15 (26,3) | 28 (49,1) | |

Cedillo, Fernández, Escobar, Paz.

Estrés laboral y Burnout en personal administrativo de una Universidad en El Oro

| | | | | |
|-------------------|----------|----------|----------|----------|
| Sedentaria | 3 (15,0) | 3 (15,0) | 6 (30,0) | 8 (40,0) |
|-------------------|----------|----------|----------|----------|

Fuente: elaboración propia (2023)

La tabla 5 muestra las relaciones entre las dimensiones de burnout y el estrés laboral, en la tabla se muestra que la dimensión de realización personal presenta correlación con el estrés laboral la cual es inversa.

Tabla 5: Relaciones entre las dimensiones de burnout y el estrés laboral

| Dimensiones | | Agotamiento emocional | Despersonalización | Realización personal | Estrés laboral |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|--------------------|----------------------|----------------|
| Realización personal | Coeficiente | 1 | ,399** | ,481** | .084 |
| | Valor p | | .000 | .000 | .147 |
| Despersonalización | Coeficiente | ,399** | 1 | ,339** | .025 |
| | Valor p | .000 | | .000 | .670 |
| Realización personal | Coeficiente | ,481** | ,339** | 1 | -,220** |
| | Valor p | .000 | .000 | | .000 |
| Estrés laboral | Coeficiente | .084 | .025 | -,220** | 1 |
| | Valor p | .147 | .670 | .000 | |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: elaboración propia (2023)

Relacionado los resultados del presente estudio con estudios similares, se ha evidenciado la relación entre el burnout y el estrés. En la investigación realizada por Mero (2021), se determina que, en las dimensiones de burnout se presentan porcentajes iguales para la dimensión de realización personal, además existe similitud en lo que corresponde de los indicadores sociodemográficos, pero discrepan los resultados con el sexo ya que no se presentó una diferencia. Madero (2013) es su estudio encontró bajos niveles síndrome de burnout y los relaciona con eustrés o estrés positivo, pero se evidenció en la investigación

mayor presencia de indicios de burnout, con mayor prevalencia en la dimensión de realización personal que tiene correlación con estrés laboral.

Arias (2012) refiere que, el grupo de personal que labora a nivel del área administrativa presento un nivel medio, a diferencia, que se demostró que los colaboradores que pertenecen en el área administrativa de una institución de educación superior presentan un nivel alto de estrés. Por otra parte, Alfaro (2016) menciona que los niveles de estrés en general son bajos, sin embargo, se evidenciaron niveles intermedios y superiores de estrés en personal que labora a nivel administrativo y lo relaciona con respecto a que la mayoría presento altos niveles de satisfacción laboral. Se puede relacionar el estrés laboral con el aumento de indicios de burnout con mayor incidencia en la escala de realización personal.

Conclusiones

El presente estudio permitió examinar y distinguir diversas escalas relacionadas con el síndrome de burnout, estableciendo si su presencia es notable en la población de estudio. Se evidenció que un considerable 99% de los participantes manifestaron bajos niveles en la realización personal, con indicios de burnout en el 98.7%. Además, un 42% de los participantes evaluados presentaron altos niveles de estrés laboral. Estas cifras subrayan una alta prevalencia de indicios de burnout y estrés en la población estudiada. Es fundamental que las instituciones educativas superiores realicen evaluaciones sistemáticas a su personal administrativo utilizando instrumentos validados, favoreciendo así la detección temprana y la implementación de medidas tanto preventivas como correctivas.

Un hallazgo relevante de este estudio es la relación entre variables sociodemográficas, el síndrome de burnout y el estrés laboral. Se determinó que aspectos como el tipo de contrato, los años de antigüedad laboral y el nivel de actividad física están correlacionados. Además, dentro de las dimensiones del síndrome de burnout, se encontró que la realización personal tiene una relación inversa con el estrés laboral.

Entre las fortalezas del estudio, se destacan la actualidad y abundancia de la información analizada, la amplia colaboración de la población involucrada y la exhaustiva revisión literaria sobre estrés laboral y síndrome de burnout. Sin embargo, como limitación, se observa una escasa cantidad de investigaciones específicas sobre el personal administrativo de instituciones de educación superior.

Cedillo, Fernández, Escobar, Paz.

Estrés laboral y Burnout en personal administrativo de una Universidad en El Oro

Referencias bibliográficas

- Adanaqué-Bravo, I., Escobar-Segovia, K., Gómez-Salgado, J., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., & Ruiz-Frutos, C. (2023). Relationship Between Psychological Distress, Burnout and Work Engagement in Workers During the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *International Journal of Public Health*, 67. <https://doi.org/10.3389/ijph.2022.1605605>
- Alfaro, L. (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda.* [Programa de Maestría en Desarrollo del Talento Humano]. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Arias, W. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de La Salud Pública*, 38(2), 525–535.
- Avargues, M., & Borda, M. de las M. (2010). Estrés laboral y síndrome de burnout en la Universidad: análisis descriptivo de la situación actual y revisión de las principales líneas de investigación. *Anuario de Psicología Clínica y de La Salud*, 6, 73–78.
- Barrio, J., García, M., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). El Estrés como respuesta. *Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*, 1(1), 37–48.
- Chang-Camacho, L., Solano-Silva, W., Pazmiño-Perez, A., Oviedo-Rodriguez, M., Escobar-Segovia, K., Arias-Ulloa, C., & Moreira-Macias, E. (2022). Skeletal muscle symptoms and their relationship with burnout syndrome in the work activities of administrative personnel of a university in Ecuador. *Proceedings of the 20th LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology: "Education, Research and Leadership in Post-Pandemic Engineering: Resilient, Inclusive and Sustainable Actions."* <https://doi.org/10.18687/LACCEI2022.1.1.552>
- Desart, S., & De Witte, H. (2019). *Burnout 2.0 – A New Look at the Conceptualisation of Burnout.*
- Espinoza, I. (2021). *La influencia del burnout en el desempeño laboral del personal administrativo del sector público* [Maestría en Gestión del Talento Humano]. Universidad Técnica de Ambato.
- Flores-Meza, G., Cuaya-Itzcoatl, I. G., & Rojas-Solís, J. L. (2021). Estrés laboral en el contexto universitario: Una revisión sistemática. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.* <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2912>

