



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO
CARRERA DE PSICOLOGÍA

**SÍNDROME DE BURNOUT Y ADICCIÓN AL TRABAJO EN DOCENTES DE
SECUNDARIA EN UN COLEGIO DEL NORTE DE QUITO, EN EL AÑO 2023**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciada en Psicología

AUTOR: VEINTIMILLA PÉREZ LORENA ELIZABETH

TUTOR: RAMIREZ OCAÑA XIMENA ALEXANDRA

Quito-Ecuador

2023

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Lorena Elizabeth Veintimilla Pérez con documento de identificación N°

1725376469 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 01 de agosto del 2023

Atentamente,



Lorena Elizabeth Veintimilla Pérez

1725376469

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Lorena Elizabeth Veintimilla Pérez con documento de identificación No. 1725376469, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del trabajo de investigación: Síndrome de burnout y adicción al trabajo en docentes de secundaria en un colegio del norte de Quito, en el año 2023, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 01 de agosto del 2023

Atentamente,



Lorena Elizabeth Veintimilla Pérez

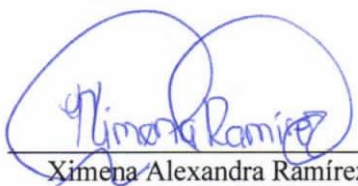
1725376469

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Ximena Alexandra Ramírez Ocaña con documento de identificación N° 1716245822, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: Síndrome de burnout y adicción al trabajo en docentes de secundaria en un colegio del norte de Quito, en el año 2023, realizado por Lorena Elizabeth Veintimilla Pérez con documento de identificación N° 1725376469, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción sistematización de prácticas de investigación y/o intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 01 de agosto del 2023

Atentamente,



Ximena Alexandra Ramírez Ocaña

1716245822

Resumen

Trabajo de posgrado en la rama de la psicología organizacional, específicamente acerca del síndrome de burnout y la adicción al trabajo. El objetivo general de esta investigación fue estudiar la correlación entre el síndrome de burnout y la adicción al trabajo en docentes de secundaria de un colegio del norte de Quito, en el año 2023. La realización del eje teórico está compuesto de dos secciones, en la sección inicial se explica acerca del síndrome de burnout y en la parte siguiente sobre la adicción al trabajo. Para esta investigación se manejó el cuestionario de Maslach Burnout (MBI) para analizar el síndrome de burnout y el Duwas-10 para medir la adicción al trabajo. En términos generales se halló una correspondencia moderada entre las dos variables. Sin embargo, según el análisis estadístico no hay una correlación significativa.

Palabras claves: Síndrome de burnout, adicción al trabajo, docentes de secundaria

Abstract

This is a degree work in the option of research in the area of work psychology, specifically about burnout syndrome and work addiction. The general objective of the research was to analyze the relationship between burnout syndrome and work addiction in high school teachers of a school in the north of Quito, in the year 2023. The development of the theoretical framework consists of two parts, the first part explains about burnout syndrome and the second part about work addiction. The research used the Maslach test to measure burnout syndrome and the Duwas-10 to measure work addiction. In general terms, it was found that there is a moderate relationship between the two variables. However, according to the statistical analysis there is no significant correlation.

Key words: Burnout syndrome, work addiction, secondary school teachers.

Índice de contenido

1.	Datos informativos del proyecto	1
1.1.	Título del trabajo de titulación	1
1.2.	Nombre del proyecto	1
1.3.	Delimitación del tema	1
2.	Objetivos	2
2.1.	Objetivo general.....	2
2.2.	Objetivos específicos	2
3.	Eje de la investigación.....	3
4.	Objeto de la práctica de investigación.....	10
5.	Metodología	14
5.1.	<i>Instrumentos</i>	14
6.	Preguntas clave.....	17
7.	Organización y procesamiento de la información.....	18
8.	Análisis de la información.....	19
8.1.	Análisis datos sociodemográficos.....	19
8.2.	Análisis de cuestionario aplicados	20
8.3.	Correlación entre síndrome de burnout y adicción al trabajo	25
9.	Justificación.....	26
10.	Caracterización de los beneficiarios	29
11.	Interpretación.....	31
12.	Principales logros del aprendizaje	34
13.	Conclusiones.....	36
14.	Recomendaciones	37
15.	Referencias bibliográficas	38

Índice de figuras

Figura1. Genero.....	19
Figura2. Edad	19
Figura3. Instrucción académica.....	20
Figura4. Tipo de contrato	20
Figura5. Cansancio emocional. . .	21
Figura6. Despersonalización	21
Figura7. Realización personal. . .	22
Figura8. Análisis global del síndrome de burnout	22
Figura9. Trabajo excesivo	23
Figura10. Trabajo compulsivo.	24
Figura11. Análisis global de adicción al trabajo	24

1. Datos informativos del proyecto

- 1.1. **Título del trabajo de titulación:** Trabajo de investigación
- 1.2. **Nombre del proyecto:** Síndrome de burnout y adicción al trabajo en docentes de secundaria en un colegio del norte de Quito, en el año 2023
- 1.3. **Delimitación del tema:** El trabajo de titulación en la opción de investigación se estableció en el análisis de la incidencia entre el síndrome de burnout y la adicción al trabajo en los docentes de un colegio, se tomó en cuenta a 35 docentes (20 mujeres y 15 hombres), en un rango de edad de entre 30 y 65 años.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

- Analizar la relación entre el síndrome de burnout y la adicción al trabajo en docentes de secundaria de un colegio del norte de Quito, en el año 2023.

2.2. Objetivos específicos

- Evaluar el síndrome de burnout en docentes de secundaria, a través del cuestionario de Maslach.
- Identificar el nivel de adicción al trabajo de los docentes de secundaria, a través del cuestionario de DUWAS.
- Relacionar el síndrome de burnout y la adicción al trabajo mediante correlación estadística.

3. Eje de la investigación

La investigación se ordenará desde el positivismo con el propósito de explicar la correlación entre el síndrome de burnout y la adicción al trabajo, mediante la Teoría del Intercambio Social para analizar la afectación que existe al no recibir un intercambio o reciprocidad entre los miembros de una empresa por la labor ejercida dentro de la misma. Esta investigación también se desarrollará mediante la Teoría de Conservación de Recursos para analizar el nivel en el que los individuos buscan proteger, conservar y obtener recursos sin importar el sobre esfuerzo que exista de por medio, lo cual incita a que los colaboradores trabajen de manera excesiva o de manera compulsiva para lograr sus propósitos. Es por esto por lo que también se explica los conceptos y características de las variables de esta investigación.

El eje de investigación se guiará bajo el paradigma positivista, ya que según menciona Dobles, Zúñiga y García (1998), se caracteriza en hallar la forma válida para mostrar el contexto y posee características básicas en donde el individuo se encarga en manifestar el conocimiento del entorno a través de las percepciones y los sentidos, el saber consecuente y los materiales que manipule. Por lo cual, el paradigma positivista se dirige desde un enfoque cuantitativo que se identifica por el saber científico, por ser racional, objetivo, en lo visible, en lo manejable y demostrable (Cuenya, 2010). Es decir, en el paradigma positivista no existe un interés por lo subjetivo que existe en el entorno de las personas y tampoco de su contexto, más bien este paradigma se centra en el mundo de manera objetiva para autenticar explicaciones generales (Ricoy Lorenzo, 2006).

Es importante mencionar que el positivismo indaga los hechos de los acontecimientos sociales de manera independiente de la subjetividad de los individuos, ya que solamente el conocimiento aceptable es el científico, el cual respeta a las

nociones metodológicas únicas. Entre sus rasgos más destacados se encuentra su naturaleza cuantitativa para asegurar la precisión y el rigor que requiere la ciencia (Godínez, 2013).

Teoría del intercambio social

Buunk y Schaufeli (1993), intentaron relacionar el agotamiento tanto con profesionales como con destinatarios/usuarios, el cual hace referencia a alumnos y docentes. Su elemento esencial acerca del burnout es que tiende a desarrollarse especialmente en el entorno social e interpersonal de las organizaciones, y a fin de entender su progreso se debe tomar en consideración a las formas en que los sujetos distinguen, demuestran y edifican el comportamiento de los demás dentro del ámbito laboral.

En esta teoría se sigue el concepto de burnout de Maslach (1993) como un síndrome multidimensional que comprende agotamiento emocional, despersonalización y un sentido reducido de realización personal, basado en una relación interpersonal emocional exigente establecida entre profesionales y usuarios.

Por definición, esta relación profesor-alumno en la enseñanza es complementaria: el profesor "da" y el alumno "absorbe". Sin embargo, los docentes asimismo esperan cierto tipo de compensación por su esfuerzo, así como, quieren que los alumnos estudien algo, que asimilen nuevas prácticas y/o enseñanzas, atiendan y sean proactivos. No obstante, no siempre se cumplen estas perspectivas, por ejemplo, los alumnos no siempre están prestos a aprender y dan por demás el esfuerzo del maestro. Por lo tanto, con el tiempo, puede haber una falta de reciprocidad y el equilibrio entre el "dar y recibir" de los maestros se rompe (Buunk, 1993).

La reciprocidad juega un papel central en la vida humana y el establecimiento de relaciones sociales recíprocas es fundamental para la salud y el bienestar de un individuo (Buunk, 1999).

Buunk y Schaufeli (1993), señalaban que la falta de reciprocidad, una relación no equilibrada, de cierta manera consume los recursos emocionales del profesional y de manera eventual acarrea al agotamiento emocional, una de las dimensiones de burnout. Los profesores invierten energía y esfuerzos sin recibir resultados apropiados o equitativos, lo cual conlleva a una disminución en la inversión de la relación con el estudiante, es decir lleva a la despersonalización, lo que implica una visión negativa, indiferente, insensible hacia otros. Y como resultado de la relación disfuncional con los estudiantes, existe un incremento en los fracasos y los conflictos propios del profesor, es decir una auto percepción de baja realización personal, el cual se determina por emociones de incapacidad y fluctuaciones a cerca de los beneficios del labor que se efectúa.

Teoría de conservación de recursos (COR)

La teoría COR comienza con el aparente de que gran parte de la cultura y el comportamiento humano están organizados mediante la preservación y a la adquisición de recursos valiosos (Holmgreen, 2017). La teoría se desarrolla en la proposición esencial de que la salud mental depende del sujeto y del medio en que se desenvuelve, por lo que en la manera que los sujetos se desarrollan en su entorno afectan en sus niveles de estrés (Glazer, 2017).

La teoría postula un proceso interno (el ego) en la apreciación de sucesos angustiosos y lo sitúa en un contexto social. Un argumento esencial del supuesto es que

los individuos perseveran por resguardar, preservar y adquirir más recursos. Recursos que se valoran porque contribuyen simultáneamente a la adquisición de nuevos recursos y a la promoción o conservación de los existentes (Hobfoll, 1998).

La teoría de la conservación de recursos menciona que la pérdida de recursos es más estresante que un ingreso insuficiente y que cuando los recursos se agotan debido a las altas demandas laborales, las personas pueden experimentar pérdida de energía en forma de agotamiento emocional (Thanacoody, 2014), un estímulo se considera estresante cuando un conjunto de estímulos o eventos resultan en una perturbación emocional, angustia psicológica o deterioro físico (Hobfoll, 1989), y el estrés ocurre cuando los recursos se ven amenazados por las demandas.

El estrés es considerado como el desarrollo del desgaste de medios o conminación de pérdida de recursos. Si las personas consiguen impedir y resguardarse de la pérdida de recursos, o recobrar dicho desgaste creando más recursos de los favorables, los niveles de estrés percibido disminuyen. De tal manera, las pérdidas producen presiones favorables para la conservación de los recursos, sin embargo, son negativas para la obtención otros recursos, aumentando así la fragilidad a nuevas pérdidas. Por el contrario, aquellos que tienen acceso a más recursos son más propensos a generar nuevos recursos, lo que favorece una espiral de ganancias (Hobfoll, 2001).

El supuesto subyacente establece que los recursos son valiosos, por lo que los individuos buscan retener lo que tienen y adquirir lo que más quieren; estos factores incluyen el tiempo, los objetos, el conocimiento, la condición y la energía (Lin, 2019). De esta manera, surgen situaciones estresantes en el momento en que realmente se pierden recursos o cuando los recursos se ven amenazados. Por lo tanto, si las pérdidas

pueden evitarse o recuperarse produciendo más recursos, los niveles de estrés disminuirán (Lu, 2019).

En el espacio laboral, los recursos se definen como aquellos objetos, características personales o condiciones que un trabajador estima (Hobfoll S. , 1989); y, consiguientemente, busca alcanzar, conservar y acrecentar sus recursos actuales para compensar las demandas de trabajo existentes. Sin embargo, los trabajadores tienen un número restringido de recursos (intelectuales, emocionales y materiales) en los que pueden transformar, y a medida que los pierden, intentarán gestionar los restantes para evitar un mayor agotamiento de ellos en el futuro (Thanacoody, 2014).

Para conocer la correspondencia que coexiste entre las teorías mencionadas y las variables establecidas en esta investigación es importante definir el síndrome de burnout y la adicción al trabajo.

Síndrome de burnout

El síndrome de burnout es mencionado como un conjunto de manifestaciones tridimensionales diferenciado por agotamiento emocional, refiriéndose a la percepción de esfuerzo físico excesivo y la reducción o quebranto de recursos emocionales, la despersonalización, la cual alude que existe un progreso de condiciones negativas e insensibilidad a los demás y la baja realización personal, que es una predisposición a auto valorarse negativamente el trabajo.

1. Agotamiento emocional

El agotamiento emocional se reconoce como el núcleo central del síndrome, ya que es la dimensión que provoca las consecuencias más negativas (O'Neill, 2010). El

estrés predispone a los individuos para defenderse ante situaciones de peligro; aunque, siempre que es persistente, logra acabar con la energía y trasladar al agotamiento emocional. El burnout comienza con el agotamiento, como respuesta a distintos factores del medio ambiente de la organización (Leiter, 1997). En ese entorno, aspectos demandantes llevan a la sobre exigencia constante en el empleado, y en el largo plazo provocan agotamiento (Houkes, 2003).

2. Despersonalización

La dimensión de despersonalización se caracteriza por la pérdida de sensibilidad, indiferencia, o visión negativa hacia los demás. La persona al presentar estas actitudes genera una indisposición hacia las personas receptoras del servicio (Cueva, 2017).

La relación con las demás personas se vuelve indiferente, lo que provoca una falta de profesionalismo y se manifiesta una actitud negativa, es por esto por lo que se genera un distanciamiento con el mundo que lo rodean induciendo a que el sujeto desarrolle ansiedad y emociones descontroladas en el ámbito laboral.

3. Realización personal

Dentro de la realización personal, el individuo tiende a autoevaluarse y a evaluar su trabajo de manera negativa. En donde existe un sentimiento de desconformidad profesional, lo cual provoca un bajo rendimiento en su capacidad para lograr metas y objetivos laborales.

Adicción al trabajo

Es definido como un comportamiento irracional al trabajo excesivo que definiría a las personas que son incapaces de hallar otra fuente de trabajo ajena a su propio

trabajo (Cherrington, 1980). Se considera a la persona adicta al trabajo que progresivamente va disipando estabilidad emocional y se convierte en adicta al control y al dominio en un intento apremiante de lograr aprobación y triunfo (Killinger, 1993).

Por otro lado, la adicción al trabajo tiende a expresarse en distintos grados. En el fisiológico, hay estrés y cansancio crónico, trastornos sexuales, insomnio y trastornos psicosomáticos (Scott, 1997).

En el nivel cognitivo emocional, se tiende a manifestar con trastorno de angustia, depresión, falta de expresiones emocionales, severidad de pensamiento, temor a la frustración, perfeccionismo, intransigencia, intranquilidad e irritación, disminución en la autoestima, escasez de provecho. El comportamiento en la adicción al trabajo se presenta en una disminución del provecho profesional, como consecuencia del agotamiento físico y emocional, tendencia a conductas adictivas, ya sea, a sustancias estupefacientes, el consumo de fármacos, etc. Se puede exteriorizar con conductas como rapidez constante y obsesión por realizar alguna tarea, exigencia de tiempo, realizar varias tareas a un tiempo, dificultad para delegar tareas, dificultad para relajarse, dificultad en la resolución de problemas de manera adecuada, apatía por las relaciones interpersonales consideradas por el sujeto como no productivas, aislamiento y deterioro social y familiar (Del Líbano, 2006).

4. Objeto de la práctica de investigación

El objeto de estudio de esta investigación es el síndrome de burnout y la adicción al trabajo respectivamente.

El síndrome de Burnout ha predominado a partir de la época pasada hasta la actualidad, a raíz de los problemas físicos, psicológicos que se presentan en los colaboradores dentro del contexto laboral, este síndrome afecta al trabajador como también a la organización en la que labora, debido a diferentes motivos como: disminución del desempeño laboral, absentismo y dimisiones, etc.

Por lo cual, es significativo poder distar entre estrés laboral y el síndrome de burnout, dado que el término estrés se reduce como consecuencia en la interrelación entre las particularidades del individuo y las exigencias del entorno. Un individuo está bajo un estresor cuando se enfrenta a situaciones que le resultan difíciles de afrontar ya sea en destreza o compensación, debido a que pende de las peticiones del medio como de sus propias exigencias y de sus respuestas a tales exigencias (Folkman, 1986)

Por otro lado, la palabra burnout fue propuesto inicialmente por Freudenberg en 1974, sin embargo, el concepto más consolidada fue de Maslach y Jackson en 1981, considerándolo como la etapa vanguardia del estrés profesional, debido a que es una reacción inadecuada a un estrés emocional crónico, en donde existen sentimientos negativos hacia los otros miembros de la organización y hacia sí mismo, los cuales se presentan en aquellos trabajadores que mantienen un contacto directo con la gente (Marrau, 2004)

La Organización Mundial de la Salud (2019) definió el síndrome de burnout y afirmó que es producto del estrés crónico en el trabajo, caracterizado por tres dimensiones básicas:

- 1. Falta de eficacia o agotamiento**

2. Sentimientos nocivos con respecto al trabajo
3. Emoción de incapacidad y disminución en la realización personal

Por lo tanto, el síndrome de burnout se exterioriza en donde se pretende obtener altos niveles de utilidad, lo que provoca una afectación por las grandes presiones, dado que existen múltiples factores en el día a día del trabajo del trabajador que estimulan el síndrome, algunos de estos factores pueden ser: particularidades del puesto, ambiente laboral, características sociales o personales, trabajo y exigencias excesivas, fuertes niveles de inspección y cuidado.

Es por esto por lo que el síndrome de Burnout fue señalado como un factor de riesgo propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2000. Teniendo afectaciones en la calidad de vida de las personas, el bienestar mental, e incluso ser considerado como un riesgo para la vida de las personas. Sin embargo, este síndrome puede afectar el rendimiento dentro del ámbito laboral como brindar un servicio al cliente deficiente, ser incapaces de realizar sus funciones de manera efectiva o puede existir un porcentaje alto de ausentismo, lo que deja a las organizaciones expuestas a pérdidas financieras y metas perdidas.

Por otro lado, la adicción al trabajo o también conocida como workaholism, el cual surge de la unión del término trabajo (*work*) y alcoholismo (*alcoholism*) y es definida como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones de la persona (Oates, 1981).

También es definido como un tipo de trabajo que se identifica por el exceso incesante, voluntario y obligatorio, en donde el trabajador es incapaz de normalizar sus rutinas laborales y termina quitando otros campos de interés (Robinson, 1997).

Por otro lado, se hace énfasis en el origen y no en la alcance laboral, ni en el número de horas laboradas, es decir en el origen personal el cual se basa en las necesidades económicas que exigen a una riña por la subsistencia (Snir, 2000).

Las primeras definiciones operativas mencionan que los “laboradictos” son personas hondamente implicadas en el trabajo, impuesta al trabajo por imposiciones internas y con una insuficiente capacidad para disfrutar del mismo (Spence, 1992).

Es esta definición se precisa tres variables: el comportamiento, su condición compulsiva y la deficiente posibilidad para gozar de sus actividades dentro de su labor.

El trabajo es considerado como la diligencia más trascendental de los seres humanos, por el lapso y esfuerzo que se le brinda al mismo. Mediante el trabajo es como los individuos dentro de una sociedad se perfecciona y se realiza a sí mismo como tal. Sin embargo, la adicción al trabajo induce a que la persona renuncie a las acciones y contextos que no tengan una relación con el espacio laboral, mientras va desplegando conductas monótonas referente al trabajo; en otra palabras, su actividad laboral se transforma en su idea trastornada, la fuerza y propósito de su proceder.

Las consecuencias negativas en la adicción al trabajo afectan tanto en el bienestar físico y mental. Se ha determinado que con frecuencia las personas adictas al trabajo son un inconveniente para la organización puesto que las actitudes discrepantes y las requerimientos que presentan en el ámbito laboral que proyectan sobre los demás miembros de la organización (Klaft, 1988). Asimismo, se ha presentado que comúnmente existe un resentimiento por parte de las personas adictas a su trabajo, esto sucede cuando sus compañeros no cumplen con sus propios niveles de autoexigencia y reprochan su insuficiente dedicación a sus actividades, a pesar de cumplir con sus obligaciones dentro de la organización, por lo cual presentan dificultades para delegar, lo cual induce que el trabajo en equipo resulte conflictivo (Machlowitz, 1980).

Hipótesis de la investigación

Ho: No existe correlación entre el síndrome de burnout y la adicción al trabajo

H1: Existe correlación entre el síndrome de burnout y la adicción al trabajo

5. Metodología

El presente trabajo de investigación se encuadra en el paradigma positivista. Se utilizó el procedimiento correlacional, en donde se identificó la correspondencia que existe entre las inconstantes síndrome de burnout y la adicción al trabajo, con el fin de observar las diferencias que ocurren naturalmente en ambas para conocer si existe relación.

El proyecto de la investigación fue de forma no experimental, puesto que se registraron hechos y acontecimientos tal y como se muestran en su contexto, por lo cual se estudió desde el ámbito laboral de los docentes con el fin de realizar el análisis cuantitativo de los resultados conseguidos. También es de corte transversal puesto que tiene como propósito especificar variables y aprender de su incidencia en el lapso de un periodo corto.

La investigación bajo el enfoque cuantitativo se denomina así porque trata con fenómenos que se pueden medir, a través de la utilización de técnicas estadísticas para el análisis de los datos recogidos, su propósito más importante radica en la descripción, explicación, predicción y control objetivo de sus causas y la predicción de su ocurrencia a partir del desvelamiento de las mismas, fundamentando sus conclusiones sobre el uso riguroso de la métrica o cuantificación, tanto de la recolección de sus resultados como de su procesamiento, análisis e interpretación, a través del método hipotético-deductivo (Kerlinger, 2002).

5.1. Instrumentos

En el presente trabajo de investigación se trabajó con dos instrumentos psicométricos tales como: el cuestionario de Maslach Burnout Inventory para medir la variable síndrome burnout y el cuestionario Duwas-10 –Dutch Work Addiction para medir la

adicción del trabajo, los cuales serán aplicados a los docentes que laboran en un colegio del norte de Quito, mismo que fueron aplicados bajo su aprobación.

a) Test de Maslach

En un estudio reciente se observó la validez y confiabilidad del Maslach Burnout Inventory (MBI) centralmente de la población ecuatoriana, proporcionando como resultado 0,77 en el análisis de alfa de Cronbach, lo cual representa una adecuada validez factorial, según los estudios ejecutados por los autores del instrumento (Ochoa, 2019).

Es un cuestionario formado por 22 preguntas, dividido en las variables del síndrome de burnout, las cuales son: debilidad emocional, despersonalización y baja realización personal.

1. Cansancio emocional: Valora los aspectos relacionados con estar agotado por las instancias de la labor realizada, y tiene una consigna de nueve preguntas (p.1, p.2, p.3, p.6, p.8, p.13, p.14, p.16, p.20).

2. Despersonalización: Evalúa el nivel en el que se registra las formas de desapego, y está conformada por cinco preguntas (p5, p10, p11, p15, p22).

3. Realización personal: Evalúa las percepciones de auto eficiencia y realización personal, y está conformada de ocho preguntas (p.4, p.7, p.9, p.12, p.17, p.18, p.19, p.21).

El cuestionario calcula a través de la escala de Likert, en donde se muestra siete elecciones de contestación, 0 nunca, 1 pocas veces al año o menos , 2 una vez al mes o menos, 3 unas pocas veces al mes, 4 una vez a la semana, 5 unas pocas veces a la semana y 6 todos los días.

Las escalas de cansancio emocional y despersonalización muestran mayor desgaste a mayor puntuación, al inverso de la realización personal, indican mayor desgaste a menores puntuaciones, es decir estas tres variables pueden experimentarse en diferentes niveles en donde las apreciaciones altas en AE y DP y puntuaciones bajas en RP, son los que determinan este síndrome.

Las dimensiones totales del síndrome de burnout para la escala de CE son: 0-18 bajo, 19-26 medio, 27-54 alto. Para la escala de DE son: 0-5 bajo, 6-9 medio, 10-30 alto. Para la escala de RP son: 0-33 bajo, 34-39 medio, 40-56 alto.

b) Duwas-10

Esta escala valora la adicción al trabajo mediante 20 ítems determinados, que son estimados en una escala de Likert y son marcados de la siguiente manera: 1: Casi Nunca, 2: A veces, 3 A menudo y 4: Casi siempre.

Esta escala está conformada por dos subescalas: Trabajo Excesivo, compuesto por 9 reactivos (3; 4; 6; 8; 11; 13; 14; 17; 19), aprecia la cuantía de trabajo de la persona adicto adentro y afuera del horario de oficina y contiene su tiempo autónomo.

Compulsión para trabajar, compuesto por 7 reactivos (2; 5; 7; 9; 12; 15; 18), aprecia la necesidad incontrastable de trabajar tenazmente o también a pensamientos relacionados a la angustia o culpa.

También existe un apartado adicional, el cual está formado por cuatro cuestiones (p1, p10, p16, p20).

Las dimensiones de las variables de la adicción al trabajo son para trabajo excesivo son: muy bajo (0-11), bajo (12-22), moderado (23-33), alto (34-44), muy alto (45-55). Para trabajo compulsivo son: muy bajo (0-8), bajo (9-16), moderado (17-24), alto (25-32), muy alto (33-40).

6. Preguntas clave

✓ Preguntas de inicio

1. ¿Cómo afectaría el síndrome de burnout a los docentes en su desempeño dentro de la institución?
2. ¿Cómo podría afectar el desgaste profesional en la relación estudiante-docente?
3. ¿Qué impacto tendría el síndrome de burnout dentro de la unidad educativa?

✓ Preguntas interpretativas

1. ¿Cómo se reconoce a un individuo adicto al trabajo?
2. ¿Cómo afecta la relación entre los miembros de la institución en la interacción con una persona adicta al trabajo?
3. ¿De qué manera se observa una persona adicta al trabajo a sí misma y a los demás?

✓ Preguntas de cierre.

1. ¿Se consideraba un problema para la organización a las personas que presentaban desgaste profesional y una adicción al trabajo?
2. ¿Qué relación existía entre el síndrome de burnout y la adicción al trabajo?
3. ¿De qué manera se podía reconocer a un individuo con síndrome de burnout y adicción al trabajo?

7. Organización y procesamiento de la información

En el procesamiento y organización de este trabajo de investigación fue necesario exportar los cuestionario a la plataforma Microsoft Forms, el cual nos sirvió para recolectar la información de las variables mediante el test de Maslach para el síndrome de burnout y Duwas 10 para la adicción al trabajo.

Para el procesamiento de la información de los cuestionarios antes mencionados se manejó la plataforma IBM SPSS STATISTICS. Primero, los datos recolectados fueron trasladados desde Microsoft 365 formas a Excel para subsiguientemente enviar los datos del Excel al software estadístico IBM SPSS STATISTICS.

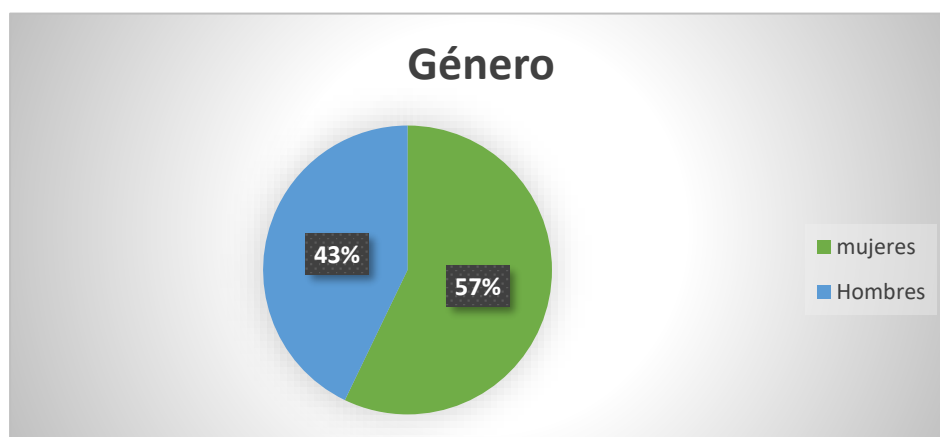
Una vez exportados los cuestionarios se empezó por depurar los datos que no eran útiles para el análisis, y se modificaron los datos de acuerdo con cada fila y columna, como: tipo (en este caso numérico), valores (se ingresó la escala de Likert de cada cuestionario) y la medida (en este caso fue escalar). Inmediatamente se calculó y se recodificó las variables de cada cuestionario.

Para finalizar se realizó los gráficos circulares y la sumatoria total de cada escala para poder correlacionar las dos variables (síndrome de burnout y adicción al trabajo). Dando como resultado que no hay un relación entre la variable síndrome de burnout y la adicción del trabajo.

8. Análisis de la información

8.1. Análisis datos sociodemográficos

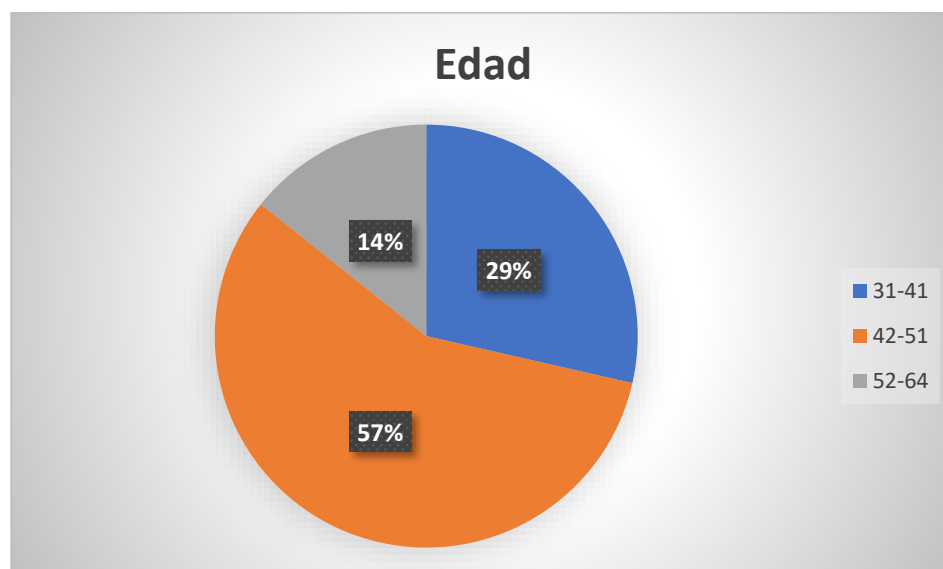
Figura 1. Género



Nota: Datos de una institución educativa sección vespertina. Fabricación Propia.

✓ El 57% mujeres y el 43% hombres.

Figura 2. Edad

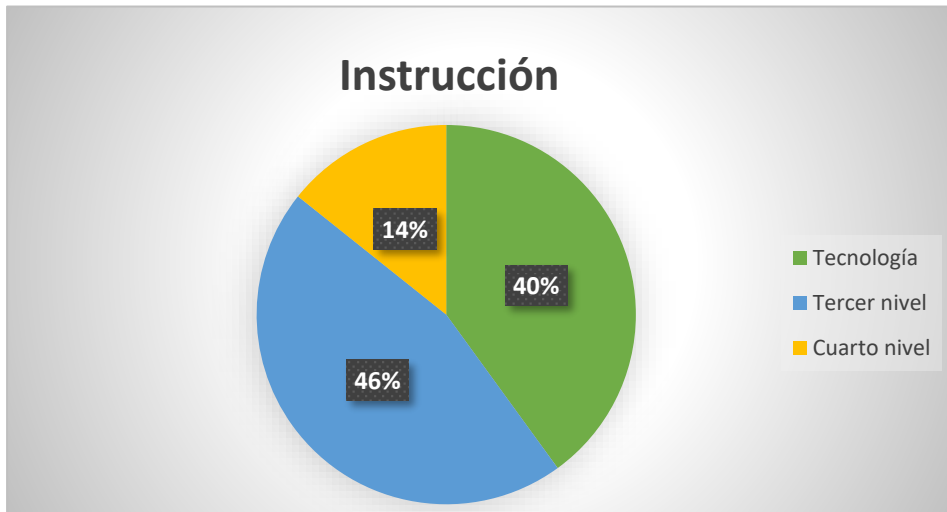


Nota: Datos de una institución educativa sección vespertina. Fabricación Propia.

✓ Se puede observar que existe un mayor porcentaje en la edad de entre 42 y 51 años con un 57%.

Figura 3. Instrucción académica.

Nota: Datos de una institución educativa sección vespertina. Elaboración Propia.



- ✓ El 46% posee una instrucción académica universitaria y el 14% posee una instrucción de cuarto nivel.

Figura 4. Tipo de contrato.



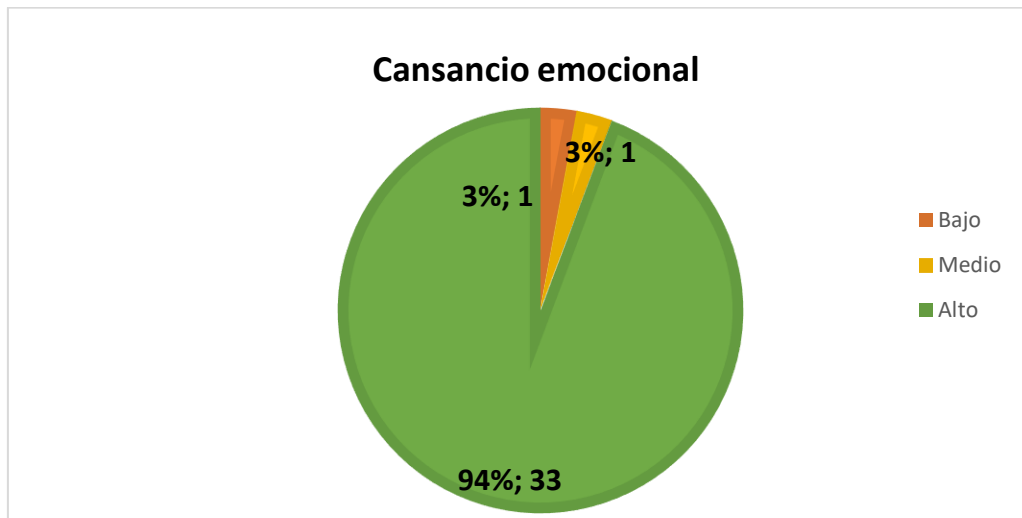
Nota: Datos de una institución educativa sección vespertina. Fabricación Propia.

- ✓ El 88% mantiene un nombramiento definitivo, mientras que el 6% tiene un nombramiento provisional.

8.2. Análisis de cuestionario aplicados

a) Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

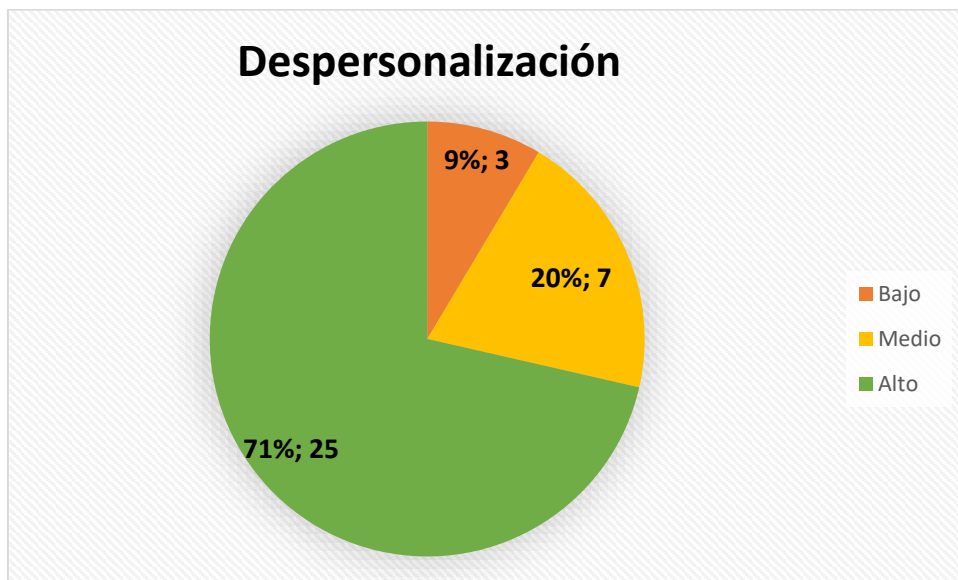
Figura 5: Cansancio emocional (CE)



Nota: Datos de una institución educativa sección vespertina. Fabricación Propia.

- ✓ Se observó que existe 33 docentes (94%) con un nivel alto cansancio emocional, un docente (3%) un nivel medio de cansancio emocional y un docente (3%) con un nivel bajo de cansancio emocional.

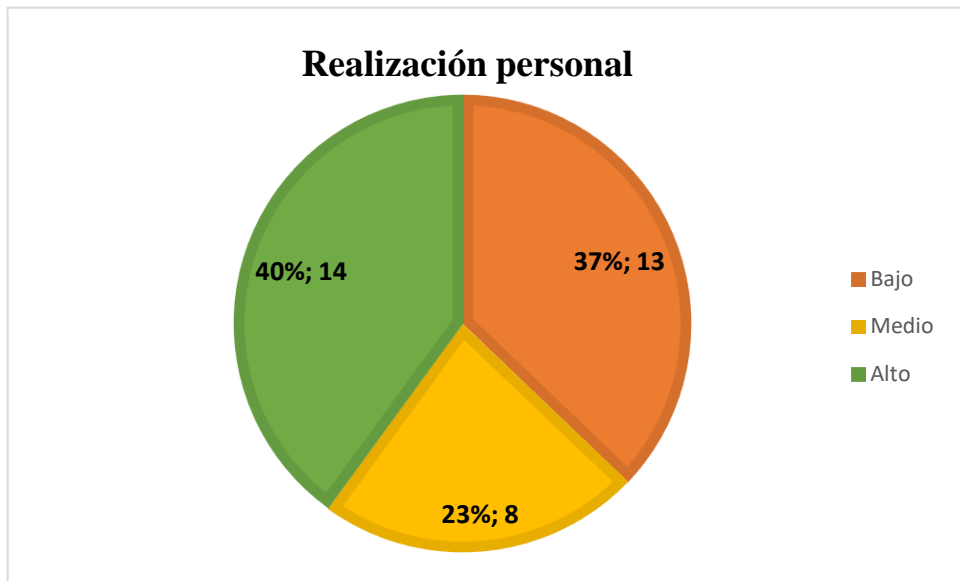
Figura 6: Despersonalización (DE)



Nota: Datos de una institución educativa sección vespertina. Fabricación Propia.

- ✓ Se observó que existe 25 docente (71%) con un nivel alto de despersonalización, siete docentes (20%) con un nivel medio de despersonalización y tres docentes (9%) con un nivel bajo de despersonalización.

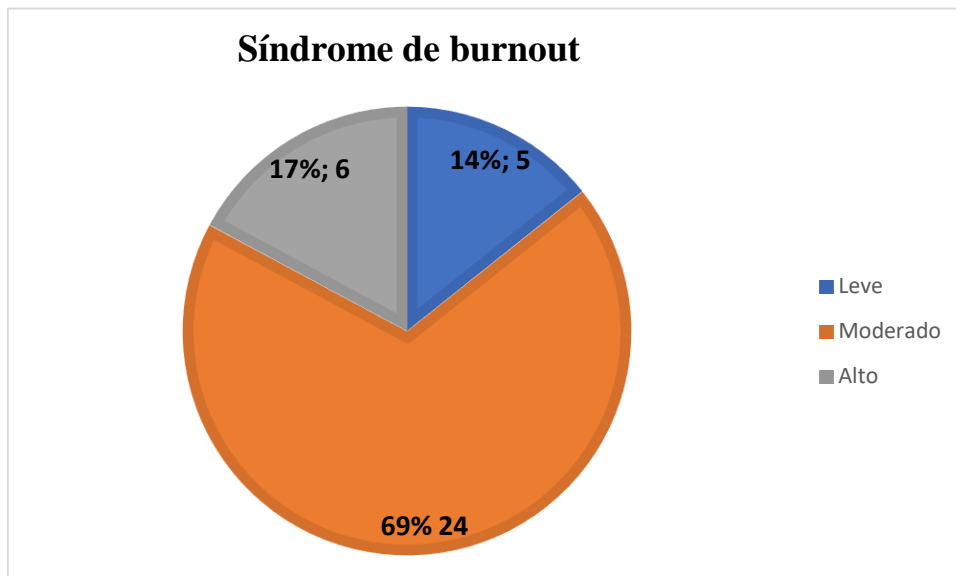
Figura 7: Realización personal (RP)



Nota: Datos de una institución educativa sección vespertina. Elaboración Propia.

- ✓ Se observó que existen 14 docentes (40%) con un nivel alto de realización personal, ocho docentes (23%) que presentan un nivel medio de realización personal y 13 docentes (37%) con un nivel bajo de realización personal.

Figura 8: Análisis global del síndrome de burnout

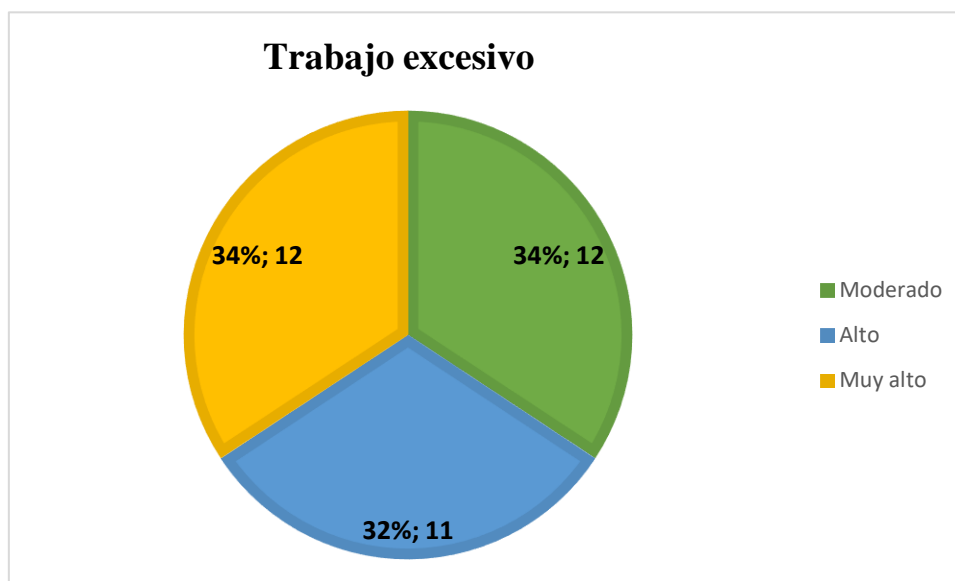


Nota: Datos de una institución educativa sección vespertina. Elaboración Propia.

- ✓ Se encontró que existen seis docentes (17%) que muestran un nivel alto de síndrome de burnout, 24 docentes (69%) con un nivel moderado de síndrome de burnout y cinco docentes (14%) que presentan un nivel leve de síndrome de burnout.

b) Cuestionario Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)

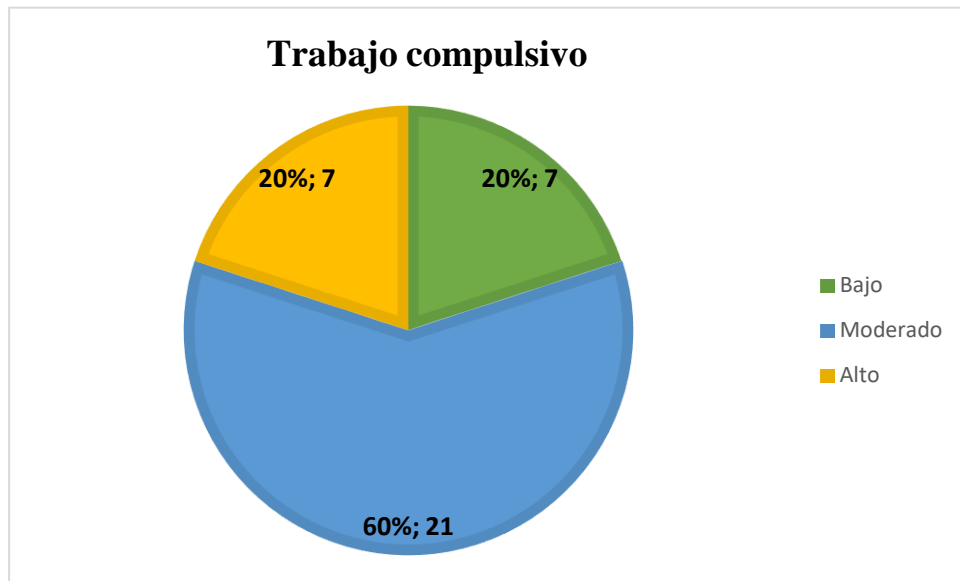
Figura 9: Trabajo excesivo



Nota: Datos de una institución educativa sección vespertina. Elaboración Propia.

- ✓ Se encontró que 12 docentes (34%) presenta un nivel muy alto de trabajo excesivo, 11 docentes (32%) con un nivel alto de trabajo excesivo y 12 docentes (34%) con un nivel moderado de trabajo excesivo.

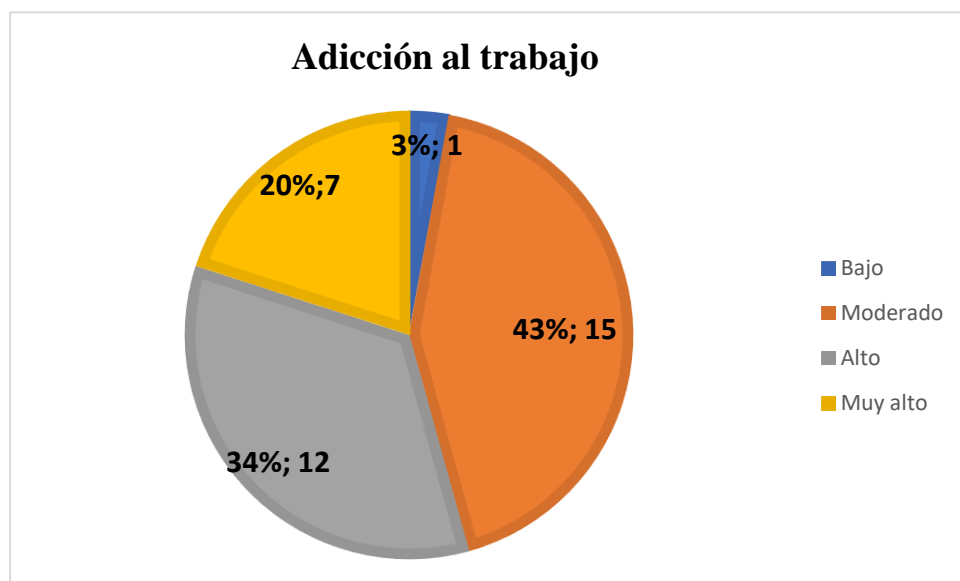
Figura 10: Trabajo compulsivo



Nota: Datos de una institución educativa sección vespertina. Elaboración Propia.

- ✓ Se encontró que siete docentes (20%) presentan un nivel alto en trabajo compulsivo, 21 docentes (60%) con un nivel moderado en trabajo compulsivo y siete docentes (20%) con un nivel bajo en trabajo compulsivo.

Figura 11: Análisis global de adicción al trabajo



Nota: Datos de una institución educativa sección vespertina. Elaboración Propia.

- ✓ Se encontró que siete docentes (20%) presentan un nivel muy alto en adicción al trabajo, 12 docentes (34%) con un nivel alto en adicción al trabajo, 15 docentes (43%) con un nivel moderado en adicción al trabajo y un docente (3%) con un nivel bajo en adicción al trabajo.

8.3. Correlación entre síndrome de burnout y adicción al trabajo

Tabla 6: Frecuencia Correlación Global Síndrome de Burnout y Adicción al Trabajo

		Adicción al trabajo	Síndrome de burnout
Adicción al trabajo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 35	,148 ,396 35
Síndrome de burnout	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,148 ,396 35	1 35

Nota: Datos de una institución educativa sección vespertina. Fabricación Propia.

- ✓ Los resultados determinaron que no hay correlación entre el síndrome de burnout y la adicción al trabajo, debido a que el nivel de significancia es mayor al 0,05. Según los datos se acepta H_0 y se rechaza la H_1 de la investigadora.

9. Justificación

El síndrome de burnout es apreciado como una de las dificultades de salud más riesgosas, en donde existen afectaciones que perjudican a los trabajadores en los diferentes ámbitos laborales debido a los efectos perjudiciales para la salud física y mental de las personas. Existe una estimación que perturba al 40% de la población en general.

Según la Organización Mundial de la Salud (2019), define como un síndrome en consecuencia de un estrés crónico en el ámbito laboral el cual no se ha tratado con éxito. El estrés laboral es apreciado como un factor que predisponen a este síndrome, el 25 % de infartos a nivel mundial son a causa de dicho síndrome; México tiene el mayor porcentaje de estrés en el mundo con un 75%, China continúa con un 73%, seguido de Estados Unidos con un 59%.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al desgaste profesional como una epidemia global, ya que es la principal causa de malestar que experimentan los trabajadores dentro del ámbito laboral. Dicho así, este síndrome es producido por un alto nivel de estrés, el cual genera una afectación en la salud física y psicológica, añadiendo las pérdidas que genera.

Asimismo, OIT menciona que los individuos que brindan más de 50 horas laborales pueden alcanzar la adicción al trabajo, y que en un tiempo progresivo se obtienen efectos manifestados con: permutaciones en el estado anímico, acrecentamiento de fatiga, decrecimiento en el trabajo y rendimiento laboral, disminución de seguridad, padecimientos físicos y psicológicos y asegura que el 8% de trabajadores activos laboran más de 12 horas al día a su labor para evadir sus

dificultades particulares. Los expertos puntúan que brindar más de 50 horas a la semana al trabajo logra establecer la adicción.

En México se realizaron estudios en docentes en donde se encontraron altos niveles de cansancio emocional con un 25.9%, baja realización personal en el trabajo con un 21,6%, y despersonalización con un 5,6% (Aldrete, 2003). En Colombia, se halla una prevalencia menor en el síndrome de burnout en docentes menores de 55 años, con 21 a 30 años de experiencia en docentes que trabajan un jornada y personas que tienen cargos directivos (Padilla, 2009)

En Ecuador existe un alto índice de estrés laboral, el cual constituía una enfermedad que ponía en riesgo la economía del país por sus efectos negativos en los trabajadores, al existir una baja productividad por su afectación a la salud física y mental de las personas. Los cuerpos de revisión de salud pública y de trabajo del Ecuador, y el área de talento humano de todas las empresas se hallan en una progresiva diligencia normativa y legal para que las empresas efectúen políticas de ayuda con el fin de menguar los riesgos que provocan el síndrome de burnout o el estrés laboral el cual perturba el desempeño de los colaboradores.

