



República del Ecuador
Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

Trabajo de Titulación
Para la Obtención del Título de:
Psicología laboral y empresarial

Tema:
Síndrome de burnout en instructores de conducción de la escuela profesional
Conduce Ecuador.

Autor:
Emmanuel Roberto Tolozano Lapierre

Directora de Trabajo de Titulación:
Dra. Maricela Isabel Vega, MSc.

2023

Guayaquil - Ecuador

AGRADECIMIENTO

Agradezco de corazón a Dios por haber estado presente en cada paso de mi vida y por permitirme culminar esta etapa. Todo lo que he logrado se lo debo a Él y estaré eternamente agradecido por su amor y guía constante en mi vida. Sin la presencia de Dios, no habría sido posible culminar este trabajo.

En segundo lugar, quiero expresar mi profundo agradecimiento a mis padres. Su apoyo incondicional a lo largo de mi carrera ha sido fundamental para mi éxito. Siempre han estado allí cuando los he necesitado, brindándome su amor, aliento y sabias palabras de aliento. Espero que se sientan orgullosos de mis logros y de lo que estoy alcanzando.

DEDICATORIA

Quiero dedicar este logro a las personas que han sido fundamentales en mi vida y han estado a mi lado en cada paso del camino.

En primer lugar, quiero dedicar esta tesis a mis padres. Su amor incondicional, apoyo y guía han sido la base sobre la cual he construido mi camino hacia el éxito. Gracias a su constante aliento y sacrificio, he podido cumplir con mis metas y aspiraciones. Su ejemplo de perseverancia y dedicación ha sido mi inspiración a lo largo de esta travesía académica. Este logro es también suyo, y estoy eternamente agradecido por todo lo que han hecho por mí.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

La responsabilidad de este trabajo de investigación, con sus resultados y conclusiones, pertenece exclusivamente al autor.

Emmanuel Roberto Tolozano Lapierre

SÍNDROME DE BURNOUT EN INSTRUCTORES DE CONDUCCION DE LA ESCUELA PROFESIONAL CONDUCE ECUADOR.

Emmanuel Roberto Tolozano Lapierre
rtolozano96@gmail.com.

RESUMEN

El artículo se centra en el estudio del síndrome de Burnout en instructores de conducción de la Escuela Profesional Conduce Ecuador. Esta institución se destaca por su formación de calidad, pero los instructores enfrentan desafíos y presiones en su trabajo, lo que puede llevar al síndrome de Burnout. El artículo busca llenar un vacío en la investigación científica y proporcionar información relevante para mejorar el bienestar laboral de los instructores y la calidad de la enseñanza. El estudio utiliza un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) para evaluar el síndrome de Burnout. Se realiza una encuesta adaptada de Christina Maslach, que evalúa el agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, estrategias de afrontamiento y apoyo institucional.

La muestra incluye a los 15 instructores de la escuela. Los resultados revelan que el 80% de los instructores siente fatiga al final de su jornada laboral debido al esfuerzo físico y mental. La despersonalización es baja, con solo el 40% mostrando desconexión en su trabajo.

La falta de realización personal es baja, con solo el 20% mostrando insatisfacción relacionada con el crecimiento laboral. Las estrategias de afrontamiento y el apoyo institucional son altos, pero esto indica un aumento en la demanda laboral.

Palabras clave: Burnout, Instructores, Bienestar Laboral, Estrés, Psicológico.

INTRODUCCIÓN

El siglo XXI ha traído consigo un rápido avance tecnológico, cambios sociales significativos y una creciente demanda de movilidad en la sociedad. En este contexto, la conducción de vehículos se ha convertido en una habilidad esencial para millones de personas en todo el mundo. Para garantizar que los conductores adquieran las competencias necesarias para enfrentar los retos del tráfico actual y fomentar la seguridad vial, la formación de calidad impartida por instructores profesionales se convierte en un pilar fundamental.

No obstante, la labor de los instructores de conducción se encuentra llena de retos y presiones. La enseñanza de técnicas de conducción y la transmisión de conocimientos teóricos a estudiantes con distintos niveles de habilidades y experiencias no es tarea fácil. Además, los instructores están expuestos a situaciones de riesgo en las carreteras y pueden enfrentar factores estresantes relacionados con la interacción con los estudiantes, los padres y el cumplimiento de las regulaciones gubernamentales.

Entre estos desafíos, el síndrome de Burnout emerge como un problema crítico que afecta la salud física y mental de los instructores de conducción. El síndrome de Burnout, definido como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal en el trabajo, ha sido ampliamente estudiado en diversas profesiones, incluida la educación y el ámbito de la salud. Sin embargo, su impacto específico en instructores de conducción ha sido objeto de menor atención en la literatura científica.

En este sentido, el presente artículo se centra en el estudio del síndrome de Burnout en los instructores de conducción de la Escuela Profesional Conduce Ecuador. Esta institución, reconocida por su excelencia en la formación de conductores, enfrenta el desafío de mantener a sus instructores comprometidos y motivados, a fin de brindar una educación

de calidad a sus estudiantes.

La relevancia de este estudio radica en varios aspectos. En primer lugar, se pretende llenar un vacío en la investigación científica sobre el síndrome de Burnout en instructores de conducción, contribuyendo a la comprensión y prevención de este fenómeno en el ámbito específico de la formación vial. En segundo lugar, se busca proporcionar a la Escuela Profesional Conduce Ecuador, y a otras instituciones similares, información relevante que les permita implementar estrategias efectivas para promover el bienestar laboral de sus instructores y mejorar la calidad de la enseñanza.

Para lograr estos objetivos, el estudio se basa en un enfoque metodológico riguroso. Se empleará una investigación cualitativa y cuantitativa, que combina entrevistas individuales y cuestionarios estandarizados, para evaluar los niveles de Burnout en los instructores y analizar los factores asociados. Además, se recogerán datos sobre el contexto laboral y las percepciones de los instructores acerca de su bienestar, lo que permitirá una comprensión más holística del problema.

El artículo se organiza en diversas secciones, comenzando con una revisión detallada del marco teórico. Se explorarán las principales teorías y modelos que explican el desarrollo del síndrome de Burnout, así como sus dimensiones y factores de riesgo. También se examinarán estudios previos relacionados con el Burnout en profesionales de la educación y otros contextos laborales, para establecer conexiones relevantes con el caso de los instructores de conducción. Seguidamente, se describirá la metodología utilizada en el estudio, incluyendo la selección de la muestra de instructores, los instrumentos de recolección de datos y los procedimientos de análisis. Se resaltarán las medidas tomadas para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados, así como los aspectos éticos relacionados con la investigación.

En el desarrollo temático, se presentarán y discutirán los resultados obtenidos del análisis de datos. Se analizará la prevalencia del síndrome de Burnout en los instructores de conducción de la Escuela Profesional Conduce Ecuador y se identificarán los principales factores asociados. Asimismo, se explorarán las relaciones entre el Burnout y variables como la antigüedad laboral, el apoyo institucional y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los instructores.

Con base en los hallazgos, se formularán conclusiones que resuman los resultados más relevantes del estudio. Se destacarán las implicaciones prácticas para la Escuela Profesional Conduce Ecuador y se propondrán recomendaciones específicas para abordar el síndrome de Burnout en sus instructores. Estas recomendaciones podrían incluir programas de apoyo psicológico, capacitación en técnicas de afrontamiento y la promoción de un entorno laboral positivo. Finalmente, el artículo culminará con una sección de referencias bibliográficas, que recopilará las fuentes académicas utilizadas en la elaboración del marco teórico y la revisión de la literatura científica.

En conclusión, este artículo científico tiene como propósito ampliar el conocimiento sobre el síndrome de Burnout en instructores de conducción de la Escuela Profesional Conduce Ecuador, ofreciendo información valiosa para abordar esta problemática en el ámbito educativo y laboral. Se espera que este estudio contribuya a mejorar la calidad de vida y el bienestar de los instructores, así como a promover una formación vial más segura y efectiva para los conductores del país.

OBJETIVO GENERAL

- Evaluar el grado del síndrome de burnout en instructores de la escuela de conduce Ecuador.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Definir las bases teóricas que sustenta el síndrome burnout en escuelas de conducción
- Verificar la cantidad de instructores que padecen el síndrome burnout en la escuela de conducción, Conduce Ecuador.
- Analizar las causas síndrome burnout en los instructores de la escuela de conducción, Conduce Ecuador.

MARCO TEÓRICO

El síndrome de Burnout, conceptualizado inicialmente por Maslach y Jackson (1981), es un estado de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal que se produce como resultado de una exposición crónica al estrés laboral. Este síndrome afecta principalmente a profesionales que trabajan en profesiones de ayuda y servicio, como la educación y la atención médica (Maslach, 2003). En el contexto educativo, el Burnout ha sido ampliamente estudiado en profesores y maestros, pero su impacto en instructores de conducción ha recibido menos atención.

Según, Doménech indica lo siguiente...” Todo profesional que ejerce su trabajo más allá de diez años puede experimentar una sensación de tedio, insatisfacción y de desgaste, pero estaría más relacionado con los aspectos rutinarios del trabajo o con la falta de posibilidades de promoción. La diferencia estriba en que en el "quemado" este tedio adquiere dimensiones más dramáticas y las presiones emocionales que siente son mucho más intensas, afectando de una forma global a toda su persona.” (Doménech Delgado, 1995).

Mediante lo que expone Doménech en su artículo referenciado podemos decir que pasando una década en el mismo puesto laboral puede influenciar en el comportamiento o conducta para cual quiere colaborador, generando una situación de estrés y falta de

compromiso con la institución, a nivel psicológico no ha podido creer en su campo laboral, llevando a individuo a tener muy poca empatía y aburrimiento en su área de trabajo. Por esa circunstancia en la primera oportunidad de un campo laboral diferente, optan por el cambio, aunque su representación económica no sea igual o mayor a la que vive realizando durante varios años.

Para Milagros Montilva en el blog de CENTRORS, señala que Diego Bernal, director de Recursos Humanos de BDO en Colombia, que se evidencia una preocupante situación relacionada con el estrés laboral en el país. Se encontró que un 19.25% de los trabajadores experimentan síntomas de ansiedad debido a motivos laborales. Además, un 12.94% sufre reacciones de estrés debido a altas cargas de trabajo, mientras que un 10.92% enfrenta depresión y un 3.25% presenta conductas suicidas relacionadas con factores personales y sentimientos negativos hacia su trabajo. (Centrors, 2022)

Las autoras del artículo de Revisión sobre el *Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática* señalan... “La presente revisión sistemática evidencia que la investigación del SB en los países latinoamericanos muestra una tendencia creciente, especialmente entre 2014 a 2018” (Tabares-Díaz YA, Martínez-Daza VA, Matabanchoy-Tul, 2020).

La investigación sobre el síndrome de Burnout esté experimentando un aumento progresivo en países latinoamericanos sugiere que esta problemática no es exclusiva de un área específica, sino que puede afectar a diversos profesionales en distintos contextos laborales. Esta tendencia también es significativa para el ámbito de los instructores de conducción, ya que es probable que enfrenten presiones y demandas laborales que puedan desencadenar el síndrome de Burnout.

(Redó, 2017)... En su trabajo de investigación resalta la necesidad de fomentar una

formación cultural amplia, poniendo el énfasis desde la práctica docente y para la práctica docente, potenciando el desarrollo de competencias básicas de autoaprendizaje, sociales y emocionales.

Según Angulo en su investigación con el tema *Incidencia Del Síndrome De Burnout, en Las Actividades Laborales De Los Integrantes del Cuerpo De Bomberos Municipal Del Cantón Babahoyo*; llego a la conclusión...“De acuerdo a la entrevista aplicada para conocer las condiciones que se les da a los bomberos en sus actividades laborales sobre la sintomatología del síndrome de Burnout, existe un porcentaje alto que presentan síntomas fisiológicos, algunos por la mala organización y otros se debe a que están expuestos a esfuerzos físico de alto riesgo y varias horas durante la jornada de trabajo” (Angulo, 2017).

En Ecuador mediante el incremento de muertes por accidentes y siniestros de tránsito, en el año 2008 fue creada la Agencia Nacional de Tránsito ANT lo cual es una entidad autónoma de derecho público, con personería jurídica, jurisdicción nacional, presupuesto, patrimonio y régimen administrativo y financiero propios y el cual también regula a las Escuelas de Conducción no profesionales y profesionales.

La Asamblea Nacional del Ecuador señala en el... “Art. 190.- El Directorio de la Comisión Nacional dictará las normas de funcionamiento y control de las escuelas de formación, capacitación y entrenamiento de capacitadores e instructores en conducción, tránsito y seguridad vial; profesores; y, auditores viales conforme a la normativa que se expida para el efecto” (ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2018).

El Ministerio de Educación, conjuntamente con el director ejecutivo de la Comisión

Nacional y en coordinación con la Dirección Nacional de Control del Tránsito y Seguridad Vial, en el ámbito de sus competencias, diseñaran y autorizaran los planes y programas educativos para estudiantes, peatones, conductores, instructores viales y demás actores relacionados con la educación, prevención, tránsito y seguridad vial.

Esta normativa es crucial para entender cómo se organiza el sistema de formación de instructores y cómo pueden estar establecidas las condiciones laborales y los estándares de desempeño. Es importante reconocer que el síndrome de Burnout es una problemática que afecta a profesionales que experimentan altos niveles de estrés y demandas laborales constantes, y los instructores de conducción no son una excepción.

Para Javier Ortega corresponsal del Diario el Comercio en su artículo publicado indico lo siguiente... “Hombre o mujer, mayor de 23 años, con experiencia mínima de cinco en la conducción y con título de bachiller. Esa es la radiografía de los actuales instructores que trabajan en las escuelas de manejo no profesionales del país.” (Elcomercio.com, 2014).

Se aprecia un muy bajo control o poca rigurosidad para los capacitadores de los futuros conductores tanto profesionales como no profesionales y lo vemos reflejados en las estadísticas actuales donde la muerte por accidentes es la cuarta causa de muerte en el mundo. La descripción del perfil de los actuales instructores, incluyendo edad, experiencia mínima de cinco años en conducción y título de bachiller, ofrece una base para comprender las características de este grupo de profesionales. Estos factores pueden influir en su nivel de estrés, carga laboral y disposición para enfrentar las demandas emocionales y físicas asociadas con la enseñanza de conducción.

Primicias diario digital en su reportaje señala que este año han incrementado la muerte de accidentes de tránsito comparado a los últimos cinco años y resalta entrevistando a... “El

exdirector de la ANT, Álvaro Guzmán, dice que las muertes en las vías se han convertido en una pandemia que crece sin que las autoridades le presten la atención que requiere”. (Machado, 2023).

En los cuatro primeros meses de 2023, Ecuador registró el mayor número de muertes en las vías desde 2019. En ese período ocurrieron 6.547 accidentes, según la ANT. Esto se debe a la poca cultura vial, falta de respeto a la vida y esto se enseñan en las escuelas de manejo y específicamente los instructores de manejo.

Considero que la parte principal en las escuelas de manejo son los instructores, pero en una empresa o institución son los que menos ganan, lo tienen como lo último del organigrama empresarial, pero la ley de tránsito del Ecuador no es estricta con los requisitos para poner a capacitar a miles de personas.

En relación con el síndrome de Burnout en instructores de conducción, diversos estudios han identificado factores de riesgo asociados. Entre ellos, un estudio de Alarcón, Calle, y Carvi (2018) encontró que altos niveles de estrés laboral y la percepción de falta de control sobre el trabajo estaban relacionados con mayores niveles de Burnout en instructores de autoescuelas en España.

Un estudio en Colombia de la Universidad de Pamplona sobre los Conductores de la Cooperativa de Transportadores el Motilón COOPMOTILON señaló que... “se considera relevante la realización de actividad física, ya que al realizar ejercicio el cuerpo libera endorfinas, las cuales ayudan a lograr una sensación de relajación y de bienestar” (Santafé Rozo & Agudelo Amaris, 2019).

Uno de los puntos esenciales para los Instructores influye diferentes Factores entre esos están los psicosociales: inestabilidad laboral, remuneración en función de la productividad, falta de reconocimiento del trabajo, falta de soporte ante posibles incidencias

en tura, ausencias largas y horarios extremas que dificulten los vínculos familiares, incomunicación y aislamiento social. (Fundación Mapfre, 2023).

Podemos enfocar en la realidad de las escuelas de conducción, que el aumento de estrés laboral, basado a repetir la misma clase de manera constante y tener el enfoque teórico basado en explicación de los elementos de conducción y de prácticas del movimiento óptimo del vehículo en la infraestructura vial. La gestión de desarrollar los dos campos basados en teórico y prácticas, genera un desgaste mental y físico, generando que sea considerado a nivel mundial las horas determinadas de un conductor no se sobrepasen 6 horas diarias.

Otro estudio realizado por Roldán-Benítez y colaboradores (2019) en México mostró que la falta de reconocimiento y recompensas laborales, así como la sobrecarga de trabajo, eran factores que contribuían al desarrollo del síndrome de Burnout en instructores de conducción.

Para Mora en su tesis de grado cuyo tema *La Incidencia Del Síndrome De Burnout En El Desempeño Del Personal Administrativo De Home Lux Cima. Ltda. De La Ciudad De Ambato* recomienda lo siguiente... “Eleva el nivel de conocimientos de los colaboradores mediante campañas de socialización dinámicas y prácticas en cuanto a causas, efectos, medidas de prevención y disminución del Síndrome de Burnout para que de esta manera los empleados pongan mayor interés en su bienestar y puedan cumplir en forma adecuada sus labores.” (Mora, 2013)

La recomendación de Mora sobre elevar el nivel de conocimientos de los colaboradores mediante campañas de socialización dinámicas y prácticas, en cuanto a causas, efectos, medidas de prevención y disminución del Síndrome de Burnout, es altamente relevante en el contexto de mi investigación sobre el síndrome de Burnout en instructores de

conducción de la Escuela Profesional Conduce Ecuador. Al igual que el personal administrativo de Home Lux Cía. Ltda., los instructores de conducción enfrentan demandas laborales y emocionales significativas debido a la naturaleza de su trabajo, lo que puede aumentar el riesgo de experimentar el síndrome de Burnout.

Para Manuel Fidalgo Vega Licenciado en Psicología en su investigación sobre el síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT) señala que una respuesta al estrés laboral crónica integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización (Vega, 2003).

Es fundamental que los instructores de conducción estén bien informados sobre este síndrome y sus implicaciones para su bienestar y desempeño laboral. Al recibir capacitación y socialización sobre las causas y efectos del síndrome de Burnout, así como las medidas de prevención y disminución, podrán desarrollar una mayor conciencia sobre su propia salud mental y emocional. Esto no solo les permitirá identificar los signos tempranos de Burnout en sí mismos, sino también tomar medidas proactivas para reducir el estrés y la fatiga relacionados con su trabajo.

Al reconocer y abordar la importancia de la salud mental de los instructores de conducción, la institución puede implementar políticas y prácticas que promuevan un entorno laboral saludable y propicio para el desarrollo personal y profesional de sus empleados.

Para Ramos en su investigación de titulación propone... “Incrementar la relación entre la asociación y los instructores ya que estos no se sienten parte de la asociación, para

ello se emplearía reuniones grupales, actividades deportivas, agasajos, entre otros, para los miembros de la asociación y los instructores” (Ramos, 2022)

Un sentido de pertenencia sólido puede actuar como un factor protector contra el síndrome de Burnout, ya que los empleados se sienten más comprometidos con su labor y experimentan una mayor satisfacción laboral.

Jonatan Sigcha González en su trabajo de investigación indica el beneficio del síndrome de Burnout ayuda a reconocer por qué de la insatisfacción. La destreza para detectar el malestar de los individuos se adquiere conforme se conocen las personalidades y modos de actuar que tenga el empleado. (Sigcha, 2012).

El autor destaca que el síndrome de Burnout, en medio de sus implicaciones negativas, también puede ofrecer valiosas oportunidades para la identificación y abordaje de insatisfacciones laborales subyacentes. Este enfoque puede contribuir a una mayor comprensión de los factores que afectan a los instructores de conducción y guiar estrategias efectivas para promover su bienestar y satisfacción en el trabajo.

Para Vanessa Sánchez Granados, autora de la Tesis *Gestión De Riesgo En La Escuela De Capacitación Para Conductores Profesionales “Conduce Ecuador*, recomienda que la Escuela debería implementar ISO 9001:2015 para mejorar el perfil de calidad, y mostrar eficiencia en las actividades empresariales, con ello se logrará captar más clientes para las diferentes categorías de licencias que ofrece la Escuela de Capacitación para Conductores Profesionales “Conduce Ecuador”. (SÁNCHEZ, 2020).

El análisis de riesgos según las normas ISO 31000 e ISO 31010 es fundamental para identificar y gestionar las fuentes de estrés y riesgos laborales que pueden contribuir al síndrome de Burnout. Al llevar a cabo análisis de riesgos de manera regular, la institución puede tomar medidas preventivas para mitigar estas amenazas y promover un ambiente laboral más seguro y saludable. La autora anteriormente citada indica que la recomendación de implementar normas de gestión de riesgos y calidad es compatible con el título del estudio sobre el síndrome de Burnout en instructores de conducción de "Conduce Ecuador" porque aborda directamente la gestión del estrés y la calidad del entorno laboral. Al mejorar la eficiencia, la calidad y la seguridad en el trabajo, la institución puede contribuir a prevenir el síndrome de Burnout en sus instructores y, al mismo tiempo, promover un ambiente propicio para atraer más clientes.

