



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE SALUD Y BIENESTAR

CARRERA DE MEDICINA

**“RELACIÓN ENTRE MOBBING Y SÍNDROME DE
BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE
MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE
CUENCA PERIODO OCTUBRE-DICIEMBRE 2023”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE MÉDICO**

AUTOR: LUIS FERNANDO GARCÍA PESÁNTEZ

MICHELLE ESTEFANIA MENDOZA TEJEDOR

DIRECTOR: DRA. MARÍA JOSÉ VINTIMILLA ESPINOZA

CUENCA - ECUADOR

2024

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE SALUD Y BIENESTAR

CARRERA DE MEDICINA

“RELACIÓN ENTRE MOBBING Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA PERIODO OCTUBRE-DICIEMBRE 2023”

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MÉDICO

AUTOR: LUIS FERNANDO GARCÍA PESÁNTEZ

MICHELLE ESTEFANIA MENDOZA

DIRECTOR: DRA. MARÍA JOSÉ VINTIMILLA ESPINOZA

CUENCA - ECUADOR


2024

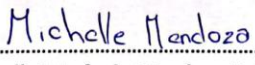
DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

Luis Fernando García Pesántez portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 0105631246 y Michelle Estefanía Mendoza Tejedor portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 0104636063. Declaramos ser los autores de la obra: "RELACIÓN ENTRE MOBBING Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA PERIODO OCTUBRE-DICIEMBRE 2023" sobre la cual nos hacemos responsables sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaramos que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaramos finalmente que nuestra obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, 07 de marzo de 2024

F: 
Luis Fernando García Pesántez
C.I. 0105631246

F: 
Michelle Estefanía Mendoza Tejedor
C.I. 0104636063

www.ucacue.edu.ec

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR / TUTOR

Certifico que el presente trabajo denominado "RELACIÓN ENTRE MOBBING Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA PERIODO OCTUBRE-DICIEMBRE 2023" realizado por Luis Fernando García Pesántez con documento de identidad No. 0105631246 y Michelle Estefania Mendoza Tejedor con documento de identidad No. 0104636063, previo a la obtención del título profesional de Médico, ha sido asesorado, supervisado y desarrollado bajo mi tutoría en todo su proceso, cumpliendo con la reglamentación pertinente que exige la Universidad Católica de Cuenca y los requisitos que determina la investigación científica.

Cuenca, 07 de marzo de 2024



Firmado electrónicamente por:
MARIA JOSE
VINTIMILLA ESPINOZA

F:

Dra. María José Vintimilla Espinoza
DIRECTOR / TUTOR

www.ucacue.edu.ec

Cuenca: Av. de las Américas y Tarquí. Telf: 2830751, 2824365, 2826563 Azogues: Campus Universitario "Luis Cordero El Grande", (Frente al Terminal Terrestre).
Telf: 593 (7) 2241 - 613, 2243-444, 2245-205, 2241-587 Cañar: Calle Antonio Ávila Clavijo. Telf: 072235268, 072235870 San Pablo de la Troncal: Cda. Universitaria
km.72 Quinceava Este y Primera Sur Telf: 2424110 Macas: Av. Cap. José Villanueva s/n Telf: 2700393, 2700392

DEDICATORIA

A mis amados padres:

Este logro es tanto suyo como mío, pues cada frase escrita refleja el constante esfuerzo, apoyo y amor incondicional que me han dado para poder cumplir mis sueños. Ustedes han sido la base fundamental que me ha permitido salir adelante y acercarme cada vez más a la persona que quiero ser. Por todos sus sacrificios, sus horas de desvelos, por poner su fe en mí y ser los pilares de mi vida, este logro es para ustedes, con todo mi esfuerzo, amor y por sobre todo gratitud. Gracias por todo.

A mi familia:

Cada uno de los miembros de mi familia ha aportado de distinta manera en mi crecimiento tanto académico como personal. Han sido parte vital de todo este proceso, gracias por haber formado parte del mismo, este logro también es para ustedes.

A mis buenos amigos:

Por el constante apoyo, por las risas y por ayudarme a superar diversos desafíos, han hecho de este viaje de varios años algo inolvidable. Este logro también es para ustedes, gracias por ser parte importante de mi crecimiento profesional, gracias por ser más que amigos, gracias por ser una familia elegida.

Luis Fernando García Pesántez

Esta tesis se la dedico a Dios, quién supo guiarme de forma idónea en cada momento, brindándome la fuerza necesaria para seguir adelante y no rendirme ante las adversidades, sin perder nunca la esperanza de alcanzar mis objetivos.

A mi hijo Christopher, que fue mi mayor motivación, quien con tan solo una sonrisa me permitía entender que todo el sacrificio valía la pena. A mis padres Fausto y Zonia, que son la muestra más grande de amor, comprensión y perseverancia. A mis hermanos Christian, Shannon, Tatiana y a mis tías Rosa y Narcisa, que me acompañaron a lo largo de este camino, quienes me brindaron su apoyo incondicional y me alentaron en cada momento para cumplir mis sueños. A mi abuelita Mercedes que, a pesar de no estar presente hoy en día, sé que celebra junto a mí cada logro desde el cielo.

Michelle Estefania Mendoza Tejedor

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincera gratitud hacia mis padres, gracias a quienes estoy encaminado a cumplir uno de mis más grandes sueños. Su amor incondicional, su fe en mi y su constante aliento fueron necesarios para ayudarme a llegar donde estoy ahora. También quiero agradecer a mi familia, pero por sobre todo a mis abuelos quienes han sido una fuente inagotable de amor, sabiduría y apoyo constante. Todos han sabido dejar una huella imborrable en mi vida. Gracias a todos por creer en mí. Todos han sabido dejar una huella imborrable en mi vida. Gracias a todos por creer en mí. Gracias a mis amigos Karla Martínez, Michelle Mendoza, Santiago Farfán, Isaac Ortiz, Alex Revilla y a todos por su apoyo y amistad constante.

Luis Fernando García Pesántez

Agradezco a Dios, quien me guió y me dio la fortaleza para seguir adelante. A mi familia por su comprensión y motivación constante. A mi hijo, que es la razón principal que me motivo alcanzar mis sueños, quién me acompañó a lo largo de estos años y me brindó su amor sincero e incondicional.

A los amigos que forjé a lo largo de estos años, quienes me enseñaron el significado de una amistad sincera y me permitieron formar parte de su vida: Gabriela Tapia, David Guazhambo, Santiago Larriva, Fernando García, Sthefanny Chunchi, Isaac Ortiz y Daniela Cárdenas.

A todas las personas que fueron partícipes de mi proceso de formación profesional y me apoyaron en la realización de este proyecto.

Michelle Estefania Mendoza Tejedor

1 CAPÍTULO I

1.1 RESUMEN

Introducción: El Mobbing implica múltiples conductas de acoso sobre todo psicológico el cual puede provenir tanto de compañeros de trabajo como por parte de sus superiores, estas conductas aplicadas de forma crónica y reiterada pueden ocasionar un síndrome de Burnout el cual se manifiesta como agotamiento físico, insomnio, irritabilidad, falta de motivación y distanciamiento afectivo, lo que puede llevar a presentar problemas para generar dinero, conductas violentas y en casos graves hasta suicidio.

Objetivo general: Determinar la asociación entre Mobbing y Síndrome de Burnout en los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Católica de Cuenca periodo Octubre-Diciembre 2023.

Metodología: Se utilizó un diseño observacional analítico de cohorte transversal, utilizando dos encuestas indirectas en aplicadas a 53 docentes de tiempo completo seleccionados aleatoriamente de una muestra inicial de 64. El análisis de datos se realizó mediante el programa SPSS versión 26, empleando medidas de tendencia central, dispersión, normalidad y tablas de frecuencias, junto con la correlación de Chi cuadrado de Pearson para variables numéricas categorizadas.

Resultados: La mayoría de los encuestados eran varones, representando el 52% del total. En cuanto a la antigüedad laboral, predominaron los docentes con más de 10 años de experiencia. En relación al acoso laboral (Mobbing), el 73.6% mostró una baja probabilidad de padecerlo. En cuanto al Síndrome de Burnout, la mayoría de los docentes mostraron una baja probabilidad en las dimensiones de cansancio emocional (86.8%) y despersonalización (83%). Sin embargo, en la dimensión de realización personal, el 64.2% mostró una alta probabilidad de padecer el síndrome. No se encontró una relación estadísticamente significativa entre el acoso laboral y el Síndrome de Burnout.

Conclusiones: El estudio no encontró una relación estadísticamente significativa entre el acoso laboral (Mobbing) y el Síndrome de Burnout en los docentes. Pero, aunque, la mayoría de los participantes no mostraron un alto riesgo de padecer Síndrome de Burnout, se observó una preocupante tendencia hacia la baja realización personal.

Palabras clave: Acoso Laboral, Estrés Laboral, Síndrome de Burnout.

1.2 ABSTRACT

Introduction: Mobbing involves multiple forms of harassment, primarily psychological, which can originate from both coworkers and superiors. These chronic and repeated behaviors can lead to Burnout Syndrome, manifested as physical exhaustion, insomnia, irritability, lack of motivation, and emotional distancing, which can result in difficulties in generating income, violent behavior, and, in extreme cases, suicide.

Objective: To determine the association between mobbing and Burnout Syndrome among faculty members of the Faculty of Medicine at the Catholic University of Cuenca from October to December 2023.

Methodology: An analytical observational cross-sectional cohort design was used, employing two indirect surveys applied to 53 randomly selected full-time faculty members from an initial sample of 64. Data analysis was performed through SPSS version 26, utilizing measures of central tendency, dispersion, normality, frequency charts, and Pearson's chi-square correlation for categorized numeric variables.

Results: Most respondents were males, representing 52%. Regarding work experience, teachers with over ten years of experience predominated. Concerning workplace harassment (Mobbing), 73.6% demonstrated a low probability of experiencing it. About Burnout Syndrome, most teachers revealed a low probability of emotional exhaustion (86.8%) and depersonalization (83%). However, in the dimension of personal accomplishment, 64.2% showed a high probability of experiencing the syndrome. No statistically significant relationship was found between workplace harassment and Burnout Syndrome.

Conclusions: The study did not find a statistically significant relationship between workplace harassment (Mobbing) and Burnout Syndrome in teachers. Nevertheless, although most participants did not indicate a high risk of Burnout Syndrome, a concerning trend towards low personal accomplishment was observed.

Keywords: Workplace Harassment, Job Stress, Burnout Syndrome.

INDICE

1	CAPÍTULO I.....	7
1.1	RESUMEN.....	7
1.2	ABSTRACT	9
2	CAPÍTULO II.....	12
2.1	INTRODUCCIÓN.....	12
2.2	JUSTIFICACIÓN.....	15
3	CAPÍTULO III.....	17
3.1	HIPÓTESIS.....	17
3.1.1	Objetivo general	17
3.1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
4	CAPÍTULO IV.....	18
4.1	MARCO TEORICO.....	18
4.1.1	SÍNDROME DE BURNOUT	18
4.1.2	MOBBING	22
4.1.3	PROTAGONISTAS	24
4.1.4	Mobbing como desencadenante de síndrome de burnout.....	25
5	CAPÍTULO V.....	26
5.1	METODOLOGIA	26
5.1.1	Diseño del estudio	26
5.1.2	Población y muestra.....	26
5.1.3	Criterios de Elegibilidad	27
5.1.4	Variables:	27
5.1.5	Métodos, técnicas y procedimientos para la recolección de datos.....	27
5.1.6	Aprobación de Bioética	28
5.1.7	Procedimiento:.....	28
5.1.8	Plan de análisis de datos:	29

	11
5.1.9 CONSIDERACIONES ÉTICAS	29
6 CAPÍTULO VI.....	31
6.1 RESULTADOS	31
6.1.1 ANTIGÜEDAD LABORAL Y SEXO	31
6.1.2 MOBBING	31
6.1.3 SINDROME DE BURNOUT	32
6.1.4 ANTIGÜEDAD LABORAL Y MOOBING.....	33
6.1.5 SEXO Y MOOBING.....	34
6.1.6 ANTIGÜEDAD LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT.....	35
6.1.7 SEXO Y SÍNDROME DE BURNOUT	35
6.1.8 MOBBING Y SINDROME DE BURNOUT.....	36
7 CAPÍTULO VII	37
7.1 DISCUSIÓN.....	37
8 CONCLUSIONES	40
9 BIBLIOGRAFÍA.....	41
9.1 GLOSARIO.....	45
9.2 ANEXOS.....	46
9.2.1 VARIABLES:	46
9.2.2 ESCALA LEYMAN INVENTORY OF PSYCHOLOGICAL TERRORIZATION (LIPT-60 MODIFICADO).....	47
9.2.3 ESCALA MASLACH BURNOUT INVENTORY	50
9.2.4 Anexo 4: Consentimiento informado.....	51
9.2.5 Anexo 5: Comparativa de la muestra de estudio con el baremo 1. Cuenca 2023	56
9.2.6 Anexo 6: Baremo comparativo 1.	56

2 CAPÍTULO II

2.1 INTRODUCCIÓN

La violencia emocional más conocida como Mobbing, es considerada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una situación de abuso al trabajador el cual se desencadena por actitudes no éticas que conllevan a la victimización del empleador, es considerado una problemática a nivel global, cuyas cifras han ascendido a lo largo del tiempo, presentándose porcentajes en Bulgaria del 30.9%, en Sur África de 20.6%, en Tailandia de 10.7%, en Portugal 16.5%, en el Líbano 22.1%, en Australia 10.5% y en Brasil 15.2% (1).

El síndrome de Burnout conocido también como desgaste profesional o síndrome del quemado, fue declarado en el año 2000 por la OMS, como un riesgo laboral. Sin embargo, en 2019, se incorporó en la Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), como un fenómeno ocupacional (2). En un estudio transversal elaborado en España en 11.530 iberoamericanos que laboran en el sector de salud, la frecuencia del síndrome de Burnout se evidenció en el 14.4% de individuos argentinos, 7.9% colombianos, 5.9% uruguayos, 4.5% de Guatemala, 4.3% peruanos, 4.2% mexicanos, 4% ecuatorianos y 2.5% de El Salvador (3).

La presencia del síndrome de Burnout es claramente identificable sobre todo en trabajadores que sobrepasen los 10 años de antigüedad, aunque en tiempos actuales se puede hallar signos y síntomas precoces, pues se los encuentra en empleados que no tienen más de la mitad del tiempo establecido, es decir no más de 5 años, y la presencia de este síndrome incluso puede darse en menor tiempo cuando es asociado a prácticas de acoso laboral o Mobbing (4).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2014, alrededor de 12 millones de personas a nivel global padecen Mobbing, sobre todo en Europa. La OMS la ha clasificado como pandemia, vinculándolo a un incremento de suicidios sobre todo en las áreas de salud y servicios sociales. Sumado a esto, la OIT indica que por cada 5 millones de trabajadores, hay uno que supera las 8 horas habituales de trabajo, pudiendo llegar a 48 horas semanales. Esto implica un

riesgo psicosocial significativo, con potenciales repercusiones a la salud y rendimiento laboral. Por otro lado, en 2019 en Francia e Italia, se reveló que principalmente médicos y enfermeras experimentan acoso laboral, un 43% de ellos ya mostraban síntomas del Síndrome de Burnout, incluyendo alto agotamiento emocional y baja realización personal. En otros países, como EEUU, Israel, Sudáfrica y Australia, la prevalencia del Síndrome de Burnout ha aumentado del 16 al 56% entre 2016 y 2019 (5-7).

En Ecuador, en 2018-2019, en Quito reveló una alarmante prevalencia de violencia psicológica en una unidad educativa religiosa, en donde encontró que el 76% de la población estudiada estaba afectada, 10% de los empleados sufrió acoso directamente de sus compañeros, mientras que un notable 32% fue acosado por sus superiores. Estos hallazgos resaltan la seriedad del acoso laboral entre los docentes. Problema que se pudo constatar con datos del Ministerio del Trabajo entre 2020 a 2021, donde se aceptaron 48.878 denuncias, 354 eran por acoso laboral, representando el 0.72% del total de denuncias, comparado con 2019 donde se recibieron solo 159 denuncias, incluso teniendo en cuenta que durante la pandemia la mayoría de los empleadores decidieron adaptarse al teletrabajo (8,9).

Un estudio realizado en 159 docentes de Instituciones de Educación Superior en Guayaquil, reveló una prevalencia alarmante del Síndrome de Burnout, afectando al 67.5% de los participantes, mientras que un 88.2% reportó experimentar estrés laboral regularmente. Estos hallazgos son preocupantes, ya que el Burnout incide negativamente en el bienestar, la salud, el rendimiento profesional y las relaciones interpersonales. Se identificó que los docentes universitarios son especialmente propensos a desarrollar este síndrome, cuyo manejo depende tanto de la satisfacción personal como del reconocimiento social. Aunque presentaron bajos niveles de despersonalización y agotamiento emocional, estos pueden ser indicadores tempranos de un riesgo mayor para desarrollar un cuadro de Burnout (10).

Dado este contexto, se plantea la siguiente pregunta de investigación; ¿Cuál es la relación entre el Mobbing y el síndrome de burnout en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica de Cuenca durante el período de octubre a diciembre de 2023?

2.2 JUSTIFICACIÓN

Considerando que la salud mental ocupacional a menudo no se valora lo suficiente, la presente investigación ha sido diseñada para determinar la prevalencia del acoso psicológico, conocido como Mobbing en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica de Cuenca. También se explora la relación entre el Mobbing y Síndrome de Burnout, puesto que sus repercusiones pueden ser significativas tanto a nivel social como laboral. Por un lado el Mobbing, se refiere a la exposición crónica a comportamientos hostiles y abusivos por los superiores o compañeros de trabajo, mientras que, el Síndrome de Burnout se caracteriza por la disminución en la realización personal, el agotamiento emocional y la despersonalización, lo que conlleva a una tensión crónica y excesiva.

La presente investigación tiene una trascendencia significativa para la sociedad, puesto que el Mobbing y el Síndrome de Burnout, pueden afectar de forma negativa tanto a la persona que lo sufre como también al entorno laboral, dando como resultado consecuencias a nivel emocional, físico y psicológico como un aumento de los niveles de estrés, insomnio, ansiedad y también un descenso de los niveles del rendimiento laboral, lo que a su vez desencadenaría ambientes de trabajo tóxicos, con una reducción de la satisfacción laboral y un incremento en la rotación de trabajadores.

El proyecto de investigación beneficiará a la resolución de problemas en el lugar de trabajo al evidenciar de forma empírica la relación que existe entre el Mobbing y Síndrome de Burnout, dichos resultados se podrán usar para solicitar cambios en las prácticas laborales con el objetivo de favorecer la salud mental y el bienestar en los docentes. Además, al dar a conocer sobre estas problemáticas y las consecuencias de las mismas, se promoverá un cambio cultural en el que se incentive la colaboración, empatía, respeto mutuo y se rechace el acoso laboral. Esto podría ser logrado por medio de la proposición de protocolos de prevención y la identificación temprana del acoso laboral, acompañamiento psicológico y emocional a personas que han sido vulneradas. De igual forma se podría implementar medidas de sensibilización y capacitación para promover un medio laboral basado en el respeto y libre de acoso.

Por lo tanto, la importancia de nuestra investigación radica en determinar la relación entre mobbing y el síndrome de burnout, siendo estos aspectos cruciales para entender y resolver estos inconvenientes presentes en el ámbito laboral. Su valor para la sociedad se enfocará en mejorar las condiciones laborales, el bienestar y la salud mental del personal que desempeña actividades en una institución, todo esto encaminado a generar un medio laboral sano y basado en el respeto. El estudio ayudará a resolver problemas reales y de esta forma promover cambios en la práctica laboral.

3 CAPÍTULO III

3.1 HIPÓTESIS

Existe una relación entre Mobbing y Síndrome de Burnout en docentes de la facultad de Medicina de la Universidad Católica de Cuenca Octubre - diciembre 2023

3.1.1 Objetivo general

Determinar la relación entre Mobbing y Síndrome de Burnout en los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Católica de Cuenca periodo Octubre-diciembre 2023.

3.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Clasificar a la población según el sexo y tiempo de antigüedad laboral en la facultad de medicina.
- Determinar la frecuencia de Mobbing en docentes de la facultad de medicina.
- Identificar la frecuencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la facultad de medicina.
- Establecer la relación de Mobbing y Síndrome de Burnout con ciertas características específicas: antigüedad laboral y sexo.
- Evaluar la relación entre Mobbing y Síndrome de Burnout en los docentes de la facultad de medicina.

4 CAPÍTULO IV

4.1 MARCO TEORICO

4.1.1 SÍNDROME DE BURNOUT

El síndrome de burnout se manifiesta por medio de un estado de agotamiento a nivel físico y mental que se extiende a lo largo del tiempo y puede llegar a alterar la personalidad y autoestima del trabajador, en otras palabras, el individuo agota la capacidad de reacción adaptativa. El estrés se define como la tensión provocada por situaciones abrumadoras que pueden desencadenar reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos graves. En el ámbito laboral, el estrés puede estar relacionado con diversos factores que afectan el desempeño laboral, especialmente en áreas como la salud, donde la exposición continua al dolor y la muerte, así como la carga de trabajo y las tensiones asociadas, pueden generar un alto grado de estrés (11,12)

4.1.1.1 Dimensiones de Maslach de Síndrome de Burnout

La doctora Maslach es reconocida como la principal investigadora del Síndrome de Burnout, un síndrome clínico caracterizado por agotamiento, desencadenado por aspectos emocionales que resultan en una tensión laboral significativa. Según Maslach y Jackson, el Síndrome de Burnout se manifiesta a través de agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal (13).

1. **Agotamiento emocional:** elemento indispensable del Síndrome de Burnout, y expresa sentimientos de estar agotados emocionalmente y extralimitados en cuanto a recursos emocionales.
2. **Despersonalización:** abarca actitudes perjudiciales, impudicia e impersonales, desatando sentimientos distantes hacia otras personas.
3. **Falta de realización personal:** en el ámbito laboral hace referencia al descenso de los sentimientos de habilidad y logro a nivel laboral, así como una inclinación a generar autocríticas, sobre todo en el trabajo con otras personas.

4.1.1.2 Fisiopatología del Síndrome de Burnout

Dentro de la fisiopatología del Síndrome de Burnout, se incluye el estrés, un mecanismo adaptativo que predispone al individuo a generar una respuesta de huida o enfrentamiento, que resguarda la integridad de la especie. La información captada sobre el factor estresor es direccionada al tálamo, donde se inicia la activación del córtex prefrontal junto con el sistema límbico, finalmente, se activa la amígdala y el hipocampo, con la posterior activación del complejo hipotálamo-hipófisis, que da lugar al comienzo de la respuesta hormonal ante una situación estresante.

El síndrome de acoplamiento ante el estrés se divide en tres fases (12).

1. **Alerta:** se desencadena como respuesta ante un estresor, donde se secreta adrenalina con la finalidad de generar energía como respuesta inminente. Dando un incremento del estado de vigilia, frecuencia cardíaca y de la vasoconstricción.
2. **Defensa:** se activa ante la prolongación de la respuesta estresante. Se secreta cortisol, para mantener constante la glucosa en sangre que va a cerebro, corazón y músculos.
3. **Agotamiento:** se expresan síntomas psicológicos y físicos debido a las alteraciones hormonales crónicas, donde no presentan un nivel óptimo de eficiencia y se acumulan en sangre.

4.1.1.3 Causas del Síndrome de Burnout

La procedencia del Síndrome de Burnout surge del ámbito laboral y las condiciones de trabajo de las personas, sin embargo, está ligado a diversas variables personales para la progresión del mismo, pues existe una discordancia entre la exigencia que se genera en el medio laboral y los recursos que los trabajadores disponen para afrontarlo, además, cuando se supera el nivel adaptativo de la persona surge presión entre el aspecto emocional y cognitivo, desencadenando la sintomatología del Síndrome de Burnout, que es una respuesta a una condición ocupacional insoportable lo que desencadena un comportamiento defensivo (14).

Los factores que predisponen al desarrollo del síndrome de burnout incluyen el género, con una mayor predisposición en mujeres debido a discriminación, demandas familiares y bajos ingresos; la edad, siendo más común en personas menores de cuarenta años por la falta de experiencia laboral y su capacidad de responder al estrés; la personalidad, con una mayor vulnerabilidad en individuos perfeccionistas (tipo A) y aquellos que evitan conflictos (tipo B); el estado civil, con un mayor riesgo en personas solteras por la falta de apoyo familiar; el locus de control, donde quienes atribuyen los resultados a factores externos son más propensos al agotamiento; la etapa inicial de una carrera profesional, marcada por alta autoexigencia y estrés; y otros factores personales como elevadas autoexigencias, sensibilidad hacia los demás, falta de respuesta terapéutica en pacientes, progreso académico deficiente en estudiantes y la incapacidad para manejar el estrés (14).

Los factores laborales que repercuten en el desarrollo del síndrome de burnout son:

- El estrés que se genera ante el desconocimiento de las funciones atribuidas, órdenes incongruentes por parte de los jefes, ausencia de información para realizar las funciones asignadas.
- Extensas jornadas laborales que desencadenan deterioro físico, emocional e intelectual.
- Elevados volúmenes laborales lo cual genera un desequilibrio a nivel familiar, social y laboral, desencadenando de esta forma estrés crónico.

El síndrome de Burnout es común entre profesionales que trabajan en servicios asistenciales y educativos, áreas que suelen estar asociadas con la atención de enfermedades difíciles, horarios de trabajo limitados, remuneración baja y, en ocasiones, asociados a resultados desfavorables en la recuperación de los pacientes. Estos factores pueden contribuir al aumento del estrés y al desarrollo de este síndrome (14).

4.1.1.4 Manifestaciones del Síndrome de Burnout

Se consideran síntomas de desgaste emocional al (15).

1. **Agotamiento físico:** se presenta fatiga frecuentemente y sentimiento desánimo al iniciar el día.
2. **Insomnio:** incapacidad para conciliar el sueño debido a pensamientos intrusivos.
3. **Irritabilidad:** pérdida de autocontrol e intolerancia lo que conlleva a un cambio drástico de la actitud hacia el entorno.
4. **Falta de motivación:** la vivencia se convierte en algo mecánico, el paciente presenta desinterés completo por realizar diversas actividades.
5. **Distanciamiento afectivo:** se presenta ausencia emocional, por lo que la persona demuestra apatía con los demás.
6. **Dificultad para pensar:** existen confusiones continuas, las actividades requieren un mayor gasto de tiempo.

Este es un síndrome de manifestaciones imperceptibles al principio, aun así, puede repercutir gravemente en la calidad de vida del empleado, convirtiendo este grupo de síntomas en un grave problema psicosocial, pues el trabajador disminuye su rendimiento laboral, pierde interés por las actividades del trabajo y hay un gran deterioro de la motivación diaria, lo cual tiene repercusiones tanto en su salud física como en sus motivaciones personales, de tal manera, que es percibido por el medio social en el cual se desenvuelve (16).

4.1.1.5 Diagnóstico del Síndrome de Burnout

Para el diagnóstico de este padecimiento, el método utilizado con frecuencia es el Maslach Burnout Inventory, que abarca 22 ítems, divididas en tres escalas: agotamiento emocional (9 ítems), realización personal (8 ítems) y despersonalización (5 ítems) sin embargo, existen otros cuestionarios que evalúan este síndrome como son el Burnout Measure, el cuestionario breve de Burnout, el inventario de Burnout de Psicólogos, entre otros, sumado a una correcta evaluación psicológica (17).

4.1.1.6 Consecuencias del Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout es un mecanismo de defensa frente al estrés crónico generado por el medio laboral debido a las condiciones de trabajo a las cuales la persona se enfrenta, cuando los factores

no se identifican a tiempo y existe una incapacidad para afrontar las demandas laborales, es cuando se desencadenan las consecuencias de este síndrome, además, las personas que sufren de este síndrome presentan ansiedad depresiva, sentimientos de culpabilidad, respuestas hostiles o actitudes negativas.

Las alteraciones que se pueden presentar son (18).

- **Psicosomáticas:** se presenta malestar generalizado acompañado de agotamiento, fatiga crónica, cefalea, alteraciones del sueño, desórdenes gastrointestinales, etc.
- **Conductuales:** se presenta despersonalización y apatía con los demás, cambios de comportamiento, disminución de la concentración, aumento de la hiperactividad y agresividad.
- **Emocionales:** se manifiesta con fatiga, distanciamiento afectivo, disforia, impotencia, desorientación, depresión, ansiedad, etc.
- **Actitudinales:** se evidencia cinismo, apatía, desconfianza, hostilidad.
- **Sociales y relacionales:** existe alteración a nivel de la calidad de vida, con actitudes negativas, incremento de problemas conyugales, familiares y sociales.

4.1.1.7 Prevención del Síndrome de Burnout

Se recomienda ofrecer talleres de capacitación para docentes sobre el Síndrome de Burnout, abordando sus factores de riesgo, signos y síntomas, y proporcionando estrategias para su prevención y manejo. Asimismo, se sugiere la revisión de la carga laboral de los educadores para reducir tareas administrativas, evitar la sobrecarga laboral y priorizar los procesos pedagógicos. Es esencial contar con la asistencia de profesionales en psicología, psicopedagogía y orientación en las instituciones educativas para prevenir el Síndrome de Burnout en los docentes, llevando a cabo evaluaciones integrales periódicas para salvaguardar su bienestar (19,20).

4.1.2 MOBBING

El acoso laboral consiste en una carencia de ética y comunicación hostil y ciertas actitudes, direccionada por uno o varios individuos contra otro, vulnerando de esta forma la dignidad de la

persona afectada y generando daños a nivel psicológico, lo que pone a la víctima en una posición vulnerable, lo que se puede manifestar como cambios en el carácter, la personalidad, apatía, ciertos sentimientos de fracaso incluso pueden llegar hasta conductas violentas (21).

Además hay varios tipos de relación que puede haber entre el agresor y la víctima como el Mobbing top-down o Mobbing vertical, que puede ser del jefe a los trabajadores, o de un grupo de empleados a su empleador. El Mobbing horizontal dado entre compañeros de trabajo. Mobbing mixto cuando el modelo horizontal predispone al vertical. Mobbing estratégico, mejor entendido como un castigo ejemplar (22).

4.1.2.1 Causas del Mobbing

Puede ser multifactorial, las causas estructurales se refieren a la organización y división de poderes que existen en una institución para evitar el abuso de poder contra los demás, pero en tiempos actuales, debido a la globalización, al aumento de las cargas de trabajo y la necesidad de una mayor producción, el empleado tiene un aumento de los niveles de estrés e interpreta todo esto como competencia hacia sus compañeros, pudiendo recurrir a ciertas actitudes para tratar de perdurar en su puesto de trabajo, encontrando la forma de darle al más vulnerable los desafíos de la empresa, esto en caso de que exista rotación de personal y se prescindiera de él y no de los demás, esto aplica tanto para compañeros de trabajo como para jefes que sientan su puesto vulnerado por otra persona donde iniciará una tensión cada vez mayor que puede llevarlo a tomar conductas para frenar la amenaza, esto lleva a crear un ambiente tóxico con pobres valores llevando a fatídicos efectos en los trabajadores en cuanto a su desenvolvimiento (23).

4.1.2.2 Consecuencias del Mobbing

Generalmente las víctimas tienen múltiples signos y síntomas tanto a nivel físico como mental algo muy similar al estrés, lo que se puede expresar como fatiga, insomnio, migrañas y problemas digestivos, por otro lado Leyman y Gustafsson en un estudio hecho a 64 participantes, concluyeron que se puede presentar un diagnóstico de Trastorno de estrés posttraumático (PTSD siglas en inglés). Este estudio concluyó que los 64 participantes fueron diagnosticados con PTSD, presentando alteraciones mentales muy similares a los trastornos ocasionados postguerra o

encarcelamiento, además la víctima también puede tener una conducta de insensibilidad psíquica que se puede manifestar como un alejamiento del grupo, falta de interés por las relaciones sexuales y sentimiento de soledad entre otros más y en casos graves hasta suicidio (24).

4.1.2.3 *Prevención del Mobbing*

Es necesario que las propias empresas desarrollen sus medidas de prevención, las cuales deben garantizar una condición plena de trabajo, en donde se reduzca de forma notoria el estrés, esto para garantizar un buen ambiente laboral, lograr un mejor funcionamiento de la empresa y de esta manera impedir la evolución del acoso laboral y sus secuelas (25).

Se puede crear un sistema de denuncias para el acoso laboral en donde se asegure el anonimato del trabajador. También se puede incluir la formación de un indicador semestral para la solución de problemas y a su vez el mismo pueda ser monitoreado y seguido cada cierto tiempo para así poder observar la oportunidad de acción. Sumado a esto, se puede incorporar la acogida del personal nuevo con apoyo de psicología, para mejorar la integración por parte de la nómina antigua y así evitar los conflictos (26).

4.1.3 PROTAGONISTAS

4.1.3.1 *Perfil de la víctima*

La víctima se hace preguntas como ¿Por qué me pasa esto? ¿Qué he hecho para merecer esto? La víctima hace una autocrítica y aun así no puede encontrar el origen de su problema, tal es la gravedad de este que pueden llegar a desarrollar un Síndrome de Estocolmo, en el que justifican las conductas del agresor, usualmente tienen una gran inseguridad la cual es aprovechada por el victimario (27). Para que se pueda efectuar el acoso y tenga efecto sobre la víctima, esta debe tener ciertas características que puedan predisponer una respuesta anómala o patológica, por lo que son personas con el siguiente perfil: mujer entre 35 y 45 años, persona con un nivel alto de decencia y respeto por normas sociales, tienen iniciativa, un gran desenvolvimiento laboral y usualmente son queridos por sus colegas (28).

4.1.3.2 Perfil del acosador

Este personaje puede definirse como alguien con tendencia a la mentira o a alterar una verdad para que caigan sobre los hombros de la víctima todas las responsabilidades, además tiende a ser una persona encantadora la cual tiene facilidad para cautivar y engañar a las personas de su entorno; generalmente aparentan gran seguridad aunque por dentro tienen poca autoestima; es alguien que le gusta tener control sobre los demás y procurará hacer la vida imposible a quien tenga enfrente, tiende a decir críticas bastante dañinas y con la intención de lastimar a quien se lo dirige, usualmente suelen ser personas que se enojan con facilidad e inclusive son violentos, también pueden adoptar conductas perversas, es decir, gustan del sufrimiento de los demás sin un mínimo remordimiento (29).

4.1.4 Mobbing como desencadenante de síndrome de burnout

El Mobbing está estrechamente relacionado con el síndrome de burnout, sin importar el trabajo realizado, las formas de Mobbing más aplicadas son las amenazas, el abandono laboral, la violencia verbal o la falta de reconocimiento esto por parte de los cargos más altos hacia los empleados, pero siendo las mujeres el sector más afectado, por lo que el acoso laboral y el maltrato tiene relevancia por su relación con el agotamiento emocional y la despersonalización, ambas variables pertenecientes el síndrome de burnout (29).

Según Chavez y colaboradores el Mobbing presenta una relevante relación con el agotamiento emocional y la despersonalización, variables que conforman el síndrome de Burnout, es necesario tener presente que la violencia en el trabajo puede estar en relación con otros factores como la elevada carga laboral o con elementos sociales que pueden aumentar la sensación de tedio, y por esta razón producir síndrome de Burnout en el personal, además ante un acoso laboral previo existe una mayor posibilidad de padecer nuevamente síndrome de Burnout, esto puede llevar a repercusiones como el abandono de las responsabilidades y que decaiga el interés para alcanzar metas, lo cual conlleva a absentismo y rotación de personal, mientras que en el ámbito emocional, se puede producir depresión o síntomas evitativos y desencadenando estrés postraumático (30).

5 CAPÍTULO V

5.1 METODOLOGIA

5.1.1 Diseño del estudio

Se adoptó un diseño observacional, analítico de cohorte transversal, enfocado en evaluar la relación entre Mobbing y Síndrome de Burnout en docentes de la facultad de medicina de la Universidad Católica de Cuenca. Para lo cual se contó con el permiso respectivo del comité de ética e investigación en seres humanos (CEISH). **CEISH-UCACUE-2023-121**.

5.1.2 Población y muestra

- **Población:** La población del estudio está constituida por una cohorte finita de docentes que laboran actualmente en la facultad de Medicina de la Universidad Católica de Cuenca. Los datos se obtuvieron por medio del Departamento de Talento Humano, para este estudio se estimó una población de 64 docentes pertenecientes al Área de Salud y Bienestar, Facultad de Medicina de la Universidad Católica de Cuenca,
- **Muestra:** Se obtuvo una muestra calculada por una fórmula de población finita, con un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%. Tras la aplicación de la fórmula nos generó un valor muestral de 54 docentes.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- N: total de población: 64
- Z: nivel de confianza (Z= 1.96 para 95% de confianza)
- p: 0.50
- q: 0.50

- d: precisión del 3%

- **Asignación:** Se utilizó el método aleatorio simple con el apoyo del software epidat 4.2 para la selección de los participantes.

5.1.3 Criterios de Elegibilidad

Para esta investigación se consideraron criterios de inclusión y exclusión para resguardar la calidad metodológica. Se incluyeron aquellos docentes que acepten participar en el estudio y hayan firmado el consentimiento informado. Se incluyó a Docentes de la Unidad Académica de Salud y Bienestar de la Unidad Académica de Salud y Bienestar, facultad de Medicina de la Universidad Católica de Cuenca, cuya actividad académica sea a tiempo completo y que no trabaje en otra institución. No se incluyeron aquellos docentes que no estén bajo dependencia laboral y que trabajen a medio tiempo o jornada parcial. Además, no se incluyeron docentes que padezcan enfermedades mentales como depresión.

5.1.4 Variables:

Esta investigación consideró y clasificó las variables en dependiente (Síndrome de burnout) e independientes (Mobbing, Antigüedad laboral y sexo), cada una meticulosamente definida y operacionalizada para garantizar la precisión en la recolección y análisis de datos. Las variables y se encuentran en la sección de anexos (**Véase anexo 1**).

5.1.5 Métodos, técnicas y procedimientos para la recolección de datos

Método: Observacional.

Técnica: Dos encuestas indirectas (plataforma online).

Instrumentos de recolección de información: Se utilizará dos test, el Lipt-60 modificada (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) para medir el acoso laboral o Mobbing y la escala Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el síndrome de Burnout. Estos test serán adaptados a la plataforma digital para la recolección de datos.

Mobbing: Empleamos la escala Lipt-60, una versión modificada y adaptada al español del test Lipt original, para evaluar el acoso laboral. Esta escala, validada en Cuba con un Alfa de Cronbach de 0.95, mide el acoso en seis categorías: Desprestigio laboral, Entorpecimiento del progreso, Incomunicación, Intimidación encubierta, Intimidación manifiesta y Desprestigio personal. Además, incluye 10 ítems adicionales que contribuyen a indicadores globales de acoso: NEAP, IMAP y IGAP. El tiempo estimado para completar esta encuesta es de aproximadamente 6 minutos. Para el análisis, las respuestas se dicotomizan usando el percentil 80 como punto de corte (**Véase anexo 2**). Para más detalles, consultar "Validación de un instrumento para el diagnóstico del mobbing, cuestionario de Heinz Leymann (Lipt) modificado" de Pedro Juan Almirall (31).

Síndrome de Burnout: Utilizamos el cuestionario de Burnout de Maslach para la educación (MBI-Ed), compuesto por 22 ítems que evalúan la frecuencia e intensidad del síndrome. Este cuestionario mide tres variables numéricas: cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) y realización personal (RP), con puntos de corte específicos para indicar indicios de burnout. Mismas que fueron dicotomizadas para un mejor entendimiento con los puntos de corte: para indicios de burnout (CE) > 26, DP > 9 y RP < 34. El tiempo de respuesta estimado es de 6 minutos (**Véase anexo 3**). Para validación, se puede referir al documento "Validación del cuestionario Maslach Burnout inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano" (32).

5.1.6 Aprobación de Bioética

Este estudio se realizó acorde con los principios éticos de la Declaración de Helsinki y recibió la aprobación ética del Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad Católica de Cuenca (CEISH-UCACUE) con el código asignado de **CEISH-UCACUE-2023-121**. El consentimiento informado por escrito se obtuvo de los sujetos antes del inicio del estudio.

5.1.7 Procedimiento:

Luego de la aprobación por la Unidad de Titulación y el Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad Católica de Cuenca (CEISH-UCACUE), se procedió a solicitar un permiso al director de Carrera para buscar a los docentes según sus horarios académicos e

indicar los objetivos de la investigación, solicitando sus consentimientos previamente informados en la participación del estudio. Luego, se procedió a seleccionar a cada participante según criterios de inclusión y finalmente aplicamos el instrumento con el uso de formularios electrónicos por medio de Microsoft Forms. Las recopilaciones de estos datos fueron exportadas a una base de datos de un Software de Microsoft Excel y analizadas en SPSS versión 26 según las variables señaladas.

Se obtuvo una muestra total de 64 docentes a tiempo completo de la Universidad Católica de Cuenca, excluyendo aquellos que trabajaban en otra institución para evitar sesgos. Se logró una muestra de 54 docentes, seleccionados mediante una aleatorización simple utilizando el sistema Epidat V4.2. De los 54 seleccionados, 53 aceptaron participar en el estudio, mientras que una persona denegó hacerlo.

5.1.8 Plan de análisis de datos:

Se procedió a tabular los datos mediante el programa Statistical Package for the Social Sciences SPSS versión 26. El análisis estadístico se realizó con las variables cuantitativas con medidas de tendencia central, medidas de dispersión y de normalidad y de acuerdo a las variables cualitativas se utilizaron tablas de frecuencias. Para la correlación entre variables se usará Chi 2 de Pearson luego de categorizar las variables numéricas.

5.1.9 CONSIDERACIONES ÉTICAS

5.1.9.1 Aplicación de criterios bioéticos en la selección de los participantes

Los criterios bioéticos aplicados en la investigación incluyen el consentimiento informado (**Vease anexo 4**) y la autonomía, asegurando que los docentes reciban información completa y voluntariamente decidan participar, sin consecuencias negativas por retirarse. Además, se sigue el principio de justicia al seleccionar participantes de ambos sexos y todas las edades en cargos académicos para representar la diversidad. Se garantiza la confidencialidad y privacidad de la información de los docentes, anonimizando los datos para proteger su identidad, especialmente al tratar temas sensibles como el Mobbing y el Síndrome de Burnout. Finalmente, se obtiene la

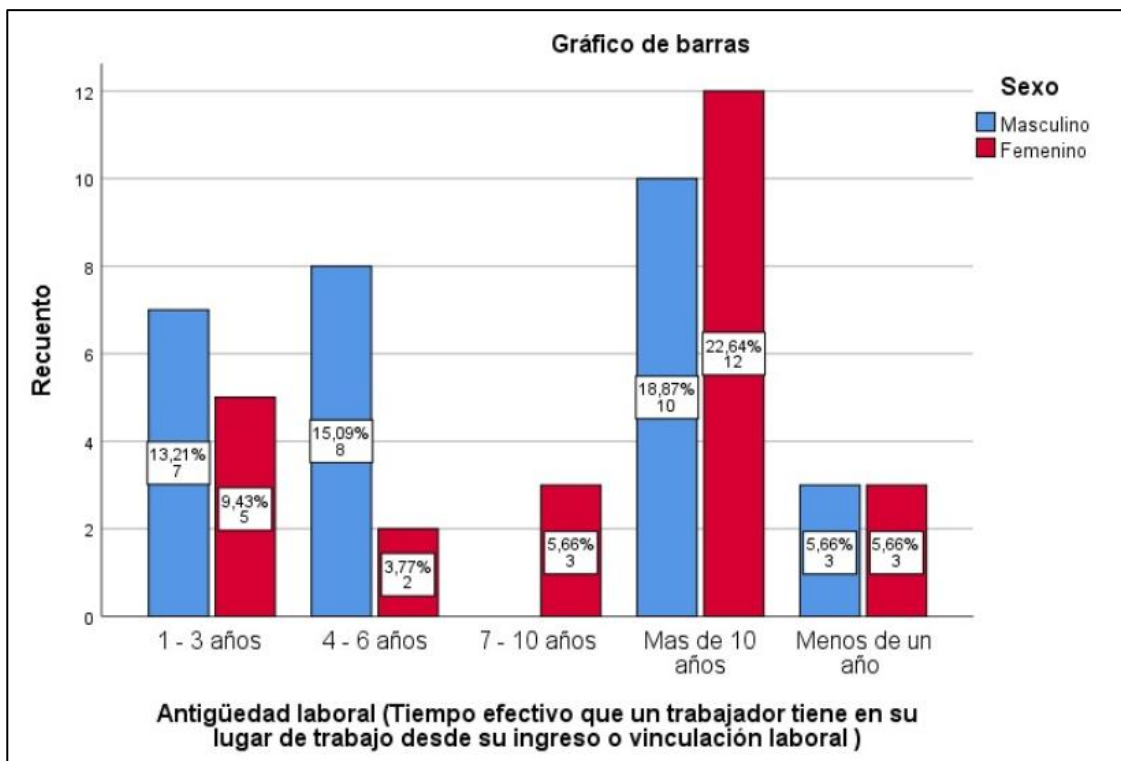
aprobación de un comité de ética antes de iniciar el estudio para asegurar que se cumplan los estándares éticos y se realice la investigación de manera responsable.

6 CAPÍTULO VI

6.1 RESULTADOS

6.1.1 ANTIGÜEDAD LABORAL Y SEXO

Ilustración 1: Frecuencia de antigüedad laboral segmentada por género. Cuenca 2023.



Fuente: Obtenida mediante el sistema SPSS V26.

Elaborado por: Autores.

El gráfico 1 muestra que la mayoría de los participantes son hombres, con un 52.8%, mientras que las mujeres representan el 47.2%. Esta proporción puede variar según los años de experiencia laboral, y resulta llamativo que en la categoría de 7 a 10 años no haya representación masculina. Además, se observa un claro predominio de docentes con más de 10 años de antigüedad en la institución.

6.1.2 MOBBING

Tabla 1: Frecuencia Mobbing en docentes de la facultad de medicina. Cuenca 2023.

		Frecuencia	Porcentaje
NEAP			
Válido	Baja probabilidad de Mobbing	39	73,6
	Alta probabilidad de Mobbing	14	26,4
	Total	53	100,0
IGAP			
Válido	Baja probabilidad de Moobing	39	73,6
	Alta probabilidad de Moobing	14	26,4
	Total	53	100,0
IMAP			
Válido	Baja probabilidad de Mobbing	47	88,7
	Alta probabilidad de Mobbing	6	11,3
	Total	53	100,0
NEAP: Número total de estrategias de acoso psicológico.			
IGAP: Índice global de acoso psicológico.			
IMAP: Índice medio de acoso psicológico.			

Fuente: Obtenida mediante el sistema SPSS V26.

Elaborado por: Autores.

En la tabla 1, se pudo encontrar que en los 3 indicadores globales de Mobbing (IMAP, IGAP y NEAP), más del 70% de la población tiene una baja probabilidad de padecer síndrome de Burnout. Para observar la tabla de percentiles de Mobbing y el Baremo comparativo véase el **anexo 5 y 6**.

6.1.3 SINDROME DE BURNOUT

Tabla 2: Frecuencia Síndrome de Burnout en docentes de la facultad de medicina. Cuenca 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Cansancio emocional		
Baja probabilidad de Sd Burnout	46	86,8
Alta probabilidad de Sd Burnout	7	13,2
Total	53	100,0
Despersonalización		
Baja probabilidad de Sd Burnout	44	83,0
Alta probabilidad de Sd Burnout	9	17,0
Total	53	100,0
Realización personal		
Baja probabilidad de Sd Burnout	19	35,8
Alta probabilidad de Sd Burnout	34	64,2
Total	53	100,0

Fuente: Obtenida mediante el sistema SPSS V26.

Elaborado por: Autores.

En la tabla 2, se observa que, en las subescalas de cansancio emocional y despersonalización del Síndrome de Burnout, se evidenció una baja probabilidad, con un 86.8% y un 83%, respectivamente. Sin embargo, en la subescala de realización personal, el 64.2% tiene una alta probabilidad de padecer esta patología.

6.1.4 ANTIGÜEDAD LABORAL Y MOOBING

Tabla 3: Tabla cruzada entre antigüedad laboral y Mobbing. Cuenca 2023.

Antigüedad laboral	Mobbing					
	NEAP		IMAP		IGAP	
	Baja probabilidad	Alta probabilidad	Baja probabilidad	Alta probabilidad	Baja probabilidad	Alta probabilidad
Menor 1 año	6	0	6	0	6	0
1-3 Años	7	6	12	1	8	5
4-6 Años	9	1	8	2	7	3
7-10 Años	3	0	3	0	3	0
Más de 10 años	14	7	18	3	15	6
Chi-cuadrado de Pearson	7,740		2,254		4,318	
df	4		4		4	
Significación asintótica (bilateral)	0,102		0,689		0,365	

*NEAP: Número de Estrategias de Acoso Psicológico.

*IMAP: Intensidad Media del Acoso Psicológico.

*IGAP: Índice Global de Acoso Psicológico.

Fuente: Obtenida mediante el sistema SPSS V26.

Elaborado por: Autores.

En la tabla 3, al analizar la relación entre la antigüedad laboral y la experiencia de acoso laboral (Mobbing) utilizando diferentes medidas (NEAP, IMAP e IGAP), no se encontró una relación estadísticamente significativa. Esto indica que, en general, la antigüedad laboral no parece estar asociada con un mayor o menor riesgo de experimentar acoso laboral. Sin embargo, al observar más detenidamente, se nota que los empleados con 1-3 años y más de 10 años de antigüedad parecen tener un mayor riesgo de acoso laboral, especialmente según las medidas NEAP e IGAP.

6.1.5 SEXO Y MOOBING

Tabla 4: Tabla cruzada entre las variables Sexo y Mobbing, Cuenca 2023.

Sexo	Moobing					
	NEAP		IMAP		IGAP	
	Baja probabilidad	Alta probabilidad	Baja probabilidad	Alta probabilidad	Baja probabilidad	Alta probabilidad
Masculino	21	7	25	3	21	7
Femenino	18	7	22	3	18	7
Chi-cuadrado de Pearson	0,061		0,022		0,061	
Significación asintótica (bilateral)	0,805		0,883		0,805	

*NEAP: Número de Estrategias de Acoso Psicológico.

*IMAP: Intensidad Media del Acoso Psicológico.

*IGAP: Índice Global de Acoso Psicológico.

Fuente: Obtenida mediante el sistema SPSS V26.

Elaborado por: Autores.

En la tabla 4, al estudiar la relación entre el género de las personas y su experiencia de acoso laboral (Mobbing) usando diferentes medidas, como NEAP, IMAP e IGAP, encontramos que los valores p en estos análisis son más altos de lo esperado. Esto sugiere que no existe una relación clara entre ser hombre o mujer y la probabilidad de experimentar acoso laboral en esta muestra de personas. En otras palabras, tanto hombres como mujeres tienen probabilidades similares de sufrir acoso laboral en este grupo.

6.1.6 ANTIGÜEDAD LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT

Tabla 5: Tabla cruzada entre las variables antigüedad laboral y síndrome de burnout. Cuenca 2023.

Antigüedad laboral	Síndrome de Burnout					
	Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal	
	Baja probabilidad	Alta probabilidad	Baja probabilidad	Alta probabilidad	Baja probabilidad	Alta probabilidad
Menor 1 año	5	1	6	0	2	4
1-3 Años	12	1	12	1	8	5
4-6 Años	8	2	8	2	8	2
7-10 Años	3	0	3	0	3	0
Más de 10 años	18	3	15	6	13	8
Chi-cuadrado de Pearson	1,288a		4,702a		5,331	
P value	0,863		0,319		0,255	

Fuente: Obtenida mediante el sistema SPSS V26.

Elaborado por: Autores.

En la tabla 5, al analizar las dimensiones del Síndrome de Burnout en relación con la antigüedad laboral, no se encontró una relación estadísticamente significativa. Por lo que se puede decir que los años de experiencia no tienen asociación al desarrollo de síndrome de burnout en la población estudiada.

6.1.7 SEXO Y SÍNDROME DE BURNOUT

Tabla 6: Tabla cruzada entre las variables Sexo y Síndrome de Burnout. Cuenca 2023.

Sexo	Síndrome de Burnout					
	Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal	
	Baja probabilidad	Alta probabilidad	Baja probabilidad	Alta probabilidad	Baja probabilidad	Alta probabilidad
Masculino	21	7	27	7	16	12
Femenino	25	0	23	2	18	7
Significancia	0,007		0,100		0,260	

Fuente: Obtenida mediante el sistema SPSS V26.

Elaborado por: Autores.

En la tabla 6, se encontró que las mujeres reportaron niveles más bajos de cansancio emocional en comparación con algunos hombres. No hubo diferencias significativas entre hombres y mujeres en despersonalización y realización personal, sugiriendo que el género no influye tanto en estas subescalas del Síndrome de Burnout.

6.1.8 MOBBING Y SINDROME DE BURNOUT

Tabla 7: Tabla cruzada entre las variables Mobbing y Síndrome de Burnout. Cuenca 2023.

Mobbing	Síndrome de Burnout					
	Cansancio emocional (χ^2)		Despersonalización (χ^2)		Realización personal (χ^2)	
NEAP						
Alta probabilidad	34	$\chi^2=0,019$, p=0,890	41	$\chi^2= 0,071$, p=0,605	34	$\chi^2=0,019$, p=0,990
Baja probabilidad	1		5		12	
IMAP						
Alta probabilidad	33	$\chi^2=0,267$ p=0,790	40	$\chi^2 =1,283$, p=0.257	32	$\chi^2=0,098$, p=0.298
Baja probabilidad	11		4		12	
IGAP						
Alta probabilidad	25	$\chi^2=0,000$, p=0.890	29	$\chi^2 =1,083$, p=0,754	25	$\chi^2=0,000$, p=0.990
Baja probabilidad	9		5		9	
<p>*NEAP: Número de Estrategias de Acoso Psicológico.</p> <p>*IMAP: Intensidad Media del Acoso Psicológico.</p> <p>*IGAP: Índice Global de Acoso Psicológico.</p>						

Fuente: Obtenida mediante el sistema SPSS V26.

Elaborado por: Autores.

En la tabla 7, al analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y Mobbing, no se encontró una asociación clara entre ser víctima de acoso laboral y experimentar agotamiento emocional, falta de realización personal o despersonalización en el trabajo. En resumen, este estudio no encontró suficiente evidencia para afirmar que el acoso laboral esté directamente relacionado con estas experiencias negativas en el entorno laboral.

7 CAPÍTULO VII

7.1 DISCUSIÓN

Si nos enfocamos en el contexto laboral, tanto Mobbing como Burnout están relacionados en términos de cómo se influyen mutuamente. Cuando hablamos sobre Mobbing, nos estamos refiriendo a la exposición prolongada en nuestro entorno laboral ante conductas negativas como el acoso o la intimidación, las cuales tienen un impacto significativo (33,34). Vévodová. S, et. al (35), alude con respecto al Burnout, que sus principales manifestaciones son el cansancio emocional extremo, la despersonalización y sentirse insatisfecho profesionalmente debido a largos periodos de estrés relacionados con el trabajo. La relación entre el Mobbing y el Burnout implica que sufrir acoso en el trabajo puede tener consecuencias dañinas para la salud mental. Experimentar constantemente situaciones hostiles y estresantes provoca el agotamiento de los recursos emotivos y psicológicos, llevando consigo un estado de cansancio emocional e indiferencia hacia uno mismo propio del síndrome Burnout (36,37).

La presente investigación concluye que los análisis estadísticos demuestran la falta de relación importante entre la antigüedad laboral y el Síndrome de Burnout o Mobbing. Existe una prevalencia baja de Burnout en dimensiones de cansancio emocional y despersonalización, pero una alta probabilidad de baja realización personal, esto sugiere que los factores desencadenantes de Síndrome de Burnout y Mobbing podrían estar más relacionados con condiciones de trabajo o cultura organizacional, enés de características individuales. Este fenómeno ocurre de manera similar a los hallazgos reportados por González y Gómez (38), que, aunque reportan resultados similares, sí existe una notable población que presenta Mobbing con una relación directa en cuanto al ambiente académico. Este descubrimiento nos llama la atención; sin embargo, no se puede confirmar si existe algún período crítico de vulnerabilidad (33,39).

En Cuenca, en 2014 reportó algo similar en una institución de tercer nivel, donde los estudiantes de la Escuela de Medicina mostraron una prevalencia de Mobbing con relación a variables

demográficas, aquí se destaca que el factor académico como un factor influyente (40), estas diferencias subrayan la importancia de abordar Mobbing y Burnout de manera específica. La falta de relación significativa entre el sexo y el Mobbing indica que ambos géneros están igualmente expuestos a estas experiencias negativas.

Dado que no hay una conexión evidente entre la antigüedad y estos fenómenos, se deduce que las medidas preventivas deberían abordar otros aspectos diferentes al tiempo transcurrido como menciona Becerra y Buendía (41,42). Explorar diferentes variables que puedan contribuir a mantener una buena salud emocional durante la carrera profesional, resulta ser algo fundamental. Esta información es valiosa para diseñar estrategias de intervención que no requieran diferenciación por género, simplificando así las iniciativas de bienestar en el lugar de trabajo (42,43).

El análisis descriptivo destaca niveles moderados de cansancio emocional, pero con una tendencia positiva hacia la realización personal. Este último hallazgo es alentador, ya que sugiere que la satisfacción y la conexión personal con el trabajo actúan como factores protectores contra el desarrollo del síndrome de Burnout. Aunque la despersonalización es menos prevalente, es crucial seguir monitoreando esta dimensión para garantizar un entorno laboral saludable (43,44).

La presente investigación destaca la relevancia de explorar más a fondo las dinámicas interpersonales y los factores individuales que contribuyen a estos fenómenos, ofreciendo una base sólida para futuras investigaciones. Al comparar nuestros resultados con estudios previos, observamos que la relación entre la antigüedad laboral y el Burnout o Mobbing no es uniforme en la literatura (45,46). Aunque algunos estudios respaldan la existencia de esta conexión, nuestra investigación no pudo confirmarla de manera significativa.

Membrive y Manrique (39,46), mencionan que se debe tomar en cuenta tanto las dinámicas interpersonales como los factores individuales, resulta crucial para comprender plenamente la complejidad de estos fenómenos y diseñar estrategias eficientes tanto para prevenirlos como para gestionarlos. Campoverde M (47), sugiere algunas recomendaciones para tratar el problema del

Síndrome de Burnout y el Mobbing en los docentes universitarios ecuatorianos. Su estudio principalmente recomienda la formación de grupos de capacitación anti-estrés que fomente capacitaciones de manejo del estrés y motiven el trabajo cooperativo (48). Es importante que los docentes tengan acceso a servicios de salud mental y apoyo psicológico para tratar el Síndrome de Burnout y el Mobbing.

8 CONCLUSIONES

La presente investigación ha revelado patrones significativos de Mobbing y Síndrome de Burnout entre el personal docente, con variaciones notables según género y antigüedad laboral siendo mas numerosos los docentes masculinos que han trabajado más de 10 años. La falta de significancia estadística en algunos factores no minimiza el impacto del Mobbing y el Burnout en la salud mental del profesorado. El análisis revela que muchos docentes tienen baja probabilidad de padecer síndrome de burnout en las dimensiones cansancio emocional y despersonalización. Sin embargo, un número importante muestra alta probabilidad en la dimensión de realización personal, indicando una probable disminución en los sentimientos de habilidad y logro laboral. La tendencia observada hacia un mayor cansancio emocional entre los hombres y la presencia de Burnout en docentes con mayor antigüedad laboral sugiere la complejidad de estas condiciones y la influencia de múltiples variables. Por otro lado, en base a los datos presentados, no se puede establecer una relación estadísticamente significativa entre el Mobbing y las dimensiones del síndrome de burnout. Esto indica la necesidad de explorar más a fondo esta relación con otros enfoques metodológicos o conjuntos de datos para obtener conclusiones más sólidas. Aun así, existe un número importante de docentes que han desarrollado síndrome de burnout como consecuencia del acoso laboral. Se vuelve imprescindible que estudios posteriores examinen minuciosamente estas relaciones en muestras más grandes e inclusivas mientras se recurren a metodologías longitudinales con el fin de descifrar tanto la causa como los cambios temporales relacionados al Mobbing y al Burnout.

9 BIBLIOGRAFÍA

-
- 1 Cassitto M, Fattorini E, Gilioli R, Rengo C, OMS, ISPEL, et al. Sensibilizando sobre el Acoso psicológico en el trabajo [Internet]. Vol. 4. [cited 2023 Jul 10]. Available from: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42660/9243590529.pdf>
 - 2 Bocanegra Quispe VN, Leyton Rivalles WJ. Síndrome de Burnout en Latinoamérica: Una revisión sistemática [Internet]. [Trujillo]: Universidad César Vallejo ; 2020 [cited 2023 Jul 6]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54980>
 - 3 Loya Murguía KM, Valdez Ramírez J, Bacardí Gascón M, Jiménez Cruz A. El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica:revisión sistemática. Journal of Negative and Positive Results [Internet]. 2018 [cited 2023 Jul 6];1:40–8. Available from: <https://revistas.proeditio.com/jonnpr/article/view/2060>
 - 4 Letelier G, Navarrete E, Farfán C. Síndromes organizacionales: mobbing y burnout. Revista Iberoamericana de Ciencias [Internet]. 2014;1:1–12. Available from: <http://www.reibci.org/publicados/2014/mayo/4568333.pdf>
 - 5 Villalba Mora SE. MOBBING Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA EN LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR FINANCIERO [Internet]. Quito; 2022 [cited 2023 Jul 6]. Available from: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4726>
 - 6 Benites Aguirre DCM, Obeso Mercado PL. Síndrome de burnout y mobbing en funcionarios del distrito La Esperanza [Internet]. [Trujillo]: Universidad César Vallejo ; 2019 [cited 2023 Jul 6]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36564>
 - 7 Villanueva Arteaga RR. Acoso psicológico y Síndrome de Burnout en internos de medicina de un hospital de Trujillo (Perú). [Internet]. [Trujillo]: Universidad César Vallejo ; 2022 [cited 2023 Jul 6]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87591>
 - 8 Ecuador S, De Gestión Á, Renzo Sánchez G, Tutora B, Marcela C, Rodríguez O. Universidad Andina Simón Bolívar [Internet]. 2020 [cited 2023 Oct 13]. Available from: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7566/1/T3279-MDTH-S%C3%A1nchez-Deteccion.pdf>
 - 9 Durango Frias A. El acoso laboral en el Ecuador en el contexto del Covid-19. Revista Cap Jurídica Central [Internet]. 2021 [cited 2023 Jul 6];9:25–36. Available from: <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CAP/article/view/3453>
 - 10 Guerrero R, Jaime S, Valverde G. Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. 2018; Available from: <https://www.redalyc.org/journal/559/55960422004/55960422004.pdf>
 - 11 Suárez Duarte RJ, Campos Sequeira LY, Villanueva JDS, Mendoza Castro C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas [Internet]. 2020 [cited 2023 Jul 6];3(1):104–19. Available from: https://www.researchgate.net/publication/342965577_Estres_laboral_y_su_relacion_con_las_condiciones_de_trabajo
 - 12 Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Entorno [Internet]. 2020 [cited 2023 Jul 6];(70):110–20. Available from: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/366/3662044011/3662044011.pdf>
 - 13 Olivares Faúndez V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Ciencia & Trabajo [Internet]. 2017;(58):1–5. Available from: www.cienciaytrabajo.cl

- 14 Ministerio del Trabajo, Pontificia Universidad Javeriana. Síndrome de agotamiento laboral-"Burnout" Protocolo de prevención y actuación [Internet]. 2017 [cited 2023 Jul 6] p. 1–46. Available from: <https://www.amfpr.org/wp-content/uploads/10-Protocolo-prevencion-y-actuacion-burnout.pdf>
- 15 Burgos Briones JG, Cevallos Ponce VN, Anchundia Párraga JD. Síndrome de Burnout y calidad educativa docente. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía [Internet]. 2019 [cited 2023 Jul 6];4(8):739. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7440791.pdf>
- 16 Navarrete M, Parra L. Manejo del burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT) en la prevención de riesgos laborales como garantía de derechos de los trabajadores [Internet]. Quito; 2021 [cited 2023 Jul 6]. Available from: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8804>
- 17 Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Entorno [Internet]. 2020 [cited 2023 Jul 10];(70):110–20. Available from: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/366/3662044011/3662044011.pdf>
- 18 Hojda A. Síndrome de burnout. causas y consecuencias. [Internet]. [Castellón de la Plana]: Universitat Jaume I; 2022 [cited 2023 Jul 4]. Available from: https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/199900/TFG_2022_Hojda_Alexandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 19 Herrera Herrera K, Jiménez Zumbado K, Méndez Anchía V, León León G, Cantón Jara Randall Trejos Alvarado P. PROPUESTA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES. Available from: <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/25335/Propuesta%20prevenci%C3%B3n%20Burnout.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 20 Pimiento Muñoz LL, Toledo Camaron J. Prevención del síndrome de burnout [Internet]. [Medellín]: Universidad Cooperativa de Colombia ; 2023 [cited 2023 Jul 4]. Available from: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/b78fb10e-3f5c-49fc-9708-975081ea0e62/content>
- 21 Ochoa Díaz CE, Hernández Ramos E, Guamán Chacha K, Pérez Teruel K. El acoso laboral. Revista Universidad y Sociedad [Internet]. 2021 [cited 2023 Jul 4];13(2):113–8. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf>
- 22 Escobar Pérez B, Fernández ML. Mobbing: acoso moral o psicológico en el trabajo. Verba Iuris [Internet]. 2012 [cited 2023 Jul 4];28:135–51. Available from: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/2208/1681>
- 23 Tatiana L, Muñoz M, Gargallo SE. Trabajo Fin de Grado EL MOBBING. Available from: https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/194072/TFG_2020_MarinMunoz_LuzTatiana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 24 Rosario-Hernández E. PSYCHOLOGICAL CONSEQUENCES OF MOBBING: EMPIRICAL STUDY OF THE PSYCHOLOGICAL CONSEQUENCES OF BULLYING IN A SAMPLE OF EMPLOYEES IN PUERTO RICO. Available from: <http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/view/120/118>
- 25 Boné, María Luján [Internet]. Available from: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/mobbing-caracteristicas-especificas-intervenciones.pdf>
- 26 Arcos Muñoz D. Estrategia de prevención y control del mobbing laboral de cedonar S.A.E.S.P en San Pablo Nariño [Internet]. [Colombia]: Corporación Universitaria Iberoamericana ; 2020 [cited 2023 Jul 4]. Available from: <https://repositorio.iber.edu.co/server/api/core/bitstreams/6dedbdf1-0baf-4f02-8b8c-40a69e866509/content>

- 27 Cobo Saiz Directora Y, Ortego Maté C. EL MOBBING. HACER VISIBLE, LO INVISIBLE. 2013. Available from: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/2993/CoboSaizY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 28 Martínez León M, Irurtia Muñiz M, Camino Martínez León C, Torres Martín H, Queipo Burón D. El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente. Gaceta Internacional de Ciencias Forenses [Internet]. 2012 [cited 2023 Jul 4];3:1–8. Available from: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/14443/PD-275.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 29 Hernández AA. El acoso laboral o mobbing [Internet]. [Soria]: Universidad de Valladolid; 2019 [cited 2023 Jul 4]. Available from: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/42884/TFG-O-1928.pdf?sequence=1>
- 30 Chavez Hajar BA, Rojas Lizonde RA, Sihuay Sihuay LB. Relación entre mobbing y el síndrome del burnout en colaboradores: revisión aplicada [Internet]. [Lima]: Universidad de Lima ; 2023 [cited 2023 Jul 4]. Available from: [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18261/T018_72916085_T.pdf?sequence=1#:~:text=De%20este%20modo%2C%20el%20mobbing,individual%20de%20un%20colaborador%20\(Manrique%20%26](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18261/T018_72916085_T.pdf?sequence=1#:~:text=De%20este%20modo%2C%20el%20mobbing,individual%20de%20un%20colaborador%20(Manrique%20%26)
- 31 Almirall Hernandez PJ, Del Castillo Martin NPedro, Gonzales A, Álvarez Porbén Santiago, Hernández Romero JS, Parada Fernández Cristina. Validación de un instrumento para el diagnóstico del mobbing. Cuestionario de Heinz Leymann (LIPT) modificado. [Internet]. 2008 [cited 2023 Jul 12]. Available from: <http://espectroautista.info/ficheros/bibliografía/almirall2008LIPT.pdf>
- 32 Martínez CHederich, Dominguez CCecilia. Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano [Internet]. [cited 2023 Jul 12]. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v9n1/v9n1a02.pdf>.
- 33 Longas J, Chamarro A, Riera J, Cladellas R. La Incidencia del Contexto Interno Docente en la Aparición del Síndrome del Quemado por el Trabajo en Profesionales de la Enseñanza. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2012;28(2):107–18.
- 34 Sotomayor JEL, Sotomayor L, Eduardo J, Moreno MP. El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. Ciencia & trabajo [Internet]. 2014 [cited 2024 Jan 24];16(49):43–8. Available from: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100008&lng=es&nrm=iso&tlang=en
- 35 Vévodová Š, Vévoda J, Grygová B. Mobbing, subjective perception, demographic factors and prevalence of burnout syndrome in nurses. Cent Eur J Public Health. 2020 28:S57–64
- 36 Letelier G, Navarrete E, Farfán C. Síndromes organizacionales: mobbing y burnout. [cited 2024 Jan 24]; Available from: www.reibci.org
- 37 İnandı Y, Büyüközkan AS. The relationship between mobbing, alienation and burnout among teachers in Mersin, Turkey. S Afr J Educ. 2022;42(1)
- 38 Guamán González DJ, Gómez Espinoza RE. Burnout: en Docentes del área de Psicología Clínica de la Universidad de Cuenca y Universidad del Azuay, 2019 [Internet]. Universidad Católica de Cuenca.; 2019 [cited 2024 Jan 28]. Available from: <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/11123>
- 39 Manrique AM, Lucia B, Prieto A. Relación entre mobbing y síndrome de burnout en docentes. Revista Mexicana de Investigación en Psicología [Internet]. 2021 [cited 2024 Jan 24];13(1):115. Available from: <https://www.revistamexicanadeinvestigacionenpsicologia.com/index.php/RMIP/article/view/348>
- 40 Marfía Chávez E, Juan P, Tacuri J, Jonh Q, Guerrero Ordoñez J, Tacuri JJ. UNIVERSIDAD DE CUENCA UNIVERSIDAD DE CUENCA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS ESCUELA DE MEDICINA PREVALENCIA Y FACTORES

ASOCIADOS A MOBBING EN LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE MEDICINA CUENCA-2014. TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MÉDICA Y MÉDICO. AUTORES: ELSA MARÍA CHÁVEZ PUCHA.

- 41 Riesgos psicosociales en la universidad El síndrome de “burnout” y el “mobbing” | Fraternidad-Muprespa [Internet]. [cited 2024 Jan 24]. Available from: <https://www.fraternidad.com/es-ES/download/riesgos-psicosociales-en-la-universidad-el-sindrome-de-burnout-y-el-mobbing>
- 42 Becerra C, Villa T. Mobbing y Burnout: Un problema personal y laboral [Internet]. 2007 [cited 2024 Feb 6]. Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/47066498.pdf>
- 43 Vévodová Š, Vévoda J, Grygová B. Mobbing, subjective perception, demographic factors and prevalence of burnout syndrome in nurses. *Cent Eur J Public Health* [Internet]. 2020 [cited 2024 Feb 6];28:S57–64. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33069183/>
- 44 İnandı Y, Büyüközkan AS. The relationship between mobbing, alienation and burnout among teachers in Mersin, Turkey. *S Afr J Educ* [Internet]. 2022 [cited 2024 Feb 6];42(1). Available from: <https://www.ajol.info/index.php/saje/article/view/229364>
- 45 Totseva Y, Bakracheva M. Burnout, Borout and Mobbing among Teachers Post Covid-19 Restrictions. *Psychological Thought* [Internet]. 2023 [cited 2024 Feb 6];16(2):330–48. Available from: <https://psyct.swu.bg/index.php/psyct/article/view/789>
- 46 Membrive-Jiménez MJ, Pradas-Hernández L, Suleiman-Martos N, Vargas-Román K, la Fuente GAC De, Gomez-Urquiza JL, et al. Burnout in Nursing Managers: A Systematic Review and Meta-Analysis of Related Factors, Levels and Prevalence. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2020 [cited 2024 Jan 24];17(11):1–10. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32512738/>
- 47 Campoverde Méndez MR. La evaluación docente como arma para el acoso laboral y causante del síndrome quemado y estrés en los docentes universitarios del Ecuador. *Yachana* [Internet]. 2017;6(1):39–46. Available from: <http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/417/221>
- 48 Bazualdo Fiorini ER, Aleman Pullas SLizeth, Mogrovejo Valladarez jinson G, Amoroso Moncayo PM. Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en personal de salud. *Recimundo* [Internet]. 2022 [cited 2024 Feb 6]; Available from: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1538>

9.1 GLOSARIO

Mobbing: Acoso laboral.

Síndrome de Burnout: Síndrome de sobrecarga emocional.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

CEISH: comité de ética e investigación en seres humanos.

Lipt-60: Leyman Inventory of Psychological Terrorization.

MBI: Maslach Burnout Inventory.

NEAP: Número de Estrategias de Acoso Psicológico.

IMAP: Índice Medio de Acoso Psicológico.

IGAP: Índice Global de Acoso Psicológico.

CE: Cansancio emocional.

DP: Despersonalización.

RP: Realización personal.

9.2 ANEXOS

9.2.1 VARIABLES:

Tabla 8: Anexo 1 Operacionalización de Variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA	TIPO
Mobbing	Son acciones negativas las cuales se expresan en palabras, actos o ciertas actitudes hostiles, que puede estar empleado hacia una persona o un grupo.	Multidimensional laboral y psicológica.	Escala Leymann Inventory of Psychological terrorization modificado (LIPT 60)	<p>Escala discreta, separada en tres indicadores.</p> <p>Número total de estrategias de acoso psicológico (NEAP) del 0-60.</p> <p>Índice global de acoso psicológico (IGAP) del 0-4, en escala de Likert.</p> <p>Índice medio de acoso psicológico (IMAP) del 0-4 en escala de Likert.</p>	Numérica.
Síndrome de Burnout	Síndrome tridimensional en el que el trabajador presenta cansancio emocional, despersonalización o tratamiento clínico y actitud negativa hacia los clientes y una baja realización personal.	Multidimensional laboral y psicológica	Maslach Burnout inventory para docentes (MBI-Ed)	<p>Escala discreta separada en 3 indicadores.</p> <p>Cansancio emocional (CE) - CE bajo, ≤ 18, CE medio de 19-26 y CE alto ≥ 27. Dicotomizada con punto de corte</p> <p>Despersonalización (DP) - DP bajo, ≤ 5, DP media de 6-9 y DP alta, ≥ 10.</p> <p>Realización personal (PR) - RP, baja ≤ 33, media de</p>	Numérica.

				34-39 y RP alta, ≥ 40 . Mismas que fueron dicotomizadas para un mejor entendimiento con los puntos de corte: para indicios de burnout CE > 26 , DP > 9 y RP < 34 .	
Antigüedad laboral	La antigüedad en el ámbito laboral hace referencia al tiempo efectivo que un trabajador tiene en su lugar de trabajo, desde su ingreso o vinculación laboral.	Unidimensional cronológica.	Referido por el participante en el formulario de recolección de datos.	Escala discreta. Menos de 1 año. De 1 a 3 años. De 4 a 6 años. De 7 a 10 años. Mas de 10 años.	Numérica
Sexo	El sexo hace referencia a las características tanto biológicas como fisiológicas que definen a la mujer y al hombre.	Características fenotípicas	Referido por el participante en el formulario de recolección de datos.	Escala nominal dicotomizada Hombre Mujer	Categorica.

9.2.2 ESCALA LEYMAN INVENTORY OF PSYCHOLOGICAL TERRORIZATION (LIPT-60 MODIFICADO).

A continuación, hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque con una cruz (X): el cero ("0") si no ha experimentado esa conducta en absoluto el uno ("1") si la ha experimentado un poco el dos ("2") si la ha experimentado moderada o medianamente el tres ("3") si la ha experimentado bastante y el cuatro ("4") si la ha experimentado mucho o extremadamente:

Tabla 9: Anexo 2 Escala Lipt-60 modificada

Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.	0	1	2	3	4
Le interrumpen cuando habla.	0	1	2	3	4
Sus compañeros le ponen pegas (obstáculos) para expresarse o no le dejan hablar.	0	1	2	3	4
Le gritan o le regañan en voz alta.	0	1	2	3	4
Critican su trabajo.	0	1	2	3	4
Critican su vida privada.	0	1	2	3	4
Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.	0	1	2	3	4
Se le amenaza verbalmente.	0	1	2	3	4
Recibe escritos y notas amenazadoras.	0	1	2	3	4
No le miran o le miran con desprecio o gestos de rechazo.	0	1	2	3	4
Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.	0	1	2	3	4
La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.	0	1	2	3	4
No consigue hablar con nadie, todos le evitan.	0	1	2	3	4
Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.	0	1	2	3	4
Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.	0	1	2	3	4
En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.	0	1	2	3	4
Le calumnian y murmuran a sus espaldas.	0	1	2	3	4
Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.	0	1	2	3	4
Le ponen en ridículo, se burlan de usted.	0	1	2	3	4
Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.	0	1	2	3	4
Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.	0	1	2	3	4
Se le burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.	0	1	2	3	4

Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.	0	1	2	3	4
Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.	0	1	2	3	4
Ridiculizan o se burlan de su vida privada.	0	1	2	3	4
Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.	0	1	2	3	4
Le asignan un trabajo humillante.	0	1	2	3	4
Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y mal intencionada.	0	1	2	3	4
Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.	0	1	2	3	4
Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.	0	1	2	3	4
Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales.	0	1	2	3	4
No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.	0	1	2	3	4
Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.	0	1	2	3	4
Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.	0	1	2	3	4
Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.	0	1	2	3	4
Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.	0	1	2	3	4
Le obligan a realizar tareas humillantes.	0	1	2	3	4
Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es probable que fracase.	0	1	2	3	4
Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.	0	1	2	3	4
Le amenazan con violencia física.	0	1	2	3	4
Recibe ataques físicos leves como advertencia.	0	1	2	3	4
Le atacan físicamente sin ninguna consideración.	0	1	2	3	4
Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.	0	1	2	3	4
Le ocasionan daños en su domicilio o puesto de trabajo.	0	1	2	3	4
Recibe agresiones sexuales físicas directas.	0	1	2	3	4
Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.	0	1	2	3	4

Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).	0	1	2	3	4
Le sustraen alguna de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.	0	1	2	3	4
Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.	0	1	2	3	4
Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.	0	1	2	3	4
Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.	0	1	2	3	4
No le pasan las llamadas o dicen que no está.	0	1	2	3	4
Pierden u olvidan sus encargos, o encargos para usted.	0	1	2	3	4
Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos.	0	1	2	3	4
Ocultan sus habilidades y competencias especiales.	0	1	2	3	4
Exageran sus fallos y errores.	0	1	2	3	4
Informan mal sobre su permanencia y dedicación.	0	1	2	3	4
Controlan de manera muy estricta su horario.	0	1	2	3	4
Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho, se lo niegan o le ponen pegas (obstáculos) y dificultades.	0	1	2	3	4
Se le provoca para obligar a reaccionar emocionalmente.	0	1	2	3	4

9.2.3 ESCALA MASLACH BURNOUT INVENTORY

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

0=nunca, 1= pocas veces al año, 2= una vez al mes o menos, 3= unas pocas veces al mes, 4= una vez a la semana, 5=unas pocas veces a la semana, 6= todos los días.

Tabla 10: Anexo 3 Escala Maslach Burnout Inventory

Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	
Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
Creo que estoy tratando algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
Creo que trabajo demasiado.	
No me preocupa realmente lo que le ocurra a alguno de mis alumnos/as.	
Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
Me siento motivado después de trabajar en contacto con los alumnos/as.	
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
Creo que los alumnos/as me culpan de alguno de sus problemas.	

9.2.4 Anexo 4: Consentimiento informado

PARTE I: INFORMACIÓN PARA EL PARTICIPANTE/REPRESENTANTE LEGAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Relación entre mobbing y síndrome de burnout en los docentes de la facultad de medicina de la universidad católica de cuenca periodo octubre-diciembre 2023

NOMBRE DE INVESTIGADOR PRINCIPAL: Luis Fernando García Pesantez y Michelle Estefania Mendoza Tejedor.

NOMBRE DEL PATROCINADOR: Por parte de los investigadores.

NOMBRE DEL CENTRO O ESTABLECIMIENTO EN EL QUE SE REALIZARÁ LA INVESTIGACIÓN: Facultad de medicina de la Universidad católica de Cuenca.

NOMBRE DEL COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN EN SERES HUMANOS QUE EVALUÓ Y APROBÓ EL ESTUDIO: Comité de ética y de investigación en seres humanos (CEISH) de la Universidad Católica de Cuenca

INTRODUCCIÓN

El Mobbing o acoso laboral es un problema que afecta negativamente tanto al empleado como a la institución en la cual trabaja, pues tiene como consecuencia la disminución de la productividad, aumento del estrés, depresión o ansiedad. Además, puede ser un predisponente para el desarrollo de síndrome de Burnout, al cual se lo comprende como un desgaste emocional y físico, mismo que tiene repercusiones negativas en la salud mental de los profesionales.

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

El objetivo de la presente investigación es buscar una relación entre Mobbing y Síndrome de Burnout en los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Católica de Cuenca periodo Octubre-diciembre 2023.

PROCEDIMIENTOS A REALIZAR

Se utilizará dos test, el Lipt-60 modificada (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) para medir el acoso laboral o Mobbing, misma que consta de 60 preguntas y tiene un tiempo medio de duración de 8 minutos. La escala Maslach Burnout Inventory (MBI) se usará para medir el síndrome de Burnout, la cual consta de 22 preguntas y tiene un tiempo medio de duración de 6 minutos. Estos test serán adaptados a la plataforma digital Microsoft Forms para la recolección de datos.

RIESGOS Y BENEFICIOS DE LA PARTICIPACIÓN

Al formar parte de la investigación presentará ciertos riesgos como: falta de privacidad o desconfianza a la participación, para minimizar al mínimo los riesgos se han tomado ciertas medidas para asegurar la confidencialidad de los datos, la privacidad de los mismos y el uso de la

información obtenida únicamente por parte de los investigadores. La investigación consta de diversos beneficios pues al ser un documento que posteriormente será anonimizado podrá expresarse libremente, con lo que se espera a futuro, que la información obtenida sea usada para mejorar la comprensión del problema, ver soluciones al mismo, dar apoyo a la salud mental e inclusive, mejorar la salud física y psíquica en el ámbito laboral.

COSTOS Y COMPENSACIÓN

Entiendo que al autorizar el uso de mis datos personales no recibiré ninguna compensación, pero tampoco tendrá ningún costo.

MECANISMOS PARA RESGUARDAR LA CONFIDENCIALIDAD DE DATOS

Para garantizar la seguridad y confidencialidad de los datos obtenidos se aplicará:

- **Anonimato y codificación de datos:** las encuestas de Microsoft Forms estarán codificadas para que sean respondidas de forma anónima y permitirán dejar sin contestar cualquier pregunta. Esto evitará que se pueda relacionar a los individuos a partir del resultado de los estudios.
- **Almacenamiento seguro de datos:** los datos obtenidos serán almacenados de forma segura en carpetas en Google Drive para las encuestas donde solo tendrá acceso la investigadora Michelle Estefania Mendoza Tejedor con CI: 0104636063, y carpetas físicas para los consentimientos informados que estarán resguardadas por Michelle Estefania Mendoza Tejedor con CI: 0104636063, en una caja fuerte en la vivienda de la investigadora.
- **Acceso restringido:** los datos obtenidos únicamente serán utilizados por los investigadores principales: Luis Fernando García Pesántez y Michelle Estefania Mendoza Tejedor.
- **Eliminación segura de datos:** con esto se busca eliminar cualquier información que pueda vincular al participante, una vez que los datos hayan sido recopilados y ya no sean usados en la investigación, se llevará a cabo la eliminación de los archivos de todos los dispositivos usados e inclusive la trituración de documentos físicos, en un plazo máximo de 2 meses, en la casa de la investigadora principal Michelle Estefania Mendoza Tejedor con CI: 0104636063.
- **Concientización:** los miembros del equipo investigador están al tanto de la importancia que tiene la información que se va a recolectar para el participante y por tanto actuarán de la mejor manera, evitando cualquier tipo de fuga de información, y acoplándose a los puntos que hemos mencionado anteriormente.

DERECHOS Y OPCIONES DEL PARTICIPANTE

El participante no perderá ningún derecho que por ley le corresponde:

- Derecho a estar informado: los participantes tienen derecho a recibir información completa, detallada y sobre todo comprensible sobre el ¿Por qué de la investigación?, los objetivos del mismo, así como los procesos involucrados para conseguirlos, además de los riesgos y beneficios que puede dar la investigación y el cómo se conseguirá la confidencialidad de los datos del encuestado.
- Derecho al consentimiento informado: los encuestados tienen el derecho de dar su consentimiento de forma voluntaria e informada. Se debe explicar que no existirán consecuencias negativas en caso de querer retirarse del estudio.
- Derecho a la confidencialidad y privacidad: los datos de los encuestados serán anonimizados una vez que sean recolectados, sus datos serán protegidos como se mencionó anteriormente. Además, las encuestas serán llenadas en entornos que el participante considere seguros y privados, sin preocupación a que sus respuestas sean vistas por otros.
- Derecho a preguntar: los encuestados tienen toda la libertad para preguntar cualquier cosa referente a la investigación, y sus preguntas deberán ser respondidas de forma clara y concisa, garantizando el entendimiento por parte del participante.
- Derecho a retirarse: los participantes siempre tendrán la opción de retirarse cuando quieran de la investigación, y sus datos serán eliminados de forma segura y ya no podrán ser usados en la investigación. No habrá penalizaciones ni tampoco necesidad de dar una razón.

CONTACTOS:

- Tutora: Dra. María José Vintimilla Espinoza
Teléfono: 0987687741
Correo electrónico: maria.vintimilla@ucacue.edu.ec
- Asesor: Dr. Julio Cesar Ojeda Sánchez
Teléfono: 0980886059
Correo electrónico: julio.ojeda@ucacue.edu.ec
- Luis Fernando García Pesantez
Teléfono: 0968743973
Correo electrónico: luis.garcia@est.ucacue.edu.ec
- Michelle Estefania Mendoza Tejedor
Teléfono: 0959779870
Correo electrónico: memendozat63@est.ucacue.edu.ec

PARTE II: CONSENTIMIENTO INFORMADO

DECLARATORIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Una vez leído y comprendido todos los parámetros que conlleva este estudio, por favor complete los siguientes datos:

Yo (nombres completos del sujeto), comprendo que de mis datos personales serán utilizados con fines de investigación científica cuyo objetivo me fue previamente explicado.

Me han explicado los riesgos y beneficios de la utilización de los datos de mis datos personales en un lenguaje claro y sencillo. Han respondido a todas las preguntas que he realizado y me entregaron una copia de este documento. Entiendo que en todo momento los investigadores tomarán las medidas necesarias para precautelar la confidencialidad de mis datos personales. Entiendo que los datos confidenciales serán utilizados exclusivamente para la investigación científica propuesta, y solo eventualmente para investigaciones científicas posteriores relacionadas con la misma línea de investigación, para las que se otorgue explícitamente y en su momento, un nuevo consentimiento informado escrito previo a la aprobación del protocolo respectivo por un Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos reconocido por el Ministerio de Salud Pública. En virtud de lo cual, voluntariamente (Marque con una X):

ACEPTO

NO ACEPTO

Nombres completos del sujeto

Cédula de ciudadanía/pasaporte del sujeto

Firma

Fecha y lugar

DECLARATORIA DE REVOCATORIA DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo (nombres completos del sujeto) a pesar de haber aceptado inicialmente que de mis datos personales sean utilizados en investigaciones REVOCO lo antes mencionado, y solicito que mis datos personales, así como la información obtenida de los mismos sean eliminados y no se utilicen para ningún fin. Con esta declaratoria no renuncio a los derechos que por ley me corresponden.

Nombres completos del sujeto

Cédula de ciudadanía/pasaporte del sujeto

Firma/huella digital del sujeto

Fecha y lugar

Firma del investigador principal

Luis Fernando García Pesántez

Correo: luis.garcia@est.ucacue.edu.ec

Firma del investigador principal

Michelle Estefania Mendoza Tejedor

Correo: memendozat63@est.ucacue.edu.ec

9.2.5 Anexo 5: Comparativa de la muestra de estudio con el baremo 1. Cuenca 2023

	DL	EP	BC	IE	IM	DP	NEAP	IGAP	IMAP
PD	0.33	0.24	0.13	0.08	0.38	0.14	7.57	0.21	1
PC	70	70	40	85	35	80	60	70	35

Fuente: Obtenida mediante el sistema SPSS V26.

Elaborado por: Autores.

Luego de la respectiva comparativa con el Baremo 1, en el cual se requiere que el IGAP o mas de 3 dimensiones tengan un percentil superior a 80 para ser considerado como una población con alta probabilidad de padecer acoso laboral o Mobbing, se encontró que el IGAP tiene un percentil 70 , y solo dos dimensiones (IE y DP) obtuvieron una puntuación de 80 o superior a esta, lo que nos indica que la población de estudio tiene una baja probabilidad de padecer acoso laboral, por tanto no es necesario hacer la comparativa con el baremo 2.

9.2.6 Anexo 6: Baremo comparativo 1.

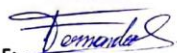
Percentil	NEAP	IMAP	IGAP	DL	EP	BC	IE	IM	DP
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
10									
15			0,01						
20	1,00		0,02						
25	2,00		0,03						
30	2,00		0,05	0,05					

35	3,00	1,09	0,07	0,08					
40	4,00	1,14						0,13	
45	4,00	1,20	0,10					0,16	
50	5,00	1,25	0,11	0,15					
55	6,00	1,33	0,13					0,33	
60	7,60	1,40	0,15	0,23		0,12			
65	8,15	1,51	0,18					0,50	
70	9,00	1,60	0,21	0,30	0,20				
75	11,00	1,74	0,25	0,38	0,40	0,25		0,66	
80	12,00	2,00	0,26	0,58					0,16
85	15,00		0,35	0,78	0,60		0,02	1,00	
90	21,70	2,26	0,59	1,27	0,96	0,47	0,14	1,16	0,33
95	29,45	2,96	1,26	2,07	1,48	1,25	0,34	2,03	1,00
97	34,94	3,04	1,72	2,42	2,77	2,05	0,57	2,74	1,81
99	45,43	3,38	3,03	3,70	3,79	3,23	1,96	3,48	2,58

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

Luis Fernando García Pesántez portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 0105631246 y Michelle Estefanía Mendoza Tejedor portador(a) de la cedula de ciudadanía N° 0104636063. En calidad de autores y titulares de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación "RELACIÓN ENTRE MOBBING Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA PERIODO OCTUBRE-DICIEMBRE 2023" de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconocemos a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizamos además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 07 de marzo de 2024



F:
Luis Fernando García Pesántez
C.I. 0105631246



F:
Michelle Estefanía Mendoza Tejedor
C.I. 0104636063

www.ucacue.edu.ec

Cuenca: Av. de las Américas y Tarqui. ☎ Telf: 2830751, 2824365, 2826563 Azoguees: Campus Universitario "Luis Cordero El Grande", (Frente al Terminal Terrestre).
☎ Telf: 593 (7) 2241-613, 2243-444, 2245-205, 2241-587 Cañari Calle Antonio Avila Clavijo. ☎ Telf: 072235268, 072235870 San Pablo de la Troncal: Cda. Universitaria
km.72 Quinceava Este y Primera Sur ☎ Telf: 2424110 Macas: Av. Cap. José Villanueva s/n ☎ Telf: 2700393, 2700392