En Ecuador se han realizado estudios a personas de entre 18 a 30 años de diversas organizaciones y se establece que un 70% son de sexo masculino, los cuales expresan presentar dolor de cabeza por el estrés, perturbación de sueño, agotamiento emocional con un 57%, pérdida emocional con un 63%; en otro estudio realizado en personas de entre 35 a 45 años indican que el estrés se presenta por el puesto de trabajo el cual no va acorde a su formación académica.

En el país no existe un mayor registro con respecto al desgaste profesional, sin embargo, existen estudios que coinciden con datos de otros países, en donde se evidencia que el burnout afecta a un mayor porcentaje al género masculino en una edad entre 40 a 60 año.

10. Caracterización de los beneficiarios

En esta investigación se realizó a los docentes de un colegio del norte de Quito, sección vespertina, el cual tiene como motivación relacionar el síndrome de burnout y la adicción al trabajo, igualmente como una manera de extender la comprensión en la institución, y en el área de Psicología acerca de estas las variables antes mencionadas. Además de brindar un aporte a las siguientes investigaciones que se puedan realizar en otros ámbitos e instituciones en donde existan un mejor manejo acerca del síndrome de burnout y la adicción al trabajo.

Dentro de la investigación se tomó en cuenta a personas de profesión docentes entre 30-65 años, docentes sumergidos inmersos en el espacio educativo fiscal, que laboran en diferentes áreas como: matemática, ciencias sociales, ciencias naturales, idiomas, educación física y educación cultural y artística.

Este trabajo de investigación se analizará a 20 mujeres y a 15 hombres, sin distinción étnica y situación socioeconómica, los cuales poseen varios discernimientos sobre su desenvolvimiento laboral. Dentro de la institución existen 3 tipos de contratos; en el caso de los hombres hay una persona con contrato ocasional, una persona con nombramiento provisional y 13 personas con nombramientos definitivos. En el caso de las mujeres hay un contrato ocasional, un nombramiento provisional y 18 nombramientos definitivos.

La población de estudio se define por ser parte de los colaboradores que trabajan en las diferentes áreas de estudio en el colegio, los cuales interactúan con los estudiantes y padres de familia. Al ser una población definida, se ubica una muestra no

probabilística por aglomerado, ya que se elige a profesores de la sección vespertina, descartando las demás secciones existentes en la institución.

11. Interpretación

En la investigación realizada se analizaron dos variables, síndrome de burnout y adicción del trabajo, las cuales fueron analizadas mediante el cuestionario de Maslach Burnout Inventory y el Duwas 10 respectivamente.

El síndrome de burnout está compuesto por una triada que determinan dicho síndrome, cansancio emocional, despersonalización, y baja realización personal. Mediante la investigación realizada en un colegio del norte de Quito se consiguieron los siguientes datos. En cansancio emocional el 94% de la muestra establecida presentan un nivel alto, el 3% presenta un nivel medio en cansancio emocional y un 3% muestra un nivel bajo de cansancio emocional.

Maslach y Jackson (1982), lo definen como una dimensión del síndrome de burnout, el cual se describe como la pérdida gradual de energía y por un deterioro físico, mental y acompañado de un desinterés por las tareas o actividades dentro del ámbito laboral. También el cansancio emocional es considerado como el centro del síndrome de burnout, ya que se produce por un exceso de carga emocional persistente (Martínez Pérez, 2010). Es decir, las personas no están en condiciones de responder las exigencias laborales y usualmente se encuentran en un estado de irritabilidad, sentimientos de impotencia, depresión por lo que se produce una mala calidad asistencial y de atención a las personas con las que se relaciona (Solís, et, al, 2017).

En despersonalización, el 71% de la muestra presenta un nivel alto, 20% muestran un nivel medio y el 9% presenta un nivel bajo de despersonalización.

La dimensión de despersonalización o también conocida como cinismo y desapego simboliza el elemento del entorno interpersonal del síndrome de burnout y se desarrolla como una contestación al agotamiento emocional. La despersonalización se

identifica por ser negativa, insensible, apática en diversas situaciones o circunstancias. En esta dimensión gira alrededor de una deshumanización y tiene como consecuencia un desarrollo de una reacción negativa hacia la gente y al trabajo (Díaz & Gómez, 2016).

En realización personal se encontró que el 40% presentan un nivel alto de realización personal, el 23% presentan un nivel medio de realización personal y el 37% presentan un nivel bajo de realización personal.

La baja realización personal hace referencia a la tendencia a autoevaluarse de manera negativa y al trabajo propio, esto tiene como consecuencia una disminución en la ejecución del trabajo y en la interacción que se establece con los demás. Usualmente existe una evitación de las relaciones interpersonales y profesionales, baja productividad, incapacidad para soportar la presión y una pobre autoestima (Castillo, 2000).

En términos generales se evidenció que el 17% presentan un nivel alto de síndrome de burnout, el 69% presenta un nivel medio de síndrome de burnout y el 14% presentan un nivel leve de síndrome de burnout.

Por otro lado, en adicción al trabajo existen dos variables que determinan si existe o no una adicción, trabajo excesivo y trabajo compulsivo. En la indagación elaborada se encontró los siguientes datos. En trabajo excesivo, se observó que el 34% muestra un nivel muy alto de trabajo excesivo, el 32% muestran un nivel alto de trabajo excesivo y el 34% muestran un nivel moderado de trabajo excesivo.

El trabajo excesivo hace referencia a itinerarios excesivos de tiempo de trabajo, como el número de horas, consignación del tiempo libre utilizado para trabajar y sobre pensar en el trabajo aun cuando no se esté en horarios de trabajo (Chávez, 2016). También es considerado como aquel esfuerzo que se efectúa más allá de la posibilidad de recobro del

individuo, en donde el trabajador aumenta por voluntad propia o por exigencia del empleador la carga horaria, trabajando más horas de lo habitual (Cruz Robazzi, 2010).

En trabajo compulsivo se encontró que el 20% presentan un nivel alto en trabajo compulsivo, el 60% muestran un nivel moderado en trabajo compulsivo y el 20% muestra un nivel bajo en trabajo compulsivo.

El trabajador compulsivo se caracterizaría por presentar excesivos niveles de ansiedad, estrés, problemas físicos y mentales, lo cual estaría afectando negativamente a la obtención y a la complacencia con la vida (Scott, 1997).

También se describen como labores que se componen de modo repetitivo, con el fin de disminuir la ansiedad que induce el pensamiento invasivo. Es decir que las personas tienen un conflicto para poder controlar sus pensamientos y sus acciones (Rodríguez, Toro, & Martínez, 2009)

Para sintetizar los resultados obtenidos en la adicción al trabajo se menciona que el 20% de docentes presentan un nivel muy alto en adicción al trabajo, el 34% presentan un nivel alto en adicción al trabajo, el 43% presentan un nivel moderado en adicción al trabajo y el 3% presenta un nivel bajo en adicción al trabajo.

En resumen, se determinó que no existe relación entre el síndrome de burnout y la adicción al trabajo, debido a que el nivel de significancia es mayor al 0.05.

12. Principales logros del aprendizaje

En la elaboración de esta investigación se adquirieron nuevos conocimientos acerca de cómo manejar, interpretar y utilizar los cuestionarios para medir el síndrome de burnout y la adicción al trabajo, el cual en un futuro próximo nos puede servir de ayuda para nuestra vida profesional, con el fin de mejorar en nuestro desenvolvimiento laboral. Al efectuar la investigación se pudo conocer diferentes aspectos, opiniones y comentarios acerca de cada una de las prácticas propias internas del entorno profesional.

Los objetivos planteados en esta investigación se lograron cumplir ya que se pudo evaluar el síndrome de burnout, asimismo identificó el nivel de adicción al trabajo en los docente con el fin de relacionar y analizar estas dos variables.

En la experiencia acerca del proyecto de investigación no existieron elementos de riesgo, ya que existió ayuda y colaboración por parte de los docentes que fueron evaluados y no represento ningún riesgo en la elaboración de esta investigación.

En el trabajo de investigación se utilizó la plataforma gratuita de encuestas de Microsoft Forms, el cual facilitó la recolección de datos, es por esto por lo que no representó un gasto económico en la utilización de hojas de papel ni en impresiones, el cual también benefició a las personas encuestadas al ser un medio accesible y práctico. Por otro lado, también fue la primera vez en la que utilicé la plataforma SPSS STADISTICS para el análisis de datos, en el cual se pudo analizar los datos recolectados de manera rápida y eficaz.

Al realizar las encuestas en la plataforma de Microsoft 365° a los docentes, algunos de ellos pueden tomar como referencia para poder ejecutar evaluaciones, lecciones o distintas actividades a sus estudiantes, ya que al estar en una constante evolución de la tecnología es necesario aprender a utilizar diferentes herramientas que

pueden ayudar en los diferentes ámbitos, es así como los docentes evaluados pudieron evidenciar que es una plataforma práctica y accesible.

