



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Riesgos psicosociales predictores del síndrome de burnout en usuarios
internos de un distrito de educación de Guayaquil, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Moran Lucas, Daniela Alejandra(orcid.org/0000-0003-3133-2975)

ASESOR:

Dr. Castillo Hidalgo, Efren Gabriel (orcid.org/0000-0002-0247-8724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a Dios por haberme dado la sabiduría de poder alcanzar con esfuerzo cada uno de mis objetivos y la fuerza de no desmayar, que siempre me levanta en mi continuo tropiezo, quien me acompaña y me guía en mi vida, aquel creador de mis lindos padres: Aurelio Morán Manzaba y a Mary Lucas Salgado, que también les dedico con mucho cariño y agradecimiento porque sin ellos no hubiera culminado. Mi padre con firmeza de carácter ha logrado ayudarme a seguir avante con cada decisión que he tomado, y mi madre, quien me ha inculcado valores y principios con un enfoque de espiritualidad, son padres que me llenan de orgullo y satisfacción.

Sin dejar atrás a mis tres sobrinos: Marco Aurelio, Emilio German y Ana Paulita, 3 seres tan chiquitos, pero grandes de corazón, que me dicen mentalmente, continua Titi, que queremos muchos juguetes más.

A mi futuro esposo Israel Junco, mi ser de luz, y mi apoyo incondicional, que ha estado en el transcurso de la maestría, alentándome y buscar estrategias para trabajar y estudiar a la vez.

Y a toda mi familia Morán Lucas, que sin duda me han apoyado emocionalmente.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme dado la sabiduría suficiente para alcanzar una meta más y por haberme ayudado a mantenerme de pie y haber logrado alcanzar uno de mis objetivos, para mi futuro en el camino profesional.

A mis maestros por guiarme en el camino de la enseñanza académica, por la dedicación y el tiempo que me han brindado durante este año y medio y sin duda alguna resaltando el trabajo de mi tutor y estimado docente acompañante, Dr. Castillo hidalgo Efrén Gabriel, quien ha impartido los conocimientos necesarios para el desarrollo de este trabajo de titulación.

A las demás personas quienes formaron parte de mi proceso, se les agradece infinitamente.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

<i>Dedicatoria</i>	<i>ii</i>
<i>Agradecimiento</i>	<i>iii</i>
<i>ÍNDICE DE CONTENIDOS</i>	<i>iv</i>
<i>ÍNDICE DE TABLAS</i>	<i>v</i>
<i>Resumen</i>	<i>vi</i>
<i>Abstract</i>	<i>vii</i>
<i>I. INTRODUCCIÓN</i>	<i>1</i>
<i>II. MARCO TEÓRICO</i>	<i>5</i>
<i>III. METODOLOGÍA</i>	<i>12</i>
3.1. <i>Tipo y diseño de investigación</i>	<i>12</i>
3.2. <i>Variables y operacionalización</i>	<i>13</i>
3.3. <i>Población muestra y muestreo</i>	<i>15</i>
3.4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	<i>16</i>
3.5. <i>Procedimientos</i>	<i>17</i>
3.6. <i>Métodos de análisis de datos</i>	<i>18</i>
3.7. <i>Aspectos éticos</i>	<i>18</i>
<i>IV. RESULTADOS</i>	<i>19</i>
<i>V. DISCUSIÓN</i>	<i>25</i>
<i>VI. CONCLUSIONES</i>	<i>30</i>
<i>VII. RECOMENDACIONES</i>	<i>31</i>
<i>VIII. REFERENCIAS</i>	<i>32</i>

Índice de tablas

Tabla 1. Resultados sobre genero	19
Tabla 2. Grupos etarios.....	19
Tabla 3. Regresión lineal entre la variable independiente: factores psicosociales y la variable dependiente: síndrome de burnout.	20
Tabla 4. Regresión lineal múltiple entre la variable independiente: factores psicosociales y la variable dependiente: síndrome de burnout.....	20
Tabla 5. Datos sobre el indicio de burnout en el cansancio.....	21
Tabla 6. Datos sobre el indicio de burnout en la despersonalización	22
Tabla 7. Datos sobre el indicio de burnout en la realización personal	22
Tabla 9. Análisis de nivel de riesgo - Exigencia Psicológico.....	22
Tabla 10. Análisis de nivel de riesgo – Trabajo activo.....	23
Tabla 11. Análisis de nivel de riesgo – Apoyo social	23
Tabla 12. Análisis de nivel de riesgo – Compensaciones.....	23
Tabla 13. Análisis de nivel de riesgo – Doble presencia.....	24

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar los Riesgos psicosociales predictores del síndrome de burnout en usuarios internos de un distrito de educación de Guayaquil, 2022. El estudio se realizó bajo el enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo, en cuanto a su diseño transversal correlacional, y se trabajó con una muestra no probabilística de 80 profesionales de diferentes departamentos de la Unidad distrital (50 mujeres y 30 varones). Para la recolección se aplicó la escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) que cuenta con 22 ítems, instrumento que fue adaptado para el desarrollo del trabajo. Se complementará con el cuestionario ISTAS 21 en su versión breve de 20 preguntas y se explorará las diversas dimensiones: Exigencias Psicológicas Cuantitativas; Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades; Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo; Compensaciones y Doble Presencia. Como resultados más relevantes se encontró que el cansancio emocional obtuvo un total de 29.09, mientras que la despersonalización obtuvo un 22.67 y la realización personal un 11.8.

Palabras clave: Riesgos Psicosociales, Síndrome de Burnout, Maslach Burnout Inventory, ISTAS 21

Abstract

The objective of the research was to determine the psychosocial risks predictors of burnout syndrome in internal users of an education district of Guayaquil, 2022. The study was conducted under a mixed quantitative and qualitative approach, in terms of its cross-sectional correlational design, and worked with a non-probabilistic sample of 80 professionals from different departments of the district unit (50 women and 30 men). The Maslach Burnout Inventory (MBI) scale with 22 items, an instrument that was adapted for the development of the work, was applied for the collection. It will be complemented with the ISTAS 21 questionnaire in its brief version of 20 questions and the various dimensions will be explored: Quantitative Psychological Demands; Active Work and Skills Development; Social Support in the Company and Quality of Leadership; Compensation and Dual Presence. As the most relevant results it was found that emotional exhaustion obtained a total of 29.09, while depersonalization obtained 22.67 and personal fulfillment 11.8.

Key words: Psychosocial Risks, Burnout Syndrome, Maslach Burnout Inventory, ISTAS 21.

I. INTRODUCCIÓN

Esta encuesta parte de la premisa de que los usuarios internos (directores, gerentes y ejecutivos) del Distrito Educativo de Guayaquil, consideran estos cargos de alta responsabilidad, carga de trabajo y gran toma de decisiones, lo que genera mucho estrés., la ansiedad y otros factores pueden desencadenar o predecir el síndrome de burnout. Dentro del distrito se puede observar que los continuos cambios en el programa educativo, el aumento de la carga laboral y la escasez de personal y recursos afectan negativamente a los trabajadores, principalmente a los mandos medios, y la gerencia es la responsable de tomar decisiones y verificar que el proceso funcione correctamente.

Ahora hay muchos casos en los que se puede esperar que las personas con factores de riesgo psicosocial desarrollen el síndrome de burnout, también conocido como síndrome de burnout en el trabajo. Ocasionalmente, se manifiesta en el cuerpo a través del agotamiento físico y mental y muchas veces cambia la personalidad y la autoestima del trabajador (Martínez, 2010) . Otros de las causas que puede originar este síndrome es la presión laboral, el mal clima laboral, el trabajo monótono o repetitivo (Balladares & Hablick, 2017), y algunos que han nacido a partir de la Pandemia de COVID-19 la sensación de aislamiento, miedo al contagio doble presencia (virtual y presencial).

La Asamblea Mundial de la Salud en 1974 reconoció la importancia y la influencia de los factores psicológicos y sociales en el lugar de trabajo sobre la salud de los trabajadores. En 1976, la 29.^a Asamblea Mundial de la Salud decidió utilizar los conocimientos psicosociales para mejorar la atención sanitaria. (OMS, 2017). Según el Comité de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, indica que los riesgos psicosociales, como las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las condiciones organizacionales, la satisfacción laboral, así como la competencia, la cultura de la organización, las necesidades y las circunstancias, son relacionados con la personalidad de los empleados externos. trabajo, que, a través de

percepciones y experiencias, puede influir en la salud, la productividad y la satisfacción laboral (Spyropoulos, 1984).

Ampliando las cuestiones anteriores, el riesgo psicosocial puede entenderse como la interacción entre el trabajo de una organización, la satisfacción laboral, el entorno y la condición de los empleados dadas sus competencias, cultura, necesidades y circunstancias, vemos lo señalado por el citado comité. , sobre las personalidades de los empleados fuera del trabajo, a través de las percepciones y experiencias, puede causar problemas en la salud, la productividad y la satisfacción laboral (Soto, 2018), se relaciona con el impacto y se puede dividir en problemas de salud mental y factores de riesgo psicosocial. Algunos de ellos son la carga de trabajo, el estrés, los trastornos psicológicos, las enfermedades mentales y psiquiátricas, los trastornos de ansiedad y, a menudo, la adicción. Tabaquismo, alcoholismo, burnout, violencia, falta de compromiso organizacional, etc. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, 2018)

Cuando hablamos de agotamiento, debemos tener en cuenta los factores estresantes del trabajo, los desencadenantes que desencadenan experiencias estresantes. Esto tiene en cuenta la frecuencia de ocurrencia, la duración, la intensidad y la previsibilidad. Existen diferentes niveles, como el individual, organizacional y no organizacional (Alejos & Vargas, 2017). Estos riesgos psicosociales se categorizan como mala planificación del trabajo, falta de organización y gestión, y ambientes de trabajo social deficientes, con efectos psicológicos negativos, estrés laboral, agotamiento o desempleo y depresión, que pueden conducir a problemas físicos y sociales como (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018).