METODOLOGÍA

Este estudio adopta un enfoque metodológico mixto que combina elementos cualitativos y cuantitativos para abordar el síndrome de Burnout en los instructores de conducción de la Escuela Profesional Conduce Ecuador. La elección de esta metodología se basa en la comprensión de que el síndrome de Burnout es un fenómeno complejo que requiere una exploración profunda de sus dimensiones subjetivas y objetivas. La combinación de métodos cualitativos y cuantitativos permitirá capturar tanto las experiencias personales de los instructores como los datos objetivos relacionados con el fenómeno.

Para la recopilación de datos, se empleará una encuesta adaptada a partir del modelo propuesto por la psicóloga Christina Maslach, diseñado para evaluar los niveles de Burnout en los profesionales. Esta encuesta consta de 20 preguntas divididas en cinco dimensiones:

desgaste emocional, despersonalización, realización personal, estrategias de afrontamiento y apoyo institucional. La adaptación de la encuesta a la población de instructores de conducción consideró las particularidades del entorno laboral y las tareas específicas de estos profesionales.

La presente investigación es del tipo descriptivo. Por qué mediante esta podemos medir y describir el síndrome de burnout. con un diseño cualitativo y cuantitativa (Mixto) por que según... (Arias, 2020) “La investigación mixta es aquella que aúna los métodos cuantitativos y cualitativos, con el fin de disponer de las ventajas de ambos y minimizar sus inconvenientes. Usando una exploración documentada y encuetada se ha recopilado datos. En cuanto a la temporalidad de la investigación, el diseño es transaccional contemporáneo debido a que se recolectó la información en un único momento de tiempo.

El instrumento para recopilar la información es una encuesta creada por la psicóloga Christina Maslach como base este modelo cuenta con 20 preguntas divididas en 5 dimensiones que son desgaste emocional, despersonalización, realización personal, Estrategias de Afrontamiento y Apoyo Institucional. De igual manera, se utilizó una matriz de registro para la identificación de las bases teóricas.

La población usada como muestra se ubica en los instructores de la Escuela de conducción CONDUCE ECUADOR. Que cuenta con 15 instructores divididos en los distintos tipos de cursos de licencias de conducción. Como la cantidad de muestra se usará en su totalidad.

Definimos a las poblaciones (especialmente si son muy grandes) usualmente se toma una muestra. Es decir, se selecciona un subgrupo de la población objetivo y a ellos se les realiza una encuesta o prueba (Westreicher, 2020).

Este estudio cuenta con el respaldo y la supervisión de la Escuela de Capacitación de Conductores Profesionales CONDUCE ECUADOR, del Instituto Técnico Superior Bolivariano de Tecnología, que proporciona orientación y dirección en cada etapa del proceso de investigación.

RESULTADOS

Para el análisis de los datos obtenidos mediante las encuestas, se utilizaron técnicas estadísticas descriptivas. Se calcularon mediante promedios para los datos cualitativos obtenidos a través del cuestionario implementado a los Instructores con técnica de la observación directa, se realizó un análisis cualitativo.

Primer lugar, la muestra estuvo limitada a los quince (15) instructores de conducción de la Escuela Profesional Conduce Ecuador. Este tipo de investigaciones es importante dentro de las organizaciones porque mediante se establece una mejor calidad laboral, debido que numerosas instituciones están basadas en el ámbito de seguridad, se encontró en las tabulaciones de las encuestas una alarma preocupante de analizar diversidad de categorías , que se pueda garantizar el sentido de pertenencia , una excelencia en la gestión de la calidad académica e impulso de poder desarrollar mecánicos oportunos y exacto para poder impartir catedra practica en el ámbito de la conducción y su perfeccionamiento .

El fenómeno o síndrome de Burnout, nos puede orientar en el ámbito del bienestar de los profesionales y tener un nivel de seguridad ocupacional, al momento de desempeñar el rol determinado que es la formación de conductores profesionales, en este capítulo se ha desarrollado en una categorización de (Alta, Media Y Baja), donde se logró diagnosticar el síndrome de cansancio o falta de compromiso en su campo.

Se a dividió en cinco dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización,

Falta de realización personal, Estrategias de afrontamiento y apoyo institucional. A continuación, se detalla las tabulaciones de la encuesta implementada a los instructores de la Escuela de Conductores Profesionales “Conduce Ecuador”:

Tabla 1: Análisis de Agotamiento emocional

No	Dimensiones de agotamiento emocional	ESCALA	REFERENCIA
1	Me siento emocionalmente agotado	3-4	MODERADA
2	Me siento Drenado emocionalmente	1-2	BAJA
3	Trabajar con los estudiantes de conducción me hace sentir agotado	3-4	MODERADA
4	Me siento fatigado al final del trabajo	5	ALTA

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 1, se realizó un estudio con una muestra de 15 instructores de la Escuela de Conductores Profesionales "Conduce Ecuador" para evaluar su nivel de fatiga al final de la jornada laboral. Los resultados mostraron que el 80% de los instructores encuestados informaron sentir fatiga al final de su jornada de trabajo. Esta fatiga se atribuyó a la combinación de esfuerzo físico y mental, así como al desgaste visual y motriz causado por la variedad de alumnos a quienes imparten conocimientos.

Tabla 1: Análisis de Despersonalización

No	Despersonalización	ESCALA	REFERENCIA
1	Siento que trato a los estudiantes de conducción como si fueran solo un número.	1-2	BAJA
2	Me siento insensible hacia los problemas y necesidades de los estudiantes de conducción.	1-2	BAJA
3	Trato a los estudiantes de conducción de manera mecánica y desapegada.	1-2	BAJA
4	Me siento distante emocionalmente de los estudiantes de conducción.	1-2	BAJA

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 2, se examinó la presencia de despersonalización como un posible

trastorno disociativo entre los instructores de la Escuela de Conductores Profesionales "Conduce Ecuador". Utilizando una escala de 1 a 2, donde 1 representa una desconexión leve y 2 una desconexión más significativa de las facultades mentales y acciones se observó que el 40% de los instructores encuestados mostraron acciones mecánicas y desconexión en su trabajo, lo que indica un nivel BAJO de despersonalización.

Tabla 2 Análisis de Falta de realización personal

No	Falta de Realización Personal	ESCALA	REFERENCIA
1	Siento que he logrado muy poco en mi trabajo como instructor de conducción.	1-2	BAJA
2	Siento que no estoy cumpliendo adecuadamente con mi rol como formador de conductores seguros.	1-2	BAJA
3	Me siento ineficiente en mi trabajo como instructor de conducción.	1-2	BAJA
4	Siento que no estoy alcanzando mis metas profesionales como formador de conductores.	1-2	BAJA

Fuente: elaboración propia.

En relación con la falta de realización personal, que puede indicar posibles indicadores de depresión o ansiedad relacionados con el crecimiento laboral, la admiración y el encaje social, los resultados revelan una tendencia baja. Esta interpretación positiva sugiere que el riesgo de desarrollar el síndrome de burnout es bajo, ya que solo el 20% de los instructores encuestados muestran niveles significativos de insatisfacción personal y estrés asociado a su crecimiento laboral y contextos personales.

Es importante resaltar que estos resultados no indican la presencia de patologías significativas entre los encuestados y tampoco se observan impactos negativos en la calidad del servicio ni en la organización. Por el contrario, el 80% de los participantes demuestran un enfoque óptimo en sus actividades diarias de conducción, manifestando un razonamiento y lógica destacados en su comportamiento laboral.

Tabla 3 Análisis de estrategias de Afrontamiento

N°	Estrategias de Afrontamiento	ESCALA	REFERENCIA
1	Planifico y organizo mi trabajo para hacer frente a las demandas laborales.	5	ALTA
2	Busco apoyo y orientación de mis superiores para manejar situaciones difíciles.	5	ALTA
3	Me enfrento de manera proactiva a los desafíos laborales en lugar de evitarlos.	5	ALTA
4	Trato de mantener una actitud positiva ante las dificultades en el trabajo.	5	ALTA

Fuente: elaboración propia.

La Tabla 4 presenta un análisis de las estrategias de afrontamiento utilizadas por los instructores de conducción en su labor diaria y su actitud hacia las actividades académicas en la institución. Se observa que todas las estrategias enumeradas en la tabla se han categorizado como 'ALTA'. Esta categorización actúa como una alerta, ya que el 100% de los instructores encuestados muestran un nivel significativo de estrés y responsabilidad en relación con el mantenimiento del vehículo y su bienestar personal en el entorno laboral.

Esta alerta indica un posible desequilibrio en el bienestar general de los instructores, ya que están experimentando de manera constante un aumento en las demandas laborales y una mayor responsabilidad en situaciones relacionadas con la conducción. Estas situaciones incluyen, por ejemplo, el cumplimiento estricto de las normativas de tránsito para evitar sanciones a la institución y garantizar un proceso de aprendizaje óptimo para los estudiantes. Además, se debe tener en cuenta la evaluación continua realizada por la Agencia Nacional de Tránsito, que agrega una capa adicional de presión a la labor de los instructores en la escuela.

Tabla 4 Análisis de Apoyo Institucional

N°	Apoyo Institucional	ESCALA	REFERENCIA
1	Mi escuela brinda reconocimiento y recompensas por mi desempeño como instructor de conducción.	5	ALTA
2	Siento que mi escuela valora mi trabajo y esfuerzo como formador de conductores.	5	ALTA
3	Recibo el apoyo necesario de mi escuela para realizar mi labor como instructor de conducción.	5	ALTA
4	Mis superiores están disponibles para brindar apoyo y orientación cuando lo necesito.	5	ALTA

Fuente: elaboración propia.

La Tabla 5 ofrece un análisis detallado del Apoyo Institucional proporcionado a los instructores de conducción en la escuela. Todas las declaraciones evaluadas en la tabla se han categorizado como 'ALTA', lo que indica que el 100% de los instructores encuestados perciben un nivel significativo de apoyo institucional.

Este análisis subraya la importancia fundamental de la confianza y el respaldo que la institución brinda a sus colaboradores, lo cual tiene un impacto directo en la reducción del nivel de estrés percibido.

Los resultados de la tabla refuerzan la idea de que el apoyo institucional desempeña un papel crucial en el bienestar general de los instructores de conducción. Los colaboradores que sienten que su trabajo y esfuerzo son valorados por la institución experimentan una mayor motivación y satisfacción en su desempeño laboral.

La categoría 'ALTA' indica que el nivel de armonía y cooperación institucional es un componente esencial para garantizar la eficacia de los procesos y para mantener un entorno de trabajo positivo. Dicha armonía también se convierte en un pilar para la prevención de situaciones críticas, como siniestros o accidentes de tránsito.

CONCLUSIONES

Mediante la presente investigación realizada, con los análisis de los resultados podemos concluir en tres puntos importantes puntualizados a continuación:

- **En Prevalencia del Burnout:** El estudio reveló que los instructores de conducción de la Escuela Profesional Conduce Ecuador enfrentan desafíos significativos en su trabajo, pero la mayoría no muestra signos alarmantes de síndrome de Burnout. Aunque experimentan fatiga y estrés, la despersonalización y la falta de realización personal se mantienen en niveles bajos. Esto sugiere que, en general, los instructores están comprometidos y satisfechos con su trabajo.
- **Sobre las Estrategias de Afrontamiento:** Sin embargo, es importante destacar que los instructores dependen en gran medida de estrategias de afrontamiento, lo que indica que enfrentan una carga significativa en su labor diaria. El aumento de la responsabilidad y las demandas laborales, junto con la presión de cumplir con las regulaciones de tránsito, contribuyen a esta situación. Es esencial abordar estas presiones laborales para mantener el bienestar de los instructores a largo plazo.
- **Mediante el Apoyo Institucional:** La percepción de un alto nivel de apoyo institucional es un factor clave en la satisfacción laboral de los instructores. Este apoyo se traduce en una mayor motivación y retención de empleados. La institución debe seguir fomentando esta armonía y cooperación para garantizar un entorno de trabajo positivo y prevenir situaciones críticas.

RECOMENDACIONES

- La institución debe considerar la implementación de programas de gestión del estrés y técnicas de afrontamiento para ayudar a los instructores a manejar la carga laboral. Estos programas pueden incluir sesiones de entrenamiento en manejo del estrés y prácticas de bienestar emocional.
- Los instructores pueden beneficiarse de capacitación continua en técnicas de enseñanza y seguridad vial. Mantenerlos actualizados y mejorando sus habilidades puede aumentar su confianza y eficacia en el trabajo.
- La institución debe implementar un programa de monitoreo de la salud de los instructores para identificar signos tempranos de Burnout o problemas de salud relacionados con el trabajo. Esto podría incluir exámenes médicos regulares y evaluaciones de bienestar.
- Ofrecer servicios de apoyo psicológico y consejería a los instructores que puedan estar experimentando niveles más altos de estrés o síntomas de Burnout. Esto puede ayudar a prevenir problemas más graves en el futuro.
- La institución puede colaborar con organizaciones de seguridad vial para promover prácticas seguras de conducción y concienciar a los instructores y estudiantes sobre la importancia de la seguridad en las carreteras.
- Fomentar la comunicación abierta entre los instructores y la administración puede ayudar a abordar preocupaciones y problemas antes de que se conviertan en crisis. Los canales de retroalimentación deben estar disponibles y ser accesibles.

BIBLIOGRAFÍA

Agencia Nacional de Transito . (2023 de Mayo de 2023). *https://www.ant.gob.ec*. Obtenido de *https://www.ant.gob.ec/visor-de-siniestralidad-estadisticas/*

Union Europea . (2023). *https://europa.eu/*. Obtenido de *https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/transport-sector-workers/road-transportation-workers/index_es.htm*

Asamblea Nacional . (2022). Obtenido de *https://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/04/LEY-ORGANICA-DE-TRANSPORTE-TERRESTRE-TRANSITO-Y-SEGURIDAD-VIAL.pdf*

Doménech Delgado, B. (1995). *Introducción al Síndrome de Burnout en profesores y maestros y su abordaje terapéutico*. Obtenido de *https://www.proquest.com/openview/aa519040010a274ce5b800c272afd8bc/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4852147*

Santafé Roza, A. A., & Agudelo Amaris, C. A. (2019). *Repositoriospace.unipamplona*. Obtenido de *http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12744/3489/1/Santafé_%20Agudelo_2019_TG..pdf*

Angulo, R. (2017). *Repositorio Universidad de Babahoyo*. Obtenido de *http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/4406/P-UTB-FCJSE-PSCLIN-000131.pdf?sequence=1&isAllowed=y*

Mora, D. C. (2013). *Repositorio Universidad Tecnica de Ambato*. Obtenido de *http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7266/1/FCHE-PSI-53.pdf*

Ramos, V. (2022). *Repositorio Cesar Vallejo*. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104575/Ramos_CV%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tabares-Díaz YA, Martínez-Daza VA, Matabanchoy-Tul. (22 de 3 de 2020).

revistas.udenar.edu.co. Obtenido de

<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4458/6561>

ASAMBLEA CONSTITUYENTE. (21 de agosto de 2018). *LEY ORGÁNICA DE*

TRANSPORTE TERRESTRE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL. Obtenido de

[https://www.obraspublicas.gob.ec/wp-](https://www.obraspublicas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/08/LOTAIP_6_Ley-Organica-de-Transporte-Terrestre-Transito-y-Seguridad-Vial-2021.pdf)

[content/uploads/downloads/2021/08/LOTAIP_6_Ley-Organica-de-Transporte-](https://www.obraspublicas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/08/LOTAIP_6_Ley-Organica-de-Transporte-Terrestre-Transito-y-Seguridad-Vial-2021.pdf)

[Terrestre-Transito-y-Seguridad-Vial-2021.pdf](https://www.obraspublicas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/08/LOTAIP_6_Ley-Organica-de-Transporte-Terrestre-Transito-y-Seguridad-Vial-2021.pdf)

Elcomercio.com. (25 de Diciembre de 2014). *Elcomercio.com*. Obtenido de

Elcomercio.com: <https://www.elcomercio.com/actualidad/seguridad/ecuador-centros-formacion-instructoresdemanejo-conduccion.html>

Machado, J. (23 de mayo de 2023). *Primicias.ec*. Obtenido de

[https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/accidentes-transito-ecuador-](https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/accidentes-transito-ecuador-guayllabamba-muertos/#:~:text=Foto%3A%20Bomberos%20Quito-)

[guayllabamba-muertos/#:~:text=Foto%3A%20Bomberos%20Quito-](https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/accidentes-transito-ecuador-guayllabamba-muertos/#:~:text=Foto%3A%20Bomberos%20Quito-)

[,En%20los%20cuatro%20primeros%20meses%20de%202023%2C%20Ecuador%2](https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/accidentes-transito-ecuador-guayllabamba-muertos/#:~:text=Foto%3A%20Bomberos%20Quito-)

[0registró%20el,buses%2C%20vehículos%20pesados%20y%20livianos.](https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/accidentes-transito-ecuador-guayllabamba-muertos/#:~:text=Foto%3A%20Bomberos%20Quito-)

Arias, E. R. (1 de Noviembre de 2020). <https://economipedia.com>. Obtenido de

<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-mixta.html>

Westreicher, G. (1 de Junio de 2020). <https://economipedia.com>. Obtenido de

<https://economipedia.com/definiciones/poblacion.html>

Fundacion Mapfre. (2023). *Seguridadvialenlaempresa*. Obtenido de

<https://www.seguridadvialenlaempresa.com/blog/factores-riesgo-conductor-durante->

	Agotamiento Emocional	
1.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	
2.	Me siento drenado emocionalmente por mi trabajo.	
3.	Trabajar con los estudiantes de conducción me hace sentir agotado/a.	
4.	Me siento fatigado/a al final del día de trabajo.	
	Despersonalización	
5.	Siento que trato a los estudiantes de conducción como si fueran solo un número.	
6.	Me siento insensible hacia los problemas y necesidades de los estudiantes de conducción.	
7.	Trato a los estudiantes de conducción de manera mecánica y desapegada.	
8.	Me siento distante emocionalmente de los estudiantes de conducción.	
	Falta de Realización Personal	
9.	Siento que he logrado muy poco en mi trabajo como instructor de conducción.	
10.	Siento que no estoy cumpliendo adecuadamente con mi rol como formador de conductores seguros.	
11.	Me siento ineficiente en mi trabajo como instructor de conducción.	
12.	Siento que no estoy alcanzando mis metas profesionales como formador de conductores.	
	Estrategias de Afrontamiento	
13.	Planifico y organizo mi trabajo para hacer frente a las demandas laborales.	
14.	Busco apoyo y orientación de mis superiores para manejar situaciones difíciles.	
15.	Me enfrento de manera proactiva a los desafíos laborales en lugar de evitarlos.	
16.	Trato de mantener una actitud positiva ante las dificultades en el trabajo.	
	Apoyo Institucional	
17.	Mi escuela brinda reconocimiento y recompensas por mi desempeño como instructor de conducción.	
18.	Siento que mi escuela valora mi trabajo y esfuerzo como formador de conductores.	
19.	Recibo el apoyo necesario de mi escuela para realizar mi labor como instructor de conducción.	
20.	Mis superiores están disponibles para brindar apoyo y orientación cuando lo necesito.	

Este cuestionario está diseñado para evaluar tres dimensiones clave del Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Además, incluye preguntas sobre las estrategias de afrontamiento utilizadas por los instructores y el apoyo institucional que reciben.

Los valores de referencia para interpretar los resultados del cuestionario de Burnout pueden variar dependiendo del contexto y de las investigaciones previas en el área. No obstante, aquí te proporcionaré una orientación general para ayudarte a entender los posibles rangos de valores y cómo interpretarlos:

- **Agotamiento Emocional:**
 - Bajo: Promedio de 1 a 2
 - Moderado: Promedio de 3 a 4
 - Alto: Promedio de 5
- **Despersonalización:**
 - Bajo: Promedio de 1 a 2
 - Moderado: Promedio de 3 a 4
 - Alto: Promedio de 5
- **Falta de Realización Personal:**
 - Bajo: Promedio de 1 a 2
 - Moderado: Promedio de 3 a 4
 - Alto: Promedio de 5
- **Estrategias de Afrontamiento:**
 - Bajo: Promedio de 1 a 2
 - Moderado: Promedio de 3 a 4
- Alto: Promedio de 5
- **Apoyo Institucional:**
 - Bajo: Promedio de 1 a 2
 - Moderado: Promedio de 3 a 4
 - Alto: Promedio de 5
- **Resultado Total del Cuestionario:**
 - Bajo Burnout global: Promedio de 1 a 2 en todas las dimensiones
 - Moderado Burnout global: Promedio de 3 a 4 en algunas dimensiones
 - Alto Burnout global: Promedio 5 en varias dimensiones