En la investigación se determinó que no hay una correlación entre síndrome de burnout y adicción al trabajo, sin embargo, se pudo evidenciar que existen docentes con niveles altos en las variables mencionadas, y esto puede afectar en el desempeño y rendimiento laboral.

13. Conclusiones

- Como consecuencia de lo expuesto se puede determinar que la investigación efectúa la realización de los objetivos, lo cual permite analizar la relación entre las dos variables establecidas.
- Con la evidencia presentada y mediante la teoría utilizada se concluye que no se obtiene una correlación entre el síndrome de burnout y la adicción al trabajo, sin embargo, existe altos niveles en las distintas variables expuestas en cada uno de los cuestionarios, lo cual afecta en el desenvolvimiento, desempeño y rendimiento de los docentes.
- Logramos concluir que el síndrome de burnout presenta una afectación tanto a nivel personal como organizacional, lo cual impacta de manera significativa al desenvolvimiento normal y eficaz de los docentes dentro de la institución y en la relación entre los miembros de esta.
- Para concluir, la adicción al trabajo en la mayoría de los casos existe una afectación de manera negativa, tanto para las personas que lo padecen como a la empresa en la que laboran, ya que al presentar dicho padecimiento las personas tienden a exteriorizar problemas psicológicos y fisiológicos lo que causa malestar personal y colectivo, disminuyendo la productividad laboral.
- Para finalizar, se encontró que en la realización de esta investigación una limitación fue el tiempo en el que se ejecuta la misma, ya que no se cuenta con el tiempo necesario para una investigación mucho más exhaustiva.

14. Recomendaciones

- Se recomienda que para futuras investigaciones se utilicen diferentes instrumentos para analizar las variables, por lo que existe una amplia gama que pueden ayudar a medir dichas variables de una manera más rápida y eficaz.
- Se propone que, aunque no exista una correspondencia entre las variables, existe una afectación significativa en el aspecto personal y organizacional, por lo cual se recomienda constantes seguimientos y estudios acerca de las problemáticas mencionadas para que los docentes tengan un mejor desempeño laboral.
- Se recomienda que dentro de las instituciones educativas existan protocolos de prevención y detección para los docentes, ya que, al estar en constante interacción con los estudiantes, padres de familia entre otros, tienden a padecer este síndrome, y esto puede afectar en su normal desenvolvimiento y desempeño.
- Asimismo se sugiere que se implementes técnicas de motivación y distracción para los docentes como puede ser: pausas activas, celebraciones en fechas importantes, reconocimientos por su buen labor y cumplimiento y mejorar la comunicación dentro de la institución, ya que al mantenerse en un ambiente en el que se labora muchas de las veces bajo presión los docentes tienden a trabajar excesivamente y de una manera compulsiva, lo cual genera una adicción al trabajo y esto afecta a su rendimiento laboral.
- Se recomienda que en futuras investigaciones se realice entrevistas para conocer las experiencias, es decir la parte subjetiva de los docentes estudiados.

15. Referencias bibliográficas

- Aldrete, M. P. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en Salud, V(1)*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/142/14200103/>.
- Álvarez, E. D. (2015). La teoría de la conservación de los recursos y su relación con el síndrome de desgaste profesional, (burnout). *Revista cubana de Psicología*, 1-17.
- Bertalanffy, L. (2006). *Teoría General de Los Sistemas: Fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. Fondo de Cultura Económica.
- Buunk, B. y. (1993). Burnout from a social comparison perspective. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, y T. Marek (Eds). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, 53-69.
- Buunk, B. Y. (1999). Reciprocity in Interpersonal Relationships: An Evolutionary Perspective on its Importance for Health and Well-being. *European Review of Social Psychology*, 260-291.
- Castillo, S. (2000). El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional. *Revista Medicina Legal*, Extraído de: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004.
- Chávez, N. y. (2016). Adicción al trabajo en el personal de una institución de servicios educativos. *Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco* , 1-19.
- Cherrington, D. J. (1980). The work ethic. *New York: American Management Association*.
- Cruz Robazzi, M. L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería. Revista Cubana de Enfermería*, 52-64.
- Cuenya. (2010). Controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativo y cuantitativo en psicología. *Revista Colombiana de Psicología*, 271-277.
- Cuenya, L. R. (2010). Controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativo y cuantitativo en psicología. *Revista Colombiana de Psicología*, 271-277.

- Cuenya, L. y. (2010). controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativo y cuantitativo en psicología. *Revista Colombiana de Psicología*, 19 (2), 271-277.
- Cueva, E. (2017). Burnout un silenciosa amenaza en el servicio de atención prehospitalaria. *ISTCRE*, 12.
- Del Líbano, M. L. (2006). Adicción al trabajo: conceptos y evaluación. *Riesgos Laborales*, 23-30.
- Delgado, Y. (2006). Luhmann y Maturana. A propósito de las relaciones industriales, el trabajo y la gestión de lo humano. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, vol. 15, núm. 29, 135-151.
- Díaz, F., & Gómez, I. (2016). la investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el caribe*, 1-19.
- Dockendorff, C. (2013). Antihumanismo o autonomía del individuo ante las estructuras sociales: La relación individuo-sociedad en la teoría de Niklas Luhmann . *Cinta de moebio*, 158-173.
- Folkman, L. y. (1986). *Estrés u procesos cognitivos* . Barcelona : Martínez Roca.
- Glazer, S. y. (2017). *Work, Stress, Coping, and Stress Management*. Oxford University Press.
- Godínez, V. L. (2013). Paradigmas de investigación. 1-11.
- Hobfoll. (2001). *Stress, culture, and community: thepsychology and philosophy of stress*. New York: Plenum Press.
- Hobfoll, F. (2017). Conservation of Resources: A General Stress Theory Applied To Burnout. Professional Burnout. 15–129. doi:10.4324/9781315227979-9.
- Hobfoll, S. (1989). *Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress*. American psychologist.
- Hobfoll, S. (1998). *Stress, culture, and community: thepsychology and philosophy of stress*. New York: Plenum Press.
- Holmgreen, L. T. (2017). Conservation of Resources theory: Resource Caravans and Passageways in Health Contexts. *The Handbook of Stress and Health.*, 443-457.

- Houkes, I. J. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 427-450.
- Killinger, B. (1993). La adicción al trabajo. *Barcelona: Paidós*.
- Klaft, R. P. (1988). Understanding workaholics. *Business*, 37-40.
- Leiter, M. P. (1997). Relationships of occupational hazards with burnout: An assessment of measures and model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(1), 35-44.
- Lin, S. H. (2019). The Dark Side of Transformational Leader Behaviors for Leaders themselves: A Conservation of Resources Perspective. . *Academy of Management Journal*, 1556-1582.
- Lu, X. y. (2019). Emotional Labor, Performance Goal Orientation, and Burnout from the Perspective of Conservation of Resources: A United States/China Comparison. *Public Performance & Management Review*, 685-706.
- Machlowitz, M. (1980). Workaholics.living with them, working wit them. *Reading M.A: Addison-Wesley*.
- Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Universidad Nacional de San Luis*, 53-68.
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia* , 42-80.
- Miravalles, J. (2011). *Gabinete Psicológico*. Obtenido de Gabinete Psicológico:
<http://www.javiermiravalles.es/>
- O'Neill, J. W. (2010). Effects of organizational/occupational characteristics and personality traits on hotel manager emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 652-658.
- Oates, W. (1981). Excessive work. En Mule, S J. (Ed), Behavior in excess: an examination of the volitional disorders. *New York: Free Press*, 264-272.
- Ochoa, A. &. (2019). SÍNDROME DE BURNOUT: VALIDEZ DEL MASLACH.
- Padilla, A. C. (2009). Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional

- (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá . *Revista*.
- Ricoy Lorenzo, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, 11-22.
- Robinson, B. E. (1997). Work adiction: implications for EAP counseling and research. *Employee Asssistance Quarterly*, 1-13.
- Rodríguez, A., Toro, J., & Martínez, A. (2009). El Trastorno Obsesivo-Compulsivo: Escuchando las voces ocultas. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, vol. 20, 7-32.
- S, H. (2001). *Stress, culture, and community: thepsychology and philosophy of stress*. New York: Plenum Press.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Scott, K. S. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 287-314.
- Snir, R. y. (2000). *Workaholism: work-addiction or workphilia? Comunicación presentada en International Conference on Psychology*. University of Haifa.
- Solís, R., Tantalean del Aguila, M., & Burgos, R. y. (2017). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Anales de la facultad de Medicina*, 270-276.
- Spence, J. T. (1992). Workaholism: Definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 160-178.
- Thanacoody, P. R. (2014). Affective commitment and turnover intentions among healthcare. *The International Journal of Human Resource*, 1841-1857.