

Prevalencia del síndrome de burnout en docentes de institutos superiores técnicos y tecnológicos de la ciudad de Cuenca: estudio de caso en el instituto superior tecnológico del Azuay

María José Crespo Pizarro

majo_n20@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-6805-8837>

Paúl Andrés Flores Mora

floresm9206@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0925-0826>

Christian Geovanny Quezada Ortega

christianquezadaortega@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0392-9208>

Instituto Superior Universitario Tecnológico del Azuay
Cuenca - Ecuador

RESUMEN

El Síndrome de Burnout es considerado como una respuesta prolongada de estrés a consecuencia de las exigencias actuales, lo cual pone en riesgo los diferentes niveles de bienestar de los docentes (físico, psicológico y social); investigación que fue realizada a partir de los cambios laborales acontecidos en el marco de la pandemia por coronavirus (COVID-19), debido a la falta de investigaciones que abordan esta problemática centrada en los niveles de educación Técnica y Tecnológica se realizó una investigación con la finalidad de determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos de la ciudad de Cuenca: estudio de caso Instituto Superior Tecnológico del Azuay. La investigación realizada se trata de un estudio tipo explicativo-descriptivo con un enfoque cuali-cuantitativo debido a que la información se obtuvo mediante la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory. La población de estudio estuvo constituida por 71 docentes de los cuales 59 accedieron de manera voluntariamente a participar y solo 26 obtuvieron resultados relevantes para ser considerados en la siguiente etapa. En lo concerniente al análisis y procesamiento de datos se sometió toda la información obtenida al programa estadístico excel. Como resultado final la población analizada corresponden al 100% presentan aspectos relevantes en la aplicación del cuestionario MBI, un 84.61% tienen un valor de referencia alto en el aspecto de cansancio emocional, un 23.07% equivale a un valor de referencia alto en el aspecto de despersonalización y un 7.69% corresponde a un valor de referencia bajo en el aspecto de realización personal.

Palabras clave: *síndrome de burnout; estrés; docentes; pandemia; trabajo.*

Correspondencia: majo_n20@hotmail.com

Artículo recibido 26 diciembre 2022 Aceptado para publicación: 26 enero 2023

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Crespo Pizarro, M. J., Flores Mora, P. A., & Quezada Ortega, C. G. (2023). Prevalencia del síndrome de burnout en docentes de institutos superiores técnicos y tecnológicos de la ciudad de Cuenca: estudio de caso en el instituto superior tecnológico del Azuay. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 3529-3555. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4676

Prevalence of burnout syndrome in teachers of higher technical and technological institutes of the city of Cuenca: case study in the higher technological institute of Azuay

ABSTRACT

Burnout Syndrome is considered as a prolonged stress response as a consequence of current demands, which puts at risk the different levels of well-being of teachers (physical, psychological and social); Due to the lack of research that addresses this problem focused on the Technical and Technological education levels, an investigation was conducted in order to determine the prevalence of Burnout Syndrome in teachers of Higher Technical and Technological Institutes of the city of Cuenca: case study Instituto Superior Tecnológico del Azuay. The research is an explanatory-descriptive study with a qualitative-quantitative approach because the information was obtained through the application of the Maslach Burnout Inventory questionnaire. The study population consisted of 71 teachers of whom 59 voluntarily agreed to participate and only 26 obtained relevant results to be considered in the next stage. Regarding data analysis and processing, all the information obtained was submitted to the Excel statistical program. As a final result, 100% of the population analyzed presented relevant aspects in the application of the MBI questionnaire, 84.61% had a high reference value in the aspect of emotional exhaustion, 23.07% had a high reference value in the aspect of depersonalization and 7.69% had a low reference value in the aspect of personal fulfillment.

Keywords: *burnout syndrome; stress; teachers; pandemic; work.*

INTRODUCCIÓN

El brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19) fue notificado por primera vez en Wuhan (China) el 31 de diciembre de 2019. A partir del 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud declaró al coronavirus como una pandemia, mientras que en Ecuador el 16 de marzo, el presidente de la República, Lenín Moreno, a través de una cadena nacional, declaró el Estado de Excepción en todo el territorio ecuatoriano, como medida para contener la pandemia.

Las acciones tomadas en la pandemia como el confinamiento y el distanciamiento han afectado la educación, creando nuevas formas de enseñar. La educación virtual está cobrando importancia y se vuelve la mejor opción para estudiar en casa.

Todos nos enfrentamos a la nueva normalidad en la que distintos docentes cambiaron su estructura de trabajo para lograr cumplir con su labor, dentro de estos retos el adaptarse a la nueva modalidad de educar con el uso de la tecnología resultó un desafío, por el poco conocimiento del uso y manejo de las plataformas, estos cambios no solo afectaron al docente en su ámbito de trabajo, sino también en las relaciones interpersonales y de salud. Además según Schaufeli et al, (2001) reconocen que el Sd. de Burnout es un efecto crónico del estrés laboral, el cual afecta las dimensiones de la salud y otros trastornos mentales.

Las principales manifestaciones se centran en los siguientes síntomas: fatiga, depresión, baja autoestima, irritabilidad, frustración, actitudes frías, alteraciones del sueño, gastrointestinales, desórdenes alimenticios, dolores musculares, obsesión, sintomatología que se ha relacionado con altos niveles de agotamiento emocional y al desarrollo del Sd. de Burnout.

Existen estudios realizados en diferentes partes del mundo que demuestran que el Síndrome de Burnout tiene un impacto negativo en el desempeño docente en los que destacan una serie de síntomas negativos originados por la exposición a las demandas diarias del contexto laboral. En este contexto el estudio realizado sobre el estrés laboral y síndrome de agotamiento (Burnout) en la docencia universitaria, en el 2013, en Ecuador en 83 docentes de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador se encontró una prevalencia que alcanzaba el 42,2% y, además, de un 38,6% con un nivel preocupante de estrés, y 3,6% calificados de graves, siendo las mayores fuentes de estrés preocupante: la supervisión (41,7%), las carencias para el desarrollo del trabajo (37,5%),

- la cooperación (62,5%), el estudiantado (87,5%), la adaptación al cambio (40%), la valoración del trabