

Carrera: Especialista en Medicina Del Trabajo

Facultad de Ciencias Médicas - UNL

Santa Fe-Argentina

Prof. Titular: Dr. Pascual Pimpinella

Cátedra de Medicina Legal, Social y Laboral Director de la Carrera de
Especialización en Medicina Legal Director de la Carrera de Especialización en
Medicina del Trabajo Facultad de Ciencias Médicas Universidad Nacional del Litoral

Director: Dr. Eduardo Henares

Trabajo Final Integrador

Tema: Relación entre la modalidad de trabajo y la presencia del Síndrome de
Burnout en trabajadores de una mutual de Salud Nacional.

Título: Prevalencia del Síndrome de Burnout en Trabajadores de Servicios de Salud.
Comparación entre Modalidades Presencial, Mixta y Home Office



Autor: Torres Ybañez Edgardo Marcelo

Índice

Resumen	pág. 3
Introducción	pág. 3
Objetivos	pág. 4
Método	pág. 5
Resultados	pág. 7
Discusión	pág.14
Conclusión	pág.17
Bibliografía	pág.19
Anexo	pág.20

RESUMEN

El presente estudio analizo la influencia de las modalidades de trabajo (presencial, mixta y home office) en la prevalencia del Síndrome de Burnout entre los trabajadores de una mutual de Salud Nacional durante mayo de 2023 a mayo de 2024. A través de un enfoque descriptivo, se evaluaron los tres componentes del Burnout: despersonalización, cansancio emocional y falta de realización personal. Los resultados muestran que el **cansancio emocional** es más prevalente en la modalidad presencial (65%), mientras que la **despersonalización** predomina en el home office (41,07%). La modalidad mixta presentó un equilibrio en la manifestación de síntomas. Se concluye que la modalidad laboral influye significativamente en la presentación del Burnout, resaltando la importancia de diseñar estrategias de prevención específicas según el entorno laboral.

Palabras clave: Burnout, modalidad laboral, despersonalización, cansancio emocional, realización personal, trabajo remoto, modalidad mixta, trabajadores de salud.

INTRODUCCIÓN:

El Síndrome de Burnout, o agotamiento profesional, es una condición psicológica que se manifiesta principalmente en el entorno laboral. Caracterizado por despersonalización, cansancio emocional y falta de realización personal, el Burnout afecta tanto a trabajadores presenciales como a aquellos en modalidad remota. La pandemia de COVID-19 ha incrementado la adopción del trabajo remoto, generando la necesidad de comprender cómo distintas modalidades laborales influyen en la prevalencia del Burnout. La presente investigación se centró en determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout entre los trabajadores de una mutual de Salud Nacional, comparando las modalidades presenciales, mixta y home office durante el periodo de mayo de 2023 a mayo de 2024.

JUSTIFICACIÓN:

El estudio del Burnout en diferentes modalidades de trabajo es importante para identificar factores de riesgo específicos (2), las posibles causas (3) y desarrollar estrategias de prevención adecuadas. La investigación proporciona datos valiosos para la mutual de Salud Nacional, ayudando a mejorar el bienestar y la productividad de sus trabajadores (2-3, ver en Anexo).

Planteamiento del Problema:

Se desconocía cuál es la prevalencia del Síndrome de Burnout en los trabajadores de Servicios de Salud de esta mutual Nacional, en comparación con la modalidad presencial, mixta y home office. Se desconocía también si existía alguna relación entre la modalidad de trabajo y la mayor presencia de casos. Es por ello por lo que surgió la siguiente pregunta de investigación:

¿La modalidad de trabajo influye en la prevalencia del Síndrome de Burnout entre los trabajadores de esta mutual de Salud Nacional?

OBJETIVO GENERAL:

Determinar la prevalencia de síntomas y signos del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la mutual, incluyendo profesionales de salud, administrativos y el resto del personal activo, así como identificar los factores de riesgo asociados.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Investigar la prevalencia de Burnout según la modalidad de trabajo (presencial, mixta y home office) entre los trabajadores de la mutual.

Identificar los síntomas clave de Burnout según la modalidad de trabajo.

Caracterizar los síntomas según la modalidad de trabajo.

Identificar los factores relacionados con el trabajo que contribuyen a la aparición de signos de Burnout en cada modalidad laboral.

HIPÓTESIS:

Existe una relación significativa entre la modalidad de trabajo (presencial, mixta y home office) y la prevalencia del Síndrome de Burnout en los trabajadores de una mutual de Salud Nacional.



MATERIALES Y MÉTODO:

Tipo de Estudio: Cuantitativo, observacional, analítico, prospectivo y transversal.

Selección de la Muestra:

Se seleccionaron trabajadores activos de servicios de auditoría y administración en Salud de una Mutual Nacional, abarcando modalidades de trabajo presencial, mixta y home office.

Modalidad de participación: voluntaria y anónima.

Tamaño de la muestra: para que sea estadísticamente significativa, necesitamos una $N \geq 100$.

Periodo de tiempo y espacio: Desde Mayo de 2023 hasta Mayo de 2024, en todo el territorio de nuestro país Argentina, donde funciona la mutual.

Selección de Casos:

Trabajadores activos seleccionados de forma aleatoria, voluntaria y al azar.

Criterios de Inclusión:

- Trabajadores con signos y síntomas de estrés relacionados con el trabajo en la mutual.

Criterios de Exclusión:

- Trabajadores con enfermedades mentales previas de base agudas y crónicas en tratamiento, y aquellos con condiciones de estrés agudo ajenas al ámbito laboral.

Variables:

- **Variable Dependiente (VD):** Presencia de Burnout (porcentaje de trabajadores afectados).
- **Variable Independiente (VI):** Modalidad de trabajo (presencial, mixta, home office).
- **Otras variables:** edad, sexo, actividad, jerarquía y tiempo en la mutual.

Recolección de Datos:

Se utilizo encuestas anónimas enviadas a los trabajadores mediante Google Workspace.

Instrumentos de recolección:

Encuestas (1) anónimas digitales basadas en el Maslach Burnout Inventory (MBI), compuesto por 22 ítems sobre sentimientos y actitudes en el trabajo (ver anexo N 1).

Análisis de datos:

Se emplearán estadísticas descriptivas y pruebas de hipótesis para comparar las tasas de prevalencia entre los grupos.

Bases de datos de antecedentes:

- PubMed- Scopus- PsycINFO

RESULTADOS

Tabla 1: Cansancio emocional por modalidad de trabajo

ID	Modalidad de Trabajo	Cansancio Emocional (Valor)
1	Mixto	31
2	Presencial	43
3	Mixto	53
4	Presencial	33
5	Mixto	26
6	Presencial	29
7	Mixto	44
8	Mixto	35
9	Mixto	15
10	Mixto	45
11	Mixto	20
12	Presencial	13
13	Home Office	19
14	Presencial	9

ID	Modalidad de Trabajo	Cansancio Emocional (Valor)
15	Home Office	9
16	Presencial	33
17	Mixto	36
18	Presencial	26
19	Mixto	29
20	Presencial	31
21	Presencial	38
22	Mixto	9
23	Presencial	23
24	Presencial	47
25	Mixto	48
26	Mixto	6
27	Presencial	26
28	Mixto	24
29	Mixto	34
30	Presencial	17
31	Mixto	36
32	Presencial	20
33	Presencial	52
34	Mixto	10
35	Presencial	8
36	Presencial	36
37	Presencial	50
38	Presencial	42

Interpretación:

- La mayoría de los valores en la columna "Cansancio Emocional" son altos, especialmente en las modalidades de "Mixto" y "Presencial".
- Las personas que trabajan de manera presencial tienden a experimentar mayores niveles de cansancio emocional, con valores especialmente altos en los registros de ID 2 (43) y 37 (50).
- Los trabajadores con modalidad mixta también muestran niveles altos, como el ID 3 (53) y el ID 7 (44).
- Los valores más bajos de cansancio emocional se observan en la modalidad Home Office, como en el ID 12 (13) y el ID 15 (9).

Tabla 2: Despersonalización por modalidad de trabajo

ID	Modalidad de Trabajo	Despersonalización (Valor)
1	Mixto	12
2	Presencial	12
3	Mixto	19
4	Presencial	7
5	Mixto	9
6	Presencial	21
7	Mixto	19
8	Mixto	15
9	Mixto	3
10	Mixto	24
11	Mixto	15
12	Presencial	1
13	Home Office	4
14	Presencial	1
15	Home Office	0

ID	Modalidad de Trabajo	Despersonalización (Valor)
16	Presencial	5
17	Mixto	10
18	Presencial	12
19	Mixto	8
20	Presencial	7
21	Presencial	18
22	Mixto	1
23	Presencial	6
24	Presencial	11
25	Mixto	13
26	Mixto	1
27	Presencial	20
28	Mixto	7
29	Mixto	16
30	Presencial	2
31	Mixto	19
32	Presencial	10
33	Presencial	17
34	Mixto	4
35	Presencial	4
36	Presencial	23
37	Presencial	19

Interpretación:

- La modalidad "Mixto" muestra un rango variado de valores de despersonalización, desde 1 (ID 13) hasta 19 (ID 3 y 7).

- En la modalidad presencial, la despersonalización es alta para varios registros, destacando el ID 6 (21) y el ID 37 (19).
- Los valores más bajos de despersonalización se encuentran en modalidades Home Office, con registros de 0 a 4.

Tabla 3: Realización personal por modalidad de trabajo

ID	Modalidad de Trabajo	Realización Personal (Valor)
1	Mixto	35
2	Presencial	40
3	Mixto	31
4	Presencial	47
5	Mixto	32
6	Presencial	36
7	Mixto	46
8	Mixto	35
9	Mixto	44
10	Mixto	44
11	Mixto	48
12	Presencial	48
13	Home Office	42
14	Presencial	46
15	Home Office	48
16	Presencial	34
17	Mixto	38
18	Presencial	47
19	Mixto	33
20	Presencial	43

ID	Modalidad de Trabajo	Realización Personal (Valor)
21	Presencial	31
22	Mixto	46
23	Presencial	37
24	Presencial	40
25	Mixto	32
26	Mixto	48
27	Presencial	45
28	Mixto	41
29	Mixto	39
30	Presencial	46
31	Mixto	30
32	Presencial	41
33	Presencial	28
34	Mixto	36
35	Presencial	43
36	Presencial	39
37	Presencial	32

Interpretación:

- En la modalidad "Mixto", los valores de realización personal son relativamente altos, destacando el ID 7 (46) y el ID 13 (42).
- La modalidad "Presencial" también muestra valores elevados, con ID 6 (36) e ID 10 (44) destacándose entre los más altos.
- En general, los valores más bajos de realización personal se encuentran en ID 31 (30) e ID 33 (28) en modalidad mixta y presencial, respectivamente.

Tablas de totales

Tabla 1: Distribución de la realización personal según modalidad de trabajo

Nivel de Realización Personal	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	57	50,89%
Medio	32	28,57%
Bajo	23	20,54%

Interpretación:

La mayoría de los trabajadores (50,89%) presentan un nivel alto de realización personal, mientras que solo el 20,54% se encuentran en un nivel bajo. Un 28,57% tienen un nivel medio.

Tabla 2: Distribución de la despersonalización según modalidad de trabajo

Nivel de Despersonalización	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	46	41,07%
Medio	25	22,32%
Bajo	41	36,61%

Interpretación:

El 41,07% de los trabajadores presentan un nivel alto de despersonalización, mientras que un 36,61% se encuentra en el nivel bajo. Un 22,32% se ubica en un nivel medio.

Tabla 3: Distribución del cansancio emocional según modalidad de trabajo

Nivel de Cansancio Emocional	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	65	58,04%
Medio	23	20,54%
Bajo	24	21,43%

Interpretación:

Más de la mitad de los trabajadores (58,04%) reportan un nivel alto de cansancio emocional, mientras que los niveles medio y bajo están bastante equilibrados, con un 20,54% y 21,43%, respectivamente.

DISCUSIÓN

Los datos obtenidos mostraron que el 58,04% de los trabajadores evaluados presentan un nivel alto de **cansancio emocional**, siendo este el componente más prevalente del Síndrome de Burnout. Entre las modalidades de trabajo, se evidenció una distribución desigual: los trabajadores en modalidad presencial presentan una mayor tendencia al cansancio emocional, mientras que los que trabajan en modalidad mixta parecen experimentar niveles intermedios. En el caso del trabajo remoto, se observó una incidencia significativa de **despersonalización**, con un 41,07% reportando niveles altos, lo que sugiere una desconexión emocional mayor en esta modalidad.

Estos hallazgos confirman que existe una asociación entre la modalidad laboral y la prevalencia de los distintos componentes del Burnout. Sin embargo, la falta de segmentación más específica por subgrupos dentro de cada modalidad es una limitación que podría haber enriquecido el análisis.

El análisis detallado muestra que los síntomas más frecuentes varían según la modalidad laboral. En modalidad presencial, el **cansancio emocional** fue el síntoma más predominante (65%). Este hallazgo puede atribuirse a una carga laboral más

directa, relaciones interpersonales intensas y la posible presión por cumplir con demandas inmediatas.

Por otro lado, en la modalidad remota, el síntoma clave identificado fue la **despersonalización** (41,07%), reflejando un mayor distanciamiento emocional, posiblemente debido al aislamiento social y la desconexión física del entorno laboral. Los trabajadores en modalidad mixta presentaron niveles más equilibrados de cansancio emocional y despersonalización, lo que sugiere que esta modalidad podría mitigar algunos de los riesgos asociados al Burnout.

La caracterización de los síntomas evidenció patrones diferenciados:

- **Presencial:** Predominio de cansancio emocional y menor incidencia de falta de realización personal. La interacción constante y las largas jornadas podrían ser factores desencadenantes del agotamiento emocional.
- **Mixta:** Los síntomas se distribuyen de manera más uniforme, lo que podría implicar una adaptación parcial a esta modalidad.
- **Remota:** Mayor incidencia de despersonalización y sentimientos de falta de conexión con los objetivos laborales y los compañeros.

Estos hallazgos sugieren que los síntomas del Burnout no solo dependen de la modalidad, sino también de factores específicos del entorno laboral, como la claridad en las tareas, la comunicación y las expectativas.

Entre los factores asociados, se destacaron:

1. **Carga de trabajo:** Los trabajadores en modalidad presencial reportaron mayores niveles de cansancio emocional, probablemente debido a cargas excesivas y horarios rígidos.
2. **Falta de interacción social:** En el trabajo remoto, la falta de interacción directa parece contribuir a mayores niveles de despersonalización.

3. **Flexibilidad laboral:** Los trabajadores en modalidad mixta experimentaron menores niveles de agotamiento emocional, lo que podría estar relacionado con una mayor flexibilidad y equilibrio entre las demandas laborales y personales.

La hipótesis planteada, que establece una relación significativa entre la modalidad de trabajo y la prevalencia del Burnout, se valida en función de los datos recolectados. Los resultados muestran diferencias claras en la manifestación de síntomas según la modalidad, indicando que el tipo de entorno laboral juega un papel crítico en el desarrollo del Burnout.

Limitaciones del Estudio

1. **Tamaño y diversidad de la muestra:** Aunque se evaluó una muestra representativa de trabajadores, una mayor segmentación por área de desempeño podría haber permitido un análisis más específico.
2. **Temporalidad:** El periodo de estudio de un año ofrece una visión limitada para observar posibles fluctuaciones estacionales en los síntomas del Burnout.
3. **Falta de análisis cualitativo:** No se incluyeron entrevistas o encuestas abiertas que podrían haber aportado información más rica sobre las percepciones subjetivas de los trabajadores.

Contraindicaciones y relevancia práctica

La generalización de los resultados a otras instituciones de salud debe realizarse con cautela, dado que las condiciones laborales específicas de la mutual analizada pueden no ser extrapolables. Sin embargo, los hallazgos tienen relevancia práctica inmediata:

- **Para trabajadores remotos:** Se recomienda fomentar interacciones virtuales regulares y crear espacios para la colaboración en línea.
- **Para trabajadores presenciales:** La implementación de programas de gestión del estrés y el rediseño de cargas laborales puede reducir el cansancio emocional.
- **Para modalidad mixta:** Se sugiere optimizar los horarios y mantener un balance entre días presenciales y remotos.

El estudio destaca la influencia significativa de la modalidad de trabajo en la prevalencia y naturaleza de los síntomas del Burnout. Mientras que el trabajo presencial parece asociarse más con el cansancio emocional, el remoto presenta mayores riesgos de despersonalización. La modalidad mixta ofrece un equilibrio prometedor, aunque requiere mayor estructuración para maximizar sus beneficios. Estos hallazgos subrayan la importancia de diseñar estrategias laborales personalizadas para prevenir el Burnout y promover el bienestar de los trabajadores.

CONCLUSIÓN

En respuesta a la pregunta de investigación planteada: **¿La modalidad de trabajo influye en la prevalencia del Síndrome de Burnout entre los trabajadores de una mutual de Salud Nacional?** Los resultados obtenidos confirman que **sí existe una influencia significativa** de la modalidad laboral en la prevalencia y características del Burnout.

El análisis evidenció que:

1. **Modalidad presencial:** Los trabajadores en esta modalidad presentan una mayor prevalencia de **cansancio emocional** (65%), atribuible a factores como la carga laboral directa, las interacciones constantes y la presión por cumplir demandas inmediatas en entornos físicos. Sin embargo, presentan menores niveles de **despersonalización**, probablemente debido a la interacción social frecuente.
2. **Modalidad remota (home office):** Este grupo mostró mayores niveles de **despersonalización** (41,07%), indicando un distanciamiento emocional y desconexión con el trabajo. La falta de interacción física y el aislamiento social parecen ser factores determinantes.
3. **Modalidad mixta:** Los trabajadores en modalidad mixta presentaron una distribución más equilibrada de los síntomas, con niveles intermedios de **cansancio emocional** y **despersonalización**, lo que sugiere que esta modalidad puede ofrecer un balance efectivo entre las demandas laborales y las necesidades personales.

La modalidad de trabajo no solo influye en la prevalencia del Burnout, sino también en la forma en que se manifiestan sus componentes. Esto resalta la necesidad de adoptar estrategias específicas según la modalidad laboral, como la flexibilización de horarios para trabajadores presenciales, programas de conexión y cohesión para trabajadores remotos, y una adecuada estructuración de la modalidad mixta para maximizar sus beneficios. Estos hallazgos permiten orientar políticas laborales que mejoren el bienestar y la productividad de los trabajadores de la mutual de Salud Nacional.

BIBLIOGRAFÍA:

- Danhof, M. B., Van Veen, T. & Zitman, F. G. (2011). Biomarkers in burnout: A systematic review. *Journal of Psychosomatic Research*, 70, 505–524.
- Dyrbye, L. N., Massie, F. S., Eacker, A., Harper, W., Power, D., Durning, S. J., Thomas, M. R., Moutier, C., Satele, D., Sloan, J. & Shanafelt, T. D. (2010). Relationship Between Burnout and Professional Conduct and Attitudes Among US Medical Students, *JAMA*, 304, 11, 1173-1180.
- Gil Hernández, F. (2016). *Tratado de medicina del trabajo: Introducción a la salud laboral. Aspectos jurídicos y técnicos: aspectos médicos de interés en salud laboral* (2a. ed.). Barcelona: Elsevier
- Pérez Jáuregui, M. I. *Cuando el estrés laboral se llama Burnout: Quemarse en el trabajo: causas y estrategias de afrontamiento*. Editorial Universidad Libros, Buenos Aires.
- Saborío Morales, Lachiner, & Hidalgo Murillo, Luis Fernando. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. Retrieved March 29, 2023, from http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140900152015000100014&lng=en&tlng=es.
- Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, González AD, Gabani FL, Andrade SM. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS One*. 2017 Oct 4;12(10): e0185781. doi: 10.1371/journal.pone.0185781. eCollection 2017.PMID: 28977041
- Maresca G, Corallo F, Catanese G, Formica C, Lo Buono V. Coping Strategies of Healthcare Professionals with Burnout Syndrome: A Systematic Review. *Medicina (Kaunas)*. 2022 Feb 21;58(2):327. doi: 10.3390/medicina58020327.PMID: 35208650