- Fred, H. L., & Scheid, M. S. (2018). Physician Burnout: Causes, Consequences, and (?) Cures. *Texas Heart Institute Journal*, 45(4), 198–202. <https://doi.org/10.14503/THIJ-18-6842>
- García, J. (2016). *Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca* [Maestría en Seguridad e Higiene Industrial]. Universidad de Cuenca.
- Gold, K. J. (2019). Combating Burnout: Back to Medicine as a Calling. *Annals of Family Medicine*, 17(6), 485–486. <https://doi.org/10.1370/afm.2476>
- González, E. (2014). Clima Psicológico universitario desde la perspectiva del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas. *Revista Geocientífica Institucional TZOECOEN*, 6(1).
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2004). *NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*.
- Londoño, L. (2019). Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016. *Revista de Difusión Cultural y Científica de La Universidad La Salle En Bolivia*, 17(17), 39–60.
- Madero, J., Ulibari, H., Pereyra, A., Paredes, F., & Briceño, M. (2013). Burnout en personal administrativo de una institución de educación superior tecnológica de Yucatán, México. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 16(3), 741–763.
- Márquez-Lugo, I., Mosquera-Quiñónez, M., Ochoa-Granados, C., Pacavita-Sánchez, D., Palencia-Sánchez, F., & Riaño-Casallas, M. (2021). Revisión de los Instrumentos de Medición del Síndrome De Burnout- Documento de Trabajo (Instruments for Measuring Burnout Syndrome: A Review-Working Paper). *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3841093>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (2017). *Maslach Burnout Inventory* (4th ed.). Mind Garden Inc.
- Mero, L. (2021). *Síndrome de burnout en personal de una Institución de Educación Superior en Ecuador*. Universidad San Gregorio de Portoviejo.
- Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 59–63. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- OMS. (2010). *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción*.
Cedillo, Fernández, Escobar, Paz.
Estrés laboral y Burnout en personal administrativo de una Universidad en El Oro

- Patel, R., Bachu, R., Adikey, A., Malik, M., & Shah, M. (2018). Factors Related to Physician Burnout and Its Consequences: A Review. *Behavioral Sciences*, 8(11), 98. <https://doi.org/10.3390/bs8110098>
- Patiño, S., & Acosta, J. (2021). Análisis comparativo del Síndrome de Burnout entre docentes y administrativos de un colegio de la sabana de Bogotá: Un estudio de caso. . *Revista Noria-Investigación Educativa*, 2(8).
- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29(2013), 445–455.
- Prudenzi, A., D. Graham, C., Flaxman, P. E., & O'Connor, D. B. (2021). Wellbeing, burnout, and safe practice among healthcare professionals: Predictive influences of mindfulness, values, and self-compassion. *Psychology, Health & Medicine*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13548506.2021.1898651>
- Ramírez Pérez, M., & Lee Maturana, S.-L. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis (Santiago)*, 10(30), 431–446. <https://doi.org/10.4067/S0718-65682011000300020>
- Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Herмосilla, S. de. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 72–88. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Rodríguez Villanueva, M. N., & Huapaya Flores, G. A. (2021). Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 4(8), 5–17. <https://doi.org/10.33996/repsi.v4i8.47>
- Romero-Díaz, C. H., Beleño Navarro, R., Ucros Campo, M., Echeverría González, A., & Lasprilla Fawcett, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería Actual En Costa Rica*, 31. <https://doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>
- Ruiz-Frutos, C., Adanaqué-Bravo, I., Ortega-Moreno, M., Fagundo-Rivera, J., Escobar-Segovia, K., Arias-Ulloa, C. A., & Gómez-Salgado, J. (2022). Work Engagement, Work Environment, and Psychological Distress during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study in Ecuador. *Healthcare (Switzerland)*, 10(7). <https://doi.org/10.3390/healthcare10071330>

- Ruiz-Frutos, C., Arias-Ulloa, C. A., Ortega-Moreno, M., Romero-Martín, M., Escobar-Segovia, K. F., Adanaque-Bravo, I., & Gómez-Salgado, J. (2022). Factors Associated to Psychological Distress During the COVID-19 Pandemic Among Healthcare Workers in Ecuador. *International Journal of Public Health, 67*. <https://doi.org/10.3389/ijph.2022.1604626>
- Saborio, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica, 32*(1), 119–124.
- West, C. P., Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2018). Physician burnout: contributors, consequences and solutions. *Journal of Internal Medicine, 283*(6), 516–529. <https://doi.org/10.1111/joim.12752>