Los riesgos laborales suelen estar definidos en la legislación ecuatoriana, por lo que la identificación de los factores de riesgo psicosocial es más específica e incluye los posibles efectos adversos sobre la salud, la salud física o mental de los trabajadores en las diferentes áreas de trabajo. Sin embargo, la normatividad ecuatoriana no brinda definiciones específicas de los factores psicosociales del trabajo y qué incluyen esos factores en la legislación laboral o de seguridad social (Intriago,

2018). Para conocer la aplicabilidad de los riesgos psicosociales en el sistema laboral ecuatoriano, es necesario explicar los riesgos psicosociales. El propósito de este trabajo de investigación fue desarrollar un taller para mejorar la capacidad del personal de la unidad distrital para reducir el estrés en 09D07, y esta investigación brinda una oportunidad para sacar conclusiones. , no se trata solo de la necesaria implementación de estos riesgos en la regulación, sino también sobre el efecto realmente obtenido. El burnout en la actualidad es un problema psicológico negativo secundario al estrés interpersonal, baja energía, que conduce al fracaso y al burnout. Y la falta de datos concretos afecta la cantidad de atención que se presta a un tema, lo que lleva a las siguientes preguntas:

¿Los riesgos psicosociales actúan como predictores del síndrome de burnout en personal administrativo de una unidad de Gestión Educativa de Guayaquil, 2022?

El presente proyecto de investigación se puede desarrollar porque existen los elementos teóricos y tecnológicos para que la investigación se puede realizar sin realizar una inversión económica fuerte. Además, Con respecto a la justificación teórica, se debe tener en cuenta que este tipo de investigación ofrecerá luces sobre las posibles causas que generan a corto, mediano o largo plazo el síndrome de Burnout Dentro de los espacios relacionados con la educación en Ecuador. Esto es de gran relevancia para tomar medidas que sirvan de apoyo a la comunidad educativa en este país, con el fin de evitar la presencia de este síndrome en la población, esta sería parte de la justificación práctica.

Con relación a la justificación metodológica, Se puede considerar que el presente estudio proporciona información sobre las variables de investigación para que los administradores desarrollen estrategias específicas, un marco que puede ayudar a evitar que poblaciones relativamente grandes se conviertan en usuarios. Uso interno del distrito educativo de la ciudad de Guayaquil. A nivel metodológico, el Se considera que la aplicación de cuestionarios a la población educada y su correlación brindan información relevante para la comunidad científica y académica ecuatoriana.

Objetivo general

- Determinar si los riesgos psicosociales actúan como predictores del síndrome de burnout en usuarios internos de un Distrito de Educación de Guayaquil, 2022

Objetivos específicos

- Identificar los riesgos psicosociales más prevalentes en usuarios internos de un distrito de educación de Guayaquil, 2022
- Evaluar el síndrome de burnout en usuarios internos de un distrito de educación de Guayaquil, 2022

Por último, se propone una serie de medidas para mitigar los riesgos psicosociales con el fin de evitar el burnout. En tal sentido, en el estudio se asume la siguiente hipótesis general

Hi: Los factores psicosociales inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en usuarios internos de un distrito de educación de Guayaquil, 2022

Ho: Los factores psicosociales no inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en usuarios internos de un distrito de educación de Guayaquil, 2022

II. MARCO TEÓRICO

De igual forma, Guamaní y Arias (2018) realizaron un estudio observacional de corte transversal en tres municipios de Arequipa (Perú) para identificar el burnout de los colaboradores. Aplicó el inventario de agotamiento de Maslach a una muestra de 258 empleados. Descubrieron que los trabajadores tenían un agotamiento emocional leve, una despersonalización moderada y un éxito laboral severo. Sin embargo, si concluimos que los encuestados se ven afectados por el agotamiento, no podemos considerar los resultados de otros grupos.

De igual forma, Atencia (2018) realizó un estudio en Cartagena (Colombia) que evaluó la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el burnout. El estudio de correlación utilizó una muestra de 83 expertos a los que se les aplicaron dos cuestionarios en función del problema. Las poblaciones afectadas por riesgo psicosocial tienen por tanto riesgo muy alto (29%) y riesgo alto (14%). En resumen, de 83 trabajadores, 15 estaban quemados y 68 no.

Mendoza (2018) exploró la prevalencia de variables de burnout y factores psicosociales en distritos escolares de Caracas (Venezuela) en su estudio correlativo a priori. La muestra utilizada fue de 224 profesionales a quienes se les aplicaron 4 instrumentos. Los resultados muestran una distribución simétrica de ($As=0.944$). Concluyó que tanto los estudiantes como los docentes exhibieron un alto grado de burnout, por lo que se ha argumentado que existe una relación significativa entre los valores establecidos tiene lo siguiente.

Con base en el trabajo internacional Martínez et al. (2019) realizaron un estudio utilizando métodos cuantitativos para evaluar la relación entre el burnout y el ambiente laboral en Slana, Perú. Se utilizó una muestra de 70 empleados mediante la aplicación del cuestionario Maslach Burnout. Los resultados muestran una correlación negativa entre el burnout y el ambiente laboral, y sus dos primeros aspectos, el agotamiento emocional y el declive de la personalidad. Concluyó que el agotamiento seguirá empeorando mientras persista la baja participación y los entornos de trabajo superpoblados.

Zevallo (2019) realizó un estudio en el distrito educativo de Arequipa (Perú) con el objetivo de evaluar la relación entre la satisfacción laboral y el burnout. Se realizó un estudio transversal que incluyó una muestra de 37 trabajadores a quienes se les aplicaron dos encuestas, una de evaluación del burnout y otra de satisfacción laboral. Los resultados muestran una relación mediana negativa entre las variables de estudio de 0,598. Por lo tanto, concluimos que cuanto mayor es el puntaje de burnout, menor es la satisfacción laboral del empleado.

:

En el ámbito nacional, Caranqui (2022) realizó un estudio descriptivo cuantitativo con el objetivo de analizar la relación entre los niveles de riesgo psicosocial y el desgaste profesional en enfermeras que trabajan en hospitales públicos durante una pandemia. La muestra estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería y se aplicaron dos cuestionarios. Como resultado encontramos un índice de 0,86 para la variable riesgo psicosocial y de 0,89 para la variable burnout. Concluye que todas las dimensiones de las variables de riesgo psicosocial para el agotamiento tienen una correlación positiva moderada y débil.

León (2022) es un estudio bibliográfico que describe la atención en salud mental a los gestores públicos, a partir del desempeño laboral fuertemente influenciado por el desgaste comunitario. Este resultado indica que el burnout afecta el desempeño laboral de los trabajadores, principalmente del personal médico. Concluyó que se necesitaban equipos interdisciplinarios para atender a los funcionarios del sector público y que se necesitaban espacios fuera del almuerzo para manejar situaciones estresantes.

Rodríguez y Peñaherrera (2022), en su estudio cuantitativo, buscan analizar la relación entre los factores de personalidad y el desgaste del talento en las empresas cotizadas. Usando una muestra de 155 trabajadores, la herramienta Maslach Burnout Inventory (MBI) y O. John y Srivastava (1999). Los resultados mostraron que el 33,84% logró logros personales, el 25,46% se agotó mentalmente y el 7,83% perdió la

personalidad. Concluyó que no había una correlación significativa entre la despersonalización y otros factores.

A nivel local, Yépez (2019) en su estudio para medir el burnout del personal técnico en instituciones públicas en Ecuador. Se aplicó una muestra de 193 empleados al inventario de la encuesta de agotamiento de Maslach. Los resultados muestran que existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables de 0.855. Concluyó que los trabajadores tenían niveles moderados a bajos de este síndrome en términos de fatiga y cinismo, pero niveles bajos en términos de desempeño laboral.

Cuando se desarrolla una definición clave, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se definen como condiciones sociales y ambientales que pueden causar daño físico, psicológico o social a los trabajadores, así como también se consideraron el diseño del trabajo, los aspectos organizacionales y administrativos (Cox y Griffiths, 1996; Cox, Griffiths y Randall, 2003). Asimismo, es importante identificar las situaciones de riesgo a las que se enfrentan los trabajadores, que van desde inapropiadas hasta altamente inapropiadas. Influye tanto en la salud del trabajador como en el desempeño laboral a través de los procesos y métodos de trabajo, las relaciones laborales, el contenido del trabajo, los aspectos psicológicos y los mecanismos biológicos. Esta información también concluye que la mayoría de los problemas musculares, óseos, articulares o accidentes laborales son causados por riesgos psicosociales o deterioro de la salud mental de los trabajadores (SGS, 2019). Proteger y establecer todas las condiciones y responsabilidades de los diversos actores sociales en la evaluación, prevención, identificación y seguimiento periódico de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo. Dados estos datos, se puede inferir que las empresas y los gobiernos están interesados en comprender y evitar los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Los riesgos psicosociales surgen del mal diseño y organización del trabajo, la mala gestión y las malas condiciones sociales de trabajo, lo que tiene consecuencias psicológicas, físicas y sociales adversas, como el estrés laboral, el agotamiento y el desempleo. (Hupke, 2021). Ejemplos de condiciones de trabajo asociadas a riesgos psicosociales son:

- Carga de trabajo excesiva
- Requisitos conflictivos y ambigüedad de los roles de la entidad
- Falta de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores
- Falta de influencia sobre cómo se realiza el trabajo.
- Insuficiente gestión del cambio organizacional y trabajo inestable.
- Comunicación ineficaz
- Falta de apoyo de la gerencia y colegas.
- Acoso psicológico, sexual y violencia de terceros

Se realizó el estudio descriptivo correlacional de García (2021) para investigar el impacto del burnout en la satisfacción laboral entre los empleados del hospital del IESS. A una muestra de 117 trabajadores se le aplicó dos encuestas relacionadas con variables. Los resultados mostraron que el 35,9% estaba emocionalmente agotado por su carga de trabajo la mayor parte del tiempo, el 27,4% siempre estaba emocionalmente agotado y el 13,7% estaba mentalmente agotado algunas veces. Ella concluye que los empleados están agotados emocionalmente, lo que genera frustración y luchas internas dentro de los grupos de trabajo.

En cambio, observar la demanda laboral respalda los riesgos psicosociales, como la carga de trabajo excesiva y los trabajadores desafiantes, pero a veces difíciles que están bien capacitados y motivados para trabajar. Es importante no confundir esto con situaciones que proporcionan un ambiente de trabajo cómodo. Un entorno psicosocial de apoyo promueve el buen desempeño y el crecimiento personal, así como el bienestar mental y físico de los empleados. Los trabajadores se estresan cuando las exigencias de su trabajo superan sus capacidades. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores bajo estrés prolongado pueden desarrollar serios problemas de salud física como enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos, lo que significa mayor ausentismo, incapacidad de los empleados enfermos para trabajar de manera efectiva y mayores índices de accidentes y lesiones (Hupke, 2021).

Los modelos teóricos de estos conjuntos de factores de riesgo psicosocial tienden a cambiar a lo largo del tiempo como resultado de las modificaciones y ampliaciones realizadas ya su manera. Entre ellos se encuentran el Modelo de Control de Necesidades de Karasek (1979), el Modelo de Recompensa del Esfuerzo de Siegrist (1998), los Modelos Analíticos Multidimensionales para la Intervención y Gestión Organizacional y los Amigos de Peiró (1999).

El modelo de necesidad de control enfatiza el papel del control en la mitigación de los efectos negativos de la demanda laboral al tiempo que considera otros recursos como entornos de apoyo, participación y diversidad de tareas. En segundo lugar, el Modelo de Compensación de Esfuerzo (1998) se centra en recompensas como el estatus, la autoestima y el salario, y cómo estos desequilibrios afectan negativamente a los empleados. El modelo AMIGO (1999) reconoce un conjunto de componentes y sus relaciones para identificar el riesgo psicosocial organizacional. Estos factores se pueden dividir en tres componentes: estratégico (misión, cultura, visión) y naturaleza blanda (clima y comunicación, política), naturaleza difícil (infraestructura, recursos económicos, tecnología) (Gómez, 2017).

La identificación de riesgos psicosociales en el trabajo puede afectar negativamente muchos aspectos de la vida de los trabajadores, en particular la salud física y mental, las relaciones sociales y familiares y el desempeño profesional. El tipo y alcance del riesgo, la duración y frecuencia de la exposición al riesgo, la capacidad de anticipación y control del riesgo, la importancia de las personas y los recursos disponibles para responder a la situación pueden influir en la intensidad y gravedad del daño (Instituto Vasco). de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2015). Los resultados se pueden agrupar en varias categorías, incluido el impacto en la salud de los trabajadores, el impacto en las relaciones, el impacto en la empresa y el impacto social. El agotamiento es un problema que afecta la calidad de vida, la salud mental e incluso puede poner en peligro la vida. Fue declarado factor de riesgo laboral por la OMS en el año 2000. Además, las personas con BS tienen un mal servicio al cliente, bajo rendimiento y alto ausentismo, lo que puede generar pérdidas financieras y dificultar el logro de los objetivos organizacionales. (Morales & Hidalgo, 2015).

Ampliando la definición actual, es comprensible que el término “burnout” haya sido definido de muchas maneras diferentes a lo largo del tiempo, pero la definición más popular es la propuesta por Maslach y Jackson, quienes lo describen como un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, personalización, y baja satisfacción personal en el trabajo. Este síndrome es común en personas cuyo trabajo diario implica brindar servicios a otros y se cree que es una respuesta a factores estresantes interpersonales en el entorno laboral. Maslach ahora define el agotamiento como una respuesta persistente al estrés laboral, un síndrome psicológico que surge del estrés crónico en las interacciones trabajador-trabajo. En conclusión, el burnout es un problema sociolaboral provocado por el estrés laboral crónico y una respuesta negativa al estrés laboral creciente e intenso (Olivares, 2017).

Se han desarrollado modelos útiles para comprender el agotamiento a partir de teorías cognitivas sociales del yo, como el modelo de competencia social de Harrison (1983), el modelo de Thompson (1993), el modelo de Pines y Chernis (1993). El primer modelo asume que cuanto más motivados están los trabajadores, mejor es su desempeño laboral. Los factores que facilitan una tarea aumentan la sensación de eficiencia y competencia social del trabajador, mientras que los factores que hacen que una tarea sea más difícil disminuyen la sensación de eficacia y competencia social, lo que en última instancia puede conducir al agotamiento (Tudela, 2013).

El modelo de Thompson (1993) asume cuatro variables que contribuyen al agotamiento. La brecha entre los requisitos del trabajo y los recursos del trabajador, la auto percepción del empleado, las expectativas de éxito y la confianza. Según este modelo, la autoeficacia es esencial para este proceso. Los trabajadores que han experimentado repetidos fracasos en el logro de sus objetivos profesionales y que son muy conscientes de la brecha entre sus necesidades y los recursos disponibles tienen más probabilidades de encontrarse en situaciones problemáticas, ya sea mental o conductualmente.

En el último modelo, Pines (1993) sugiere que las personas buscan un significado existencial en su trabajo y se produce el agotamiento cuando no lo logran.

Estas personas dan sentido a su existencia a través de su labor humanitaria. Este modelo es motivacional y asume que solo las personas con alta motivación y altas expectativas experimentan agotamiento. Las personas con baja motivación inicial pueden sentirse estresadas, alienadas, deprimidas y fatigadas, pero no agotadas. Así, según este modelo, el burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y mental provocado por el afrontamiento de situaciones crónicamente estresantes con altas expectativas. Este es el resultado de un proceso de frustración en el que la capacidad de adaptación del individuo se ve gravemente afectada (Martínez, 2010).

Finalmente, el modelo de autoeficacia de Cherniss (1993) se basa en la idea de que el logro de objetivos de forma independiente y exitosa aumenta la eficacia personal. Sin embargo, no lograr estos objetivos conduce al fracaso psicológico (baja autoconciencia) y, en última instancia, al desarrollo del agotamiento. Por otro lado, las personas con un fuerte sentido de autoeficacia creen que pueden manejar mejor las situaciones de peligro, por lo que es menos probable que desarrollen burnout porque experimentan menos estrés en situaciones de peligro (Medina, 2017). son de naturaleza emocional. De hecho, la mayoría de los estudios se basan en la definición de actividad de Maslach, en la que 12 de los 22 ítems de su escala se refieren a factores emocionales, comúnmente asociados con la depresión, como sentimientos de fracaso y pérdida de uno mismo. Autoestima, irritabilidad, repugnancia, agresividad. Los síntomas cognitivos están menos estudiados, pero son muy importantes porque en las primeras etapas del síndrome hay una discrepancia entre las expectativas laborales y la realidad, lo que lleva a la frustración y la depresión. Los síntomas del agotamiento se dividen en cuatro categorías: emocional, cognitiva, conductual y social.

La relación entre el burnout y los factores de riesgo psicosocial puede entenderse a partir del estudio de Aranda et al. (2013) explican que el burnout es causado por la exposición prolongada a factores de riesgo psicosocial y se considera una respuesta al estrés laboral prolongado. Se manifiesta en tres dimensiones: agotamiento emocional, personalización y falta de satisfacción personal en el trabajo. El agotamiento emocional se manifiesta por el agotamiento de los propios recursos emocionales, la despersonalización se expresa por actitudes negativas y la falta de

satisfacción personal en el trabajo se manifiesta por la evaluación negativa de su rol profesional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación utilizó un enfoque cuantitativo caracterizado por la medición rigurosa del fenómeno, estableció objetivos de investigación, hipótesis y preguntas, y estuvo acompañada de una revisión bibliográfica de los puntos de vista para desarrollar un marco teórico. De igual manera, se utiliza un tipo básico de investigación que se caracteriza por un proceso reflexivo, controlado, sistemático y crítico de interpretar o explicar eventos, leyes y relaciones en un contexto particular. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.1.2. Diseño de investigación

En este estudio se empleó un diseño observacional transversal ya que el trabajo del investigador se limitó a medir las variables consideradas en el estudio. Sin embargo, a diferencia de otros métodos de investigación, los estudios observacionales son difíciles de replicar en el futuro por otros investigadores, lo que limita las pruebas en este sentido. (Lancheros, 2012). Se aplicó el siguiente esquema:

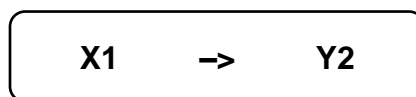


Figura 1. Diseño esquema de investigación

Donde:

X1: Riesgos psicosociales

—: Relación entre variables

X2: Síndrome de Burnout

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Riesgos psicosociales

Definición conceptual: Se entienden como las interacciones actuales entre la actividad laboral, el entorno, la satisfacción laboral y el estado organizacional. Añádase a eso las competencias del trabajador, la cultura que encarna, las necesidades y las circunstancias fuera del lugar de trabajo. (Observatorio de Riesgos Psicosociales, 2018).

Definición operacional: Esto se mide por los resultados del cuestionario ISTAS-21, que tiene como objetivo identificar y medir factores relacionados con la organización del trabajo. Se utiliza una versión corta de 20 preguntas tipo Likert.

Dimensiones:

- *Exigencias psicológicas:* Cualquier aspecto social u organizacional del trabajo que requiera el esfuerzo mental o emocional de un empleado se asocia con ansiedad, estrés y estrés psicológico. (Marin, 2012).
- *Trabajo activo:* Es más saludable que un trabajo sedentario. En otras palabras, el trabajo que implica actividades como agacharse, levantar objetos o empujar se considera trabajo activo. (Serra, 1996).
- *Apoyo social en la empresa:* Está relacionado con el estrés, la salud general y el ambiente laboral, mejorará dichas condiciones si son tratadas desde su causa. (Boada, 2020).
- *Compensaciones:* Es un conjunto de estrategias e incentivos para mejorar la satisfacción y el desempeño laboral. Suelen ser baratos, seguros de vida, espectáculos de entretenimiento, etc. (Torres, 2019).
- *Doble presencia:* se relaciona con la duración de la jornada laboral, los turnos, la jornada irregular, la cantidad de trabajo remunerado y las exigencias emocionales (Paola, 2019).

Escala de medición: Ordinal

Variable dependiente: Síndrome de Burnout

Definición conceptual: El síndrome psicológico se caracteriza por agotamiento ocupacional con agotamiento emocional, baja satisfacción personal y despersonalización como resultado de reacciones al estrés laboral crónico. (Tabares, Martinez, & Matabanchoy, 2019).

Definición operacional: Los resultados se midieron mediante un cuestionario de 22 ítems y se utilizó una escala de Likert para simplificar el análisis de datos, una versión modificada del cuestionario. Maslach Burnout Inventory (MBI).

Dimensiones:

- *Agotamiento emocional (Cansancio):* Es sobrecarga mental cuando se tiene en cuenta no solo la necesidad de hacer horas extras y trabajar, sino también la carga de sobrellevar el conflicto, la responsabilidad o la irritación emocional (Hinojosa, 2018)
- Ocurre cuando existe un sentimiento persistente o recurrente de que uno está fuera del cuerpo, que el entorno no parece real, o ambos (Granados, 2019).
- Realización personal: la capacidad de motivarse a sí mismo a través del crecimiento personal esforzándose por alcanzar su máximo potencial y construir una vida exitosa y orgullosa (Schmidt, 2022).

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es un grupo o factor de personas que pueden satisfacer las mismas características esenciales y el lado para estudiar el problema. (Albala, 2019). EL presente estudio se compone de una población de 80 personas, entre el personal del distrito y aquellos que se encuentran vinculados con la sede.

Criterio de inclusión:

Usuarios internos de un distrito de educación de Guayaquil que se encuentre presente en las fechas de recolección de datos.

Estándares de exclusión:

Personal que tenga poco tiempo laborando en el distrito (menos de 1 año)

Personal que no se encuentre vinculado con la sede, ni el distrito

3.3.2. Muestra

Las muestras fueron identificadas como parte de la población. Este estudio se centró en una muestra de 67 empleados que cumplieron con los criterios de inclusión planteados en la población. (Ventura, 2017). Para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2S^2}{d^2(N - 1) + Z^2S^2}$$

Donde:

n= Proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia

N=Tamaño de la población

Z=Valor de Z crítico, que se calcula a partir de las tablas del área de la curva normal.

Llamado también nivel de confianza.

S²= La varianza existente de la población del estudio

d= nivel de precisión absoluta

3.3.3. Muestreo

El presente estudio utiliza un muestreo aleatorio simple, lo que significa que todos los individuos seleccionados de una lista mínima de poblaciones tienen la misma probabilidad de ser seleccionados en un momento dado, y consiste en extraer las etapas del proyecto. (Jordi, 2003).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para investigar si el riesgo psicosocial funciona como un predictor de burnout entre los miembros del distrito escolar de Guayaquil, se utilizó como técnica de recolección de datos una encuesta con una serie de preguntas sobre un tema específico de la muestra. Un conjunto de reglas científicas que hacen que la muestra sea ampliamente representativa. (Pobea, 2015).

Instrumentos

Las herramientas utilizadas para resolver el problema son los cuestionarios, que se utilizan para recoger datos cuantitativos y se basan en una serie de preguntas sistemáticas y estructuradas elaboradas sobre los hechos. Elementos relacionados con la investigación que se pueden aplicar de diversas maneras. sentido. Ciertas características del cuestionario se aplican a sujetos remotos y distribuidos, lo que permite proponer y confirmar hipótesis. Finalmente, el tipo de datos se puede obtener de la siguiente manera: opiniones, actitud, verdad, conciencia (García, 2003).

Para medir de la variable dependiente: riesgos psicosociales se utilizó la versión breve de 21 preguntas tipo Likert del cuestionario ISTAS-21, con la finalidad de identificar y medir los factores vinculados a la organización del trabajo mediante las siguientes calificaciones ordinales que significan: Muy alto (5), Alto (4), Medio (3), Bajo (2), Muy bajo (1). Además, cuenta con 5 dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo, apoyo social en la empresa y compensaciones.

Para medir la variable 2: Síndrome de Burnout se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) con la finalidad de la incidencia del síndrome de burnout en usuarios internos de un distrito de Guayaquil que cuenta con 22 ítems tipo Likert que medirán las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Las preguntas se categorizan en: Muy alto (5), Alto (4), Medio (3), Bajo (2), Muy bajo (1).

3.5. Procedimientos

Los procedimientos fueron los siguientes:

1. Comienza con el consentimiento informado del Distrito Educativo de Guayaquil delineando el propósito, métodos y justificación del estudio.
2. Se inició una revisión bibliográfica sobre los temas que dieron lugar al desarrollo del estudio. Asimismo, las herramientas han sido revisadas y validadas por expertos.
3. La evidencia de la validez basada en el contenido se obtuvo mediante una búsqueda bibliográfica que llenó el Cuestionario de inventario de agotamiento de Maslach y lo aplicó a una variedad de entornos.
4. Después de recibir el consentimiento informado del hospital, la encuesta se realizará en línea para optimizar el tiempo y el análisis de datos, y garantizar el anonimato para que no haya problemas con la fracción de pacientes.
5. Finalmente, se recopilaron todos los datos y se realizó el análisis de estos datos utilizando una hoja de cálculo de Excel combinada con el software SPSS y las tablas y gráficos correspondientes de los resultados obtenidos a partir de los resultados.

3.6. Métodos de análisis de datos

La encuesta fue creada en la plataforma desde un inicio para identificar los riesgos psicosociales y evaluar el burnout entre los usuarios internos del Distrito Educativo de Guayaquil, recopilados y revisados en la plataforma, estos datos son exportados al software SPSS, donde se realizan estadísticas descriptivas y se ponen a disposición de los usuarios. recopilación. Recoge y clasifica los resultados obtenidos, crea tablas descriptivas y calcula la media, la desviación estándar y la mediana de los datos obtenidos. El alfa de Cronbach se complementa con la creación de tablas y gráficos en Microsoft Word para comprender los resultados.

3.7. Aspectos éticos

Los principios éticos básicos de honestidad, rigor científico, responsabilidad, equidad e integridad mencionados en el protocolo de la UCV están claramente definidos (Velázquez, 2022). Se aplican de forma segura a las herramientas desarrolladas sin modificar ningún componente ni seguir las instrucciones específicas de la aplicación. Debido a la confidencialidad de la investigación, se tomó la decisión de mantener en privado las identidades de los participantes. Esto también ayuda a garantizar que los datos recopilados sean lo más confiables posible. También informamos a todos los participantes sobre el tema de la encuesta, el uso de los datos proporcionados, su derecho a mantener la privacidad y el hecho de que es una encuesta en línea. En línea es más para responder en un entorno seguro. Finalmente, la libertad de participar para los votantes. o no participantes es el derecho a otorgar premios.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Resultados sobre genero

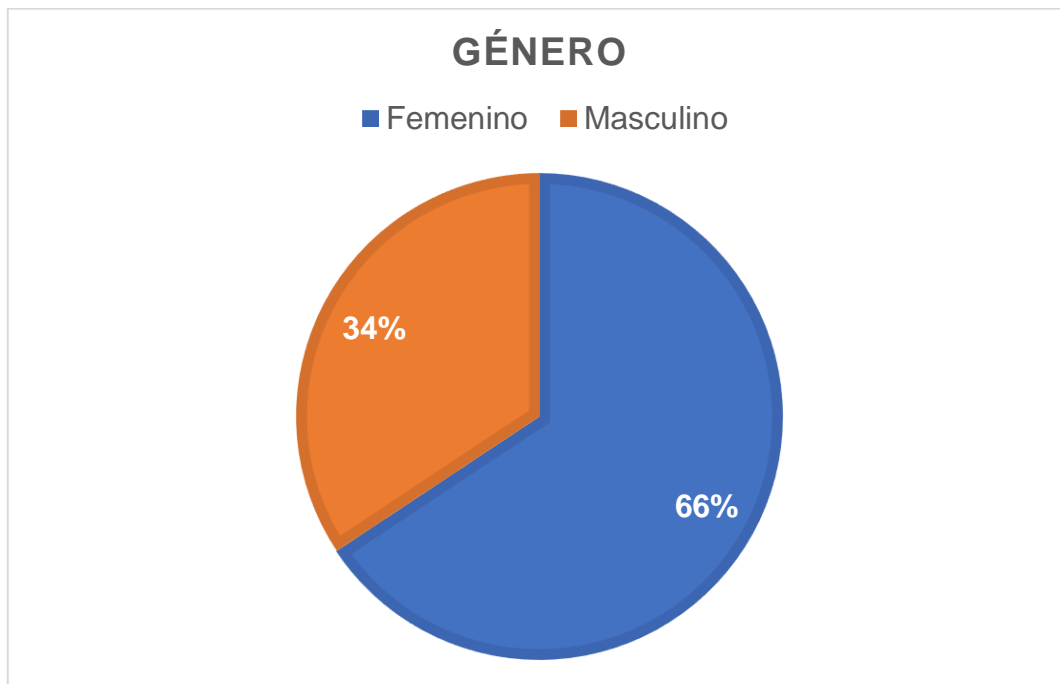


Tabla 2. Grupos etarios

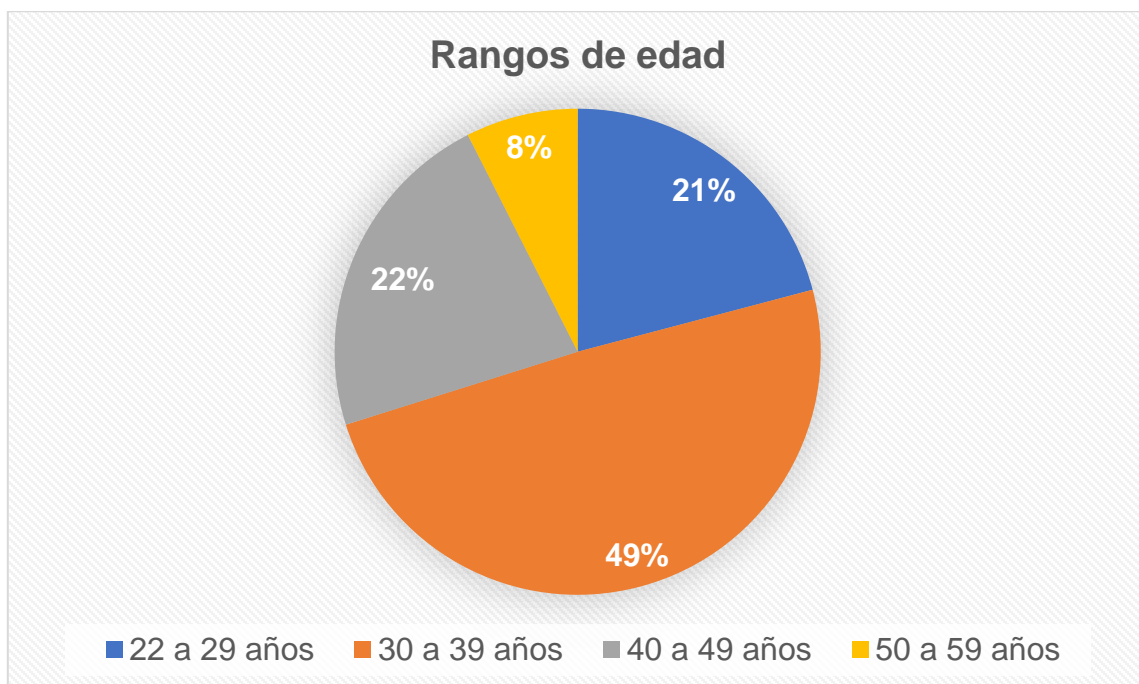


Tabla 3. Regresión lineal entre la variable independiente: factores psicosociales y la variable dependiente: síndrome de burnout.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig
	B	Error estándar			
Constante	48,12	4,5		7,36	<,001
Factores psicosociales	,364	,089	,403	4,91	<,001

R cuadrado ajustado = ,403

ANOVA: F = 15,72***; gl1 = 1

p** < ,001.

Tabla 4. Regresión lineal múltiple entre la variable independiente: factores psicosociales y la variable dependiente: síndrome de burnout.

Modelo 1	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	error tipo			
constante	49,111	4,024		6,558	<,001
EP	0,436	0,097	0,456	4,957	<,001

Modelo 2	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	error tipo			
Constane	46,003	5,212		7,908	<,001
TA	0,401	0,091	0,398	4,933	<,001

Modelo 3	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	error tipo			
constante	45,879	4,350		6,798	<,001

AS	0,426	0,083		3,894	<,001
Coeficientes					
Modelo 4	Coeficientes no estandarizados		tipificados	t	Sig.
	B	error tipo	Beta		
constante	45,003	4,678		5,626	<,001
CO	0,351	0,079	0,396	3,564	<,001
Coeficientes					
Modelo 5	Coeficientes no estandarizados		tipificados	t	Sig.
	B	error tipo	Beta		
constante	45,003	4,718		6,191	<,001
DP	0,329	0,082	0,321	3,364	<,001

R cuadrado ajustado = ,389

ANOVA: F = 9.56***; gl1 = 1

p** < ,001.

Tabla 5. Datos sobre el indicio de burnout en el cansancio

Opciones	Indicio de burnout en cansancio
No	43,28%
Si	56,72%
Total	100,00%

Alrededor de este tiempo, los resultados del cuestionario de agotamiento se clasificaron como síntomas de fatiga debido a la fatiga, con un 56,72 % con síntomas y un 43,72 % sin síntomas. que es imperativo que se tomen medidas para reducir el número de personas susceptibles a este síndrome.

Tabla 6. Datos sobre el indicio de burnout en la despersonalización

Opciones	Índice de burnout en despersonalización
No	22,39%
Si	77,61%
Total	100,00%

Para el índice de burnout por despersonalización, el 77,61% de los participantes mostró signos y el 22,39% no mostró signos, lo que indica que casi 2 de cada 3 participantes mostraron signos de despersonalización. Esto significa que este punto debe abordarse con urgencia.

Tabla 7. Datos sobre el indicio de burnout en la realización personal

Opciones	Cuenta de Indicios de burnout en Realización personal
Si	67
No	0
Total	67

Un dato relevante para destacar es que la realización personal estuvo presente en el 100% de los participantes.

Tabla 8. Análisis de nivel de riesgo - Exigencia Psicológico

Categorías	Cantidad	Porcentaje
A	23	34,33%
B	28	41,79%
M	16	23,88%

Total	67	100,00%
--------------	-----------	----------------

En estos resultados se puede observar que el 41,79% posee un nivel de riesgo bajo, el 34,33% un riesgo alto, y un 23.88% un riesgo medio.

Tabla 9. Análisis de nivel de riesgo – Trabajo activo

Categorías	Cantidad	Porcentaje
A	30	44,78%
B	37	55,22%
Total	67	100,00%

En el control sobre el trabajo se considera que el 44,78% obtuvo un puntaje alto, mientras que B obtuvo un 55,22%

Tabla 10. Análisis de nivel de riesgo – Apoyo social

Categorías	Cantidad	Porcentaje
A	60	89,55%
M	7	10,45%
Total	67	100,00%

En el apoyo social el 89% obtuvo una categoría alta, mientras que el 10,45% obtuvo una media.

Tabla 11. Análisis de nivel de riesgo – Compensaciones

Categorías	Cantidad	Porcentaje
A	55	82,09%
M	12	17,91%
Total	67	100,00%

En la compensación sobre el trabajo se obtuvo en el 82,09% se ubicó en la categoría alta, mientras que el 17,91% estuvo en la media.

Tabla 12. Análisis de nivel de riesgo – Doble presencia

Categorías	Cantidad	Porcentaje
A	52	77,61%
B	2	2,99%
M	13	19,40%
Total	67	100,00%

En este apartado, destaca el 77,61% en la categoría alta, mientras que el 19,40% en la media y el 2.99% en la baja

V. DISCUSIÓN

El presente estudio se realizó en el distrito escolar de Guayaquil y se tomó como muestra a 67 usuarios internos que cumplieron con los criterios de inclusión. Según los resultados, los principales contribuyentes son el 65,67% del sexo femenino y el 34,33% del masculino, con la mayoría (46,43%) en el grupo de edad entre 30 y 39 años. El desarrollo de este estudio tiene resultados contundentes con respecto al objetivo general de determinar si el riesgo psicosocial funciona como un predictor de burnout entre los usuarios internos del sitio. Educación, si en 2022, se realizaron investigaciones teóricas, la selección de estudios y el diseño de dispositivos validaron estos, y se proponen análisis estadísticos de acuerdo con los principios éticos establecidos.

Los resultados de los estudios basados en un propósito general, tratados mediante regresión lineal simple con el riesgo psicosocial como variable independiente y el agotamiento como variable dependiente, mostraron que el análisis fue consistente y combinado con factores psicosociales fue del 40,3 %. Se ha demostrado que ha explicado el agotamiento. síndrome de síndrome. De igual manera, al realizar una regresión lineal simple para medir la correlación entre las dimensiones de las variables, se observó que la dimensión de factores psicosociales explicaba el 38,9% del burnout entre los internos del distrito educativo de Guayaquil Arrozal. Además, entre las dimensiones de riesgo psicosocial propuestas en este estudio, la necesidad psicológica fue la más predictiva de burnout.

En apoyo al estudio de Mendoza (2018) sobre factores de riesgo psicosocial y burnout, concluyo que existe una correlación positiva entre estas variables. Sin embargo, Atencia (2018), en su estudio de las variables de prevalencia de burnout y factores psicosociales, concluye que no existe una relación significativa, solo el 18,07% presenta burnout ocupacional actual. Además, el 29% mostró un alto riesgo psicosocial para la variable dependiente. Al igual que Caranqui (2022), en su trabajo

sobre la relación entre los niveles de riesgo psicosocial y el burnout, encontró que todas las dimensiones de la variable de riesgo psicosocial para el burnout tenían correlaciones positivas y débiles con la media, descubrí algo. En este sentido, podemos especular que los resultados contrastantes entre estudios se deben a las diferentes dimensiones de estas variables. Esto se debe a que cada variable se estudia a partir de la observación de propiedades expresadas en distintas vecindades por variables independientes. (Hupke, 2021) Tiene al menos ocho dimensiones.

Según Aranda et al. . En combinación con los resultados, se verificó la hipótesis de la investigación y se determinaron los factores psicológicos que afectan el desarrollo del síndrome de fatiga profesional en usuarios internos en el área educativa Guayaquil en 2022. Con este conocimiento, un gerente o líder puede, además de realizar un segundo estudio de evaluación de la teoría planteada por la teoría, ampliar las variables estudiadas para reducir la probabilidad de burnout. He llegado a creer que debemos tener esto en cuenta e intentar para reducir los riesgos psicosociales. Es un síndrome que afecta el desempeño en el trabajo y el logro de las metas fundacionales.

Durante la investigación se desarrolló un propósito específico. El primer objetivo fue identificar los riesgos psicosociales más comunes de los usuarios internos en el distrito educativo de Guayaquil en el 2022. Esto se hace sobre cinco dimensiones, primero necesidad psicológica, seguida de nivel bajo dominante (41,79%), nivel alto (34,33%) y finalmente nivel medio alto (23,88%). De igual forma, la segunda dimensión: funcionamiento activo, predomina el nivel bajo (55,22 %), seguida del nivel alto (44,78 %), el nivel medio no contribuye. En cambio, para el aspecto: apoyo social, predomina el grado alto (89,55 %), seguido del grado moderado (10,45 %), seguido del grado bajo sin impacto. De igual forma, la cuarta dimensión: salario y bonificación, comentarios de alto riesgo (82,09%), comentarios de medio (17,91%) y bajo riesgo.

Finalmente, la quinta dimensión: presencial, encontramos que predomina el nivel alto (77,61%), seguido del nivel medio (19,40%) y nivel bajo (2º grado. .99%).

Según el modelo de Karasek (1979), la evaluación del riesgo psicosocial también requiere la consideración de entornos de apoyo, participación y una variedad de tareas. Por otro lado, Siegrist (1998) también apreció el énfasis en los métodos económicos que se relacionan principalmente con el trabajo o la demanda. Finalmente, Peiró (1999) divide los elementos en tres elementos: estrategia (misión, cultura, visión), blanda (clima y comunicación, política) y dura (infraestructura, recursos económicos, tecnología). Evaluar su estructura. Estos aspectos ayudan a explicar parcialmente los resultados de las variables independientes. Esto sugiere que hay otros aspectos a evaluar y dependiendo del nivel de interacción entre la organización y los empleados, los aspectos deben mostrarse y los resultados pueden variar en consecuencia.

En cambio, Zevallo (2019), en un estudio sobre satisfacción laboral y burnout, mostró resultados que muestran una relación media negativa de 0,598 entre las variables de estudio. Por lo tanto, concluimos que cuanto mayor es el puntaje de burnout, menor es la satisfacción laboral del empleado. Del mismo modo, Martínez et al. (2019) en su estudio que evaluó la relación entre el burnout y el clima laboral, encontraron una correlación negativa entre el burnout y el clima laboral y los dos primeros aspectos (sus precursores, el agotamiento emocional y el declive de la personalidad) mostraron estar relacionados. Esto lleva a la conclusión de que el burnout seguirá empeorando mientras existan bajos niveles de participación y entornos de trabajo sobrecargados. La dimensión indica un alto índice de tolerancia al riesgo psicosocial, que es predominante en la 3ª dimensión. Dado que esta variable actúa como predictor del burnout, este es un tema que debe ser abordado con rigurosidad.

Un segundo objetivo específico fue evaluar el burnout de los usuarios internos del Distrito Educativo de Guayaquil en el 2022. Esto se midió en tres dimensiones, siendo la primera dimensión agotamiento emocional (fatiga) y observamos que el 56,72% presentaba signos de fatiga emocional y el 43,28% no. De igual forma, sobre la segunda dimensión, personalización, encontramos que el 77,61% tenía este indicador, mientras que el 22,39% no. Finalmente, el martes por la tarde: los logros personales son 100 % de dominio. En otras palabras, significa que todos los encuestados tienen este índice.

Según Harrison Model (1983), para evaluar el síndrome de fatiga profesional, debemos tener en cuenta la motivación de los trabajadores. Por otro lado, Thompson (1993) amplió su investigación sobre las variables que determinan las brechas entre los requisitos de la tarea y los recursos de los empleados, la autopercepción de los empleados, las expectativas de éxito y el sentido de sí mismos. Tengo que estudiar. Finalmente, Pines (1993) mostró que es un estado de agotamiento físico, emocional y mental provocado por afrontar situaciones de estrés crónico con expectativas muy altas. La teoría apoya parcialmente los resultados y es posible determinar que el burnout va más allá de las dimensiones establecidas.

Para respaldar los hallazgos de este estudio, Ortega (2018) encontró que el 40% de los participantes tenían niveles altos de fatiga emocional en los resultados del cuestionario MBI, mientras que el 56,72% lo logró en este estudio. Existe un mayor riesgo de desarrollar el síndrome debido al agotamiento mental dentro de la institución. Por otro lado, Ortega (2018) analizó la personalización donde el 40% también logra una cifra alta, mientras que en este caso el 71% logra en esta escala, el 31% en comparación con otros estudios es superior a Cuando se trata de satisfacción personal, Ortega obtiene un puntaje alto con un 52 %, y un 100 % indica un alto índice de satisfacción personal. Sin embargo, en un estudio sobre burnout, Guamaní y Arias

(2018) encontraron que los trabajadores presentaban un desgaste emocional leve y una pérdida moderada de personalidad y éxito laboral en un nivel grave.

Por su parte, Rodríguez y Peñaherrera (2022), en un estudio sobre factores de personalidad y burnout, encontraron que el 33,84% presentaba realización personal y el 25,46% y 7,83% presentaba trastorno de personalidad. De igual forma, García (2021), en su estudio sobre los efectos del burnout en la satisfacción laboral, encontró que el 35,9% se encontraba casi siempre agotado emocionalmente por su carga laboral, el 27,4% siempre, y el 13,7% no es apto.

VI. CONCLUSIONES

1. El análisis predictivo mostró que los factores psicosociales predijeron el 40,3% del síndrome de burnout y el volumen: la necesidad psicológica fue la más predictiva del síndrome de burnout, prediciendo el 38,9%.
2. Al analizar el nivel de riesgo, resulta que en el tipo de preguntas psicológicas (B) representó el 41,79%, mientras que en el tipo de control de trabajo tipo (B) representó el 55,22%, en el tipo de social apoyo (A) representó el 82,09%. respuesta, mientras que en la doble presencia destaca el tipo A con un 77,61%.
3. El análisis de los signos de fatiga por exceso de trabajo arrojó que el 56,72% de la población encuestada presentó signos de este síndrome, que es más de la mitad de los participantes, por lo que es necesario tomar acciones que ayuden a paliar esta condición. El 71 % mostró signos de agotamiento debido a la personalización, mientras que casi el 100 % mostró signos de agotamiento debido a la realización personal.

VII. RECOMENDACIONES

Algunas recomendaciones generales para evitar el síndrome de Burnout en los espacios educativos son las siguientes:

1. La primera recomendación es dirigida al distrito educativo que se tomo como muestra para que implemente los resultados obtenidos en el estudio y cree un plan estratégico que combata los riesgos psicosociales, ya que estos son predictores del síndrome de burnout.
2. Se recomienda considerar el apoyo social para disminuir los riesgos psicosociales, ya que esta fue la dimensión mayor valorada para que no afecte el desempeño laboral de los trabajadores.
3. Para el síndrome de burnout, se recomienda mejorar los índices de realización personal, en conjunto con la despersonalización brindando talleres que permitan bajar estos índices.

VIII. REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (21 de Febrero de 2021). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Aguirre, E. (2019). *El síndrome de Burnout de los trabajadores y la calidad de atención al usuario en la Municipalidad de Los Olivos 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Albala, C. (2019). THE AGING OF THE CHILEAN POPULATION AND THE CHALLENGES FOR HEALTH AND WELLBEING OF OLDER PEOPLE. *Journal Elsevier*, 7 - 12 .
- Alejos, F., & Vargas, E. (2017). Estresores laborales en los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos pediátricos y neonatales. *Revista de Enfermería y Ciencias de la Salud*, 45-52.
- Aranda, C., López, J., & Barraza, J. (2013). Factores psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores de la industria de la transformación de la masa, Tepic, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 167-172.
- Atencia, L. (2018). *Relación entre Síndrome de Burnout y Factores de Riesgo Psicosociales Extralaborales en Agentes de Tránsito de la Ciudad de Cartagena de Indias*. Cartagena de Indias: Universidad del Sinú Seccional Cartagena.
- Balladares, K., & Hablick, F. (2017). Burnout: El síndrome laboral. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 1-7.
- Boada, J. (2020). JOB INSECURITY, MENTAL HEALTH AND SOCIAL SUPPORT IN WORKING POOR. *Athenea Digital* , 1 - 24 .
- Caranqui, J. (2022). *Riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en pandemia COVID-19 en un Hospital Público de Ecuador, 2021* . Piura: Universidad César Vallejo.

- DUOC UC. (13 de Octubre de 2022). *Diferencia entre investigación Básica y Aplicada*. Obtenido de <https://bibliotecas.duoc.cl/investigacion-aplicada/Investigacion-basica-y-aplicada>
- García, P. (2021). *Síndrome de Burnout y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Básico IESS Guaranda*. Guayaquil : Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- García, T. (2003). El cuestionario como instrumento de investigación / Evaluación. *Centro Universitario Santa Ana*, 1-30.
- Gómez, S. (01 de Noviembre de 2017). *Riesgos Psicosociales*. Obtenido de <https://prezi.com/tw7ebaprhl9/riesgos-psicosociales/>
- Granados, L. (2019). Do the factors of depression, anxiety and stress predict the dimension of depersonalization and low personal fulfillment in teachers? *European Journal of Child Development*, 83 - 92.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hinojosa, M. (2018). Emotional exhaustion in dental students of the National University of San Marcos. *Haban Cienc Med*, 150 - 163.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*. Madrid: NIPO.
- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (12 de Enero de 2015). *Riesgos psicosociales-consecuencias*. Obtenido de <https://www.osalan.euskadi.eus/informacion/psikopreben-consecuencias/s94-contpsik/es/>
- Intriago, F. E. (Septiembre de 2018). *Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo*. Obtenido de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/krushenkabayas,+lr.v5i1.1219.pdf>
- Jordi, E. (2003). Tipo de muestro. *Revista Epidemiológica Medicina Preventiva*, 3-7.

- Lancheros, L. (2012). *Investigación No experimental*. Lima: Fundación Konrad Lorenz.
- León, C. (2022). Influencia del síndrome de burnout en la efectividad del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno 2022. *Científica Multidisciplinar*, 1090-1108.
- Marin, J. (2012). ¿how to measure the degree of psychological demands required for university students in Spanish. *Working Papers on Operations Management* , 58 - 70.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. . *Vivat Academia*, 1-39.
- Martínez, A. (2010). Síndrome de Burnout, Evolución conceptual y estado de la cuestión. *Vivat Academia*, 42-80.
- Martinez, I. (2022). Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú. *Revista de ciencias sociales*, 272-282.
- Medina, L. (2017). *Identificación del Burnout en profesionales de la salud y factores relacionados con este fenómeno en el Ecuador*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Mendoza, I. y. (2018). *Influencia del Síndrome de Burnout, factores sociodemográficos- laborales, percepción de crisis humanitaria en el Bienestar Psicológico*. Caracas : Universidad Católica Andrés Bello.
- Miranda, H. (2016). *Desarrollo de un plan de control de riesgos y accidentes mayores de la empresa Transmacar S.A*. Guayaquil: Unidad Politécnica Salesiana.
- Morales, S., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout . *Medicina Legal de Costa Rica* , 1-6.
- Nicómedes, E. (2018). Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*, 1-4.

- Observatorio de Riesgos Psicosociales. (14 de Febrero de 2018). *Que es un riesgo psicosocial*. Obtenido de <https://observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial/>
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 59-63.
- OMS. (2017). *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*. Obtenido de Riesgos Psicosociales : <http://geo1.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2017/10/art7.pdf>
- Paola, T. (2019). Double presence in workers of the floriculture sector and the factors that influence its incidence. *Espacios*, 1 - 11.
- Peñaherrera, E. (2022). *Factores de personalidad y su relación con el síndrome de burnout en una empresa pública*. Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Pobea, M. (2015). *La encuesta*. CNICM / BMn: Sala de lectura digital David Wald.
- QuestionPro. (18 de Febrero de 2022). *¿Cómo realizar un muestreo aleatorio simple?* Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/como-realizar-un-muestreo-aleatorio-simple/>
- Schmidt, V. (2022). ENJOYMENT AND PERSONAL FULFILLMENT THROUGH SPORT AS PROTECTIVE FACTORS AGAINST ALCOHOL CONSUMPTION: THE MODERATING ROLE OF THE IMPULSIVE TRAIT OF SEEKING SENSATIONS. *Health & Addictions*, 102 - 118.
- Serra, E. (1996). Efecto de la implementación de tareas de trabajo activo en el rendimiento académico y en la actitud hacia la materia en estudiantes de psicología. *Revista de Psicodidáctica*, 13 - 32.
- SGS. (19 de Noviembre de 2019). *Importancia de los Riesgos Psicosociales*. Obtenido de <https://saludgestioncalidad.com/importancia-de-los-riesgos-psicosociales/>
- Soto, M. (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*. Madrid: Organización Mundial de la Salud.

- Spyropoulos, G. (1984). *FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.
- Superior, R. C. (Agosto de 2015). *Managing strategic planning risks in higher education institutions*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142015000200005
- Tabares, Y., Martínez, V., & Matabanchoy, S. (2019). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 265-279.
- Torres, F. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 4 - 9.
- Trabajo, O. I. (s.f.). *RIESGOS PSICOSOCIALES*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Tudela, F. (16 de Diciembre de 2013). *Modelos teóricos y explicativos del síndrome de Burnout*. Obtenido de <https://www.estres.edusanluis.com.ar/2013/12/modelos-teoricos-y-explicativos-del.html>
- Velázquez, J. (2022). *Factores psicosociales asociados a la deserción escolar en estudiantes de básica superior de una unidad educativa del Cantón Tosagua, 2022*. Piura: Unidad César Vallejo.
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 648 - 649.
- Yépez, N. (2019). *Medición del Síndrome de Burnout en personal técnico de una institución pública del Ecuador*. Guayaquil: Universidad Espíritu Santo.
- Zevallo, L. (2019). *EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 41037 JOSÉ GÁLVEZ DEL DISTRITO DE MIRAFLORES,*

AREQUIPA-2018. Arequipa: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA.

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Riesgos psicosociales predictores del síndrome de burnout en usuarios internos de un distrito de educación de Guayaquil, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Pregunta general</p> <p>¿Cuáles es la relación entre los factores personales y organizacionales, y el ausentismo laboral el personal de enfermería del cantón Milagro, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar si los riesgos psicosociales actúan como predictores del síndrome de burnout en usuarios internos de un Distrito de Educación de Guayaquil, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar los riesgos</p>	<p>Con relación a la justificación, se puede considerar que la presente investigación ofrece acerca de las variables de estudio para que personal directivo desarrolles estrategias orientada mejorar</p>	<p>Hi: Los factores psicosociales inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en usuarios internos de un distrito de educación de Guayaquil, 2022</p> <p>Ho: Los factores psicosociales</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Riesgos psicosociales</p> <p><i>Dimensiones:</i></p> <p>Exigencias psicológicas</p> <p>Trabajo activo</p> <p>apoyo social en la empresa</p> <p>compensaciones</p> <p>Doble personalidad</p> <p>Variable 2:</p> <p>Síndrome de burnout</p>	<p>Población</p> <p>EL presente estudio se compone de una población de 80 personas, entre el personal del distrito y aquellos que se encuentran vinculados con la sede.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra se define como una parte de la población, en el estudio se utilizó una</p>

psicosociales más prevalentes en usuarios internos de un distrito de educación Guayaquil, 2022	rendimiento laboral de un grupo poblacional de relativamente grande, que son los usuarios internos de los distritos de educación de la ciudad de Guayaquil.	no inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en usuarios internos de un distrito de educación de Guayaquil, 2022	<i>Dimensiones:</i> Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	muestra de 67 empleados que cumplían con los criterios de inclusión mencionados en la población
--	---	---	--	---

Evaluar el síndrome de burnout en usuarios internos de un distrito de educación de Guayaquil, 2022

Anexo 2. Tabla de operacionalización de las variables: Riesgos psicosociales y síndrome de burnout

Variables de estudio	de	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de burnout	de	Son entendidos como aquellas interacciones presentes entre las actividades laborales, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización. A estas se anexan capacidades del trabajador, cultura expresa, necesidades	Se ha medido utilizando los resultados del cuestionario ISTAS-21, con la finalidad de identificar y medir los factores vinculados a la organización del trabajo. Se usará su versión breve de 20 preguntas del tipo Likert. que sus y	Exigencias psicológicas Trabajo activo Apoyo social en la empresa Compensaciones Doble personalidad	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8, 9, 10 11, 12, 13, 14, 15 16, 17, 18 19, 20, 21	Ordinal

situaciones por fuera del área laboral (Observatorio de Riesgos Psicosociales, 2018).

Riesgos psicosociales	Síndrome psicológico que se caracteriza por un descaste profesional con agotamiento emocional, poca realización personal y despersonalización que se origina como respuesta al estrés laboral crónico, en el que	Se ha medido utilizando los resultados un cuestionario que cuenta con 22 ítems y utiliza la escala de Likert para simplificar el análisis de datos, es una adaptación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).	Agotamiento emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
			Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22
			Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

se presenta
deterioro físico,
cognitivo, afectivo,
emocional e
interpersonal.

Anexo 3. Instrumento para evaluar el síndrome de burnout

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory								
		nunca 0	Pocas veces al año 1	Una vez o menos mensualmente 2	Unas pocas veces mensualmente 3	Una vez en la semana 4	Pocas veces en la semana 5	Todos los días 6
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado							
4	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales							
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí							

	como si fuesen objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Siento que me he hecho más duro con la gente							
10	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
11	Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
12	Me siento frustrado por el trabajo.							
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las							

	personas a las que tengo que atender profesionalmente							
14	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
15	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo							
16	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender							
17	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
18	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
19	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
20	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me							

	culpan de algunos de sus problemas						
21	¿Cuál de los siguientes riesgos psicosociales considera que está más relacionado con el desarrollo del síndrome de burnout dentro de su empresa?						

Anexo 4. Resultados del cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Tabla 1. Resultados del cuestionario MBI

	Categorías	Número de trabajadores	Porcentaje
Cansancio emocional	Alto	38	56,72%
	Medio	21	31,34%
	Bajo	8	11,94%
Despersonalización	Alto	0	0%
	Medio	1	1,49%
	Bajo	66	98,51%
Realización personal	Alto	9	13,43%
	Medio	50	74,63%
	Bajo	8	11,94%

Los resultados del cuestionario del Maslach Burnout Inventory fueron categorizados en 3 puntos, el primero es el cansancio emocional, del cual el 56.72% obtuvo un puntaje alto, mientras que el 31,34% obtuvo un resultado medio y el 11,94% obtuvo un puntaje bajo. La segunda categoría fue la despersonalización, en este caso la categoría abajo obtuvo un 98,51%, la categoría medio obtuvo un 1,49%, y la categoría bajo no obtuvo resultados, esto indica que la despersonalización no es un punto grave. En el caso de la realización personal, la categoría medio obtuvo el 74.63% de las respuestas, en cambio, la categoría bajo obtuvo un 11, 93% y la categoría alto un 13,43%. El Alfa de Cronbach del instrumento fue de 0.76, que cumple con ser mayor al valor mínimo aceptable.

Anexo 5. Tabulación de Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Tabla 2. Tabulación de Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

N° de pregunta	Aspecto a Analizar	Pregunta	Promedio	Total
1	Cansancio emocional	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	2,58	29.09
2		Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	3,82	
3		Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada	3,73	
6		Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	3,64	
8		Siento que me he hecho más duro con la gente	3,69	
13		Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	2,43	
14		Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	3,49	
16		Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	3,40	
20		¿Cuál de los siguientes riesgos psicosociales considera que está más relacionado con el desarrollo del síndrome de burnout dentro de su empresa?	2,31	

4	Despersonalización	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales	4,22	22.67		
7		Siento que mi trabajo me está desgastando.	4,09			
9		Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	2,60			
12		Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente	3,04			
17		Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	3,07			
18		Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	3,34			
19		Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas	2,31			
5		Realización personal	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa		1,91	11.8
10			Me siento muy enérgico en mi trabajo.		2,60	
11	Me siento frustrado por el trabajo.		3,30			
15	Me siento estimulado después de haber		3,99			

trabajado íntimamente
con quienes tengo que
atender

Se logró establecer los promedios y el total para cada aspecto analizado y cada pregunta, siendo el primer aspecto, analizar el cansancio emocional, que obtuvo un total general de 29,09. La pregunta con mayor puntaje fue “Siento que me he hecho más duro con la gente” con 3,69. En el área de despersonalización se obtuvo un puntaje menor que el de la categoría anterior, obteniéndose un 22,67, Y de esta categoría la pregunta que obtuvo mayor puntuación fue “Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fueran objetos impersonales”. Por último, La realización personal obtuvo un total de 11.8, con la pregunta que tuvo mayor Puntuación fue la siguiente, me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente Con quienes tengo que atender con un puntaje de 3,99.

Anexo 6. Base de datos

Id	Exigencia Psicológica	Nivel de riesgo	Control sobre el Trabajo	Nivel de riesgo	Apoyo social	Nivel de riesgo	Compensación de trabajo	Nivel de riesgo	Doble presencia	Nivel de riesgo
1	13	A	5	B	9	A	7	A	6	A
2	8	B	10	A	10	A	7	A	5	A
3	4	B	20	A	13	A	5	M	2	M
4	11	M	15	A	10	A	6	A	5	A
5	16	A	5	B	5	M	7	A	7	A
6	8	B	5	B	10	A	6	A	4	A
7	9	M	10	A	7	A	6	A	6	A
8	16	A	5	B	7	A	8	A	6	A
9	14	A	0	B	6	A	8	A	6	A
10	13	A	5	B	4	M	8	A	6	A
11	12	A	0	B	4	M	8	A	8	A
12	4	B	15	A	13	A	5	M	4	A
13	11	M	10	A	10	A	6	A	4	A
14	6	B	20	A	10	A	6	A	3	M
15	14	A	5	B	7	A	7	A	5	A
16	11	M	5	B	10	A	6	A	5	A
17	10	M	10	A	10	A	6	A	3	M

18	14	A	5	B	7	A	8	A	6	A
19	12	A	5	B	12	A	6	A	6	A
20	14	A	0	B	4	M	7	A	6	A
21	10	M	5	B	10	A	7	A	3	M
22	6	B	0	B	7	A	7	A	2	M
23	9	M	15	A	13	A	8	A	7	A
24	13	A	5	B	10	A	6	A	6	A
25	8	B	10	A	10	A	6	A	4	A
26	7	B	10	A	10	A	6	A	6	A
27	7	B	15	A	13	A	5	M	2	M
28	16	A	0	B	7	A	7	A	6	A
29	8	B	10	A	5	M	8	A	8	A
30	12	A	5	B	10	A	6	A	6	A
31	3	B	20	A	13	A	5	M	1	B
32	9	M	5	B	10	A	6	A	5	A
33	7	B	15	A	13	A	5	M	5	A
34	11	M	10	A	9	A	7	A	5	A
35	6	B	15	A	7	A	7	A	5	A
36	10	M	5	B	9	A	7	A	7	A
37	9	M	5	B	10	A	6	A	6	A
38	6	B	15	A	13	A	5	M	3	M

39	10	M	10	A	10	A	6	A	5	A
40	14	A	5	B	7	A	8	A	6	A
41	7	B	5	B	12	A	6	A	6	A
42	6	B	10	A	10	A	6	A	5	A
43	15	A	20	A	10	A	7	A	4	A
44	14	A	5	B	7	A	7	A	6	A
45	11	M	0	B	5	M	7	A	7	A
46	9	M	5	B	12	A	5	M	2	M
47	5	B	5	B	9	A	6	A	5	A
48	15	A	5	B	7	A	7	A	4	A
49	4	B	5	B	4	M	7	A	6	A
50	12	A	5	B	13	A	7	A	3	M
51	14	A	0	B	7	A	8	A	5	A
52	10	M	15	A	9	A	7	A	7	A
53	5	B	15	A	13	A	5	M	3	M
54	14	A	5	B	7	A	7	A	6	A
55	8	B	5	B	10	A	7	A	4	A
56	5	B	15	A	11	A	5	M	4	A
57	6	B	10	A	12	A	5	M	3	M
58	8	B	5	B	10	A	7	A	6	A
59	9	M	15	A	10	A	6	A	5	A

60	14	A	5	B	7	A	7	A	5	A
61	7	B	5	B	10	A	8	A	5	A
62	16	A	5	B	6	A	8	A	8	A
63	13	A	15	A	13	A	4	M	1	B
64	7	B	10	A	12	A	6	A	5	A
65	8	B	5	B	10	A	7	A	3	M
66	6	B	10	A	9	A	6	A	5	A
67	8	B	10	A	11	A	5	M	3	M



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Riesgos psicosociales predictores del síndrome de burnout en usuarios internos de un distrito de educación de Guayaquil, 2022", cuyo autor es MORAN LUCAS DANIELA ALEJANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 15 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO HIDALGO EFREN GABRIEL DNI: 00328631 ORCID: 0000-0002-0247-8724	Firmado electrónicamente por: CHIDALGOEG el 16- 01-2023 22:01:21

Código documento Trilce: TRI - 0520816