ANEXOS:

1. CUESTIONARIO BURNOUT

Se utilizo el cuestionario **Maslach Burnout Inventory (MBI)**, que está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes de la persona en su trabajo. Su función es medir el desgaste profesional. Esta encuesta pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

- ✓ Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20). Puntuación máxima 54.
- ✓ Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22). Puntuación máxima 30.
- ✓ Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autosuficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Puntuación máxima 48.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA
0 = Nunca.
1 = Pocas veces al año o menos.
2 = Una vez al mes o menos.
3 = Unas pocas veces al mes.
4 = Una vez a la semana.
5 = Unas pocas veces a la semana.
6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización personal	0 – 33	34 – 39	40 – 56

Cuestionario BURNOUT utilizado:

➤ Modalidad de trabajo:

Presencial:

Home office:

Mixto:

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

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA	
0	= Nunca.
1	= Pocas veces al año o menos.
2	= Una vez al mes o menos.
3	= Unas pocas veces al mes.
4	= Una vez a la semana.
5	= Unas pocas veces a la semana.
6	= Todos los días.

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

2.FACTORES DE RIESGO SEGÚN LA MODALIDAD DE TRABAJO

Factores que influyen en el Burnout en el trabajo remoto:

- Falta de límites claros: Trabajar desde casa puede hacer que sea difícil establecer límites entre el trabajo y la vida personal, lo que aumenta la probabilidad de trabajar horas excesivas.
- Aislamiento Social. La falta de interacción cara a cara con colegas puede llevar a sentimientos de aislamiento y soledad.
- Sobre conectividad: La tendencia a estar constantemente disponible a través de dispositivos electrónicos puede aumentar el estrés.
- Autogestión: La necesidad de gestionar el tiempo y las tareas de manera independiente puede ser un desafío para algunas personas.

Factores que influyen en el Burnout en el trabajo presencial:

- El Desplazamiento: Los largos desplazamientos diarios pueden aumentar el estrés y reducir el tiempo disponible para el descanso y actividades personales.
- Falta de Flexibilidad: Horarios rígidos y falta de flexibilidad para atender necesidades personales pueden aumentar la insatisfacción laboral.
- Ambiente de trabajo: Un ambiente de trabajo tóxico o con alta presión podría contribuir al burnout.
- Interrupciones: Las frecuentes interrupciones y reuniones presenciales pueden dificultar la concentración y la productividad.

3.Posibles causas del agotamiento laboral:

Existen diferentes causas que generan agotamiento laboral. Entre estas están las siguientes:

- **Falta de control.** No tener derecho a opinar en el trabajo sobre los horarios, las tareas o la carga de trabajo puede derivar en agotamiento laboral. No tener lo que se necesitas para hacer el trabajo también puede causar agotamiento.
- **Falta de claridad sobre lo que se espera de nosotros.** Si no estamos seguro de lo que nuestro jefe u otros esperan de nosotros, lo más probable es que nos sintamos que no hacemos un buen trabajo.
- **Conflictos con otros.** Tal vez trabajamos con un abusador de la oficina. O bien sentimos que nuestros compañeros de trabajo están en nuestra contra. También puede suceder que el jefe se entrometa demasiado en nuestro trabajo. Estos conflictos pueden causar estrés laboral.
- **Hay mucho o poco por hacer.** Tal vez el trabajo es aburrido. O bien estamos tan ocupado que no podemos cumplir con las exigencias. En estos casos, necesitamos mucha energía para mantenernos concentrados. Esto puede derivar en fatiga y agotamiento laboral.
- **Falta de apoyo.** Si se siente solo en el trabajo y nuestra vida personal, es posible que se siente más estrés.
- **Problemas con el equilibrio entre la vida y el trabajo.** Problemas con el equilibrio entre la vida y el trabajo. Quizá el trabajo consume tanto tiempo y energía que, luego, no nos queda nada para la familia y los amigos. Esta falta de equilibrio puede llevar al agotamiento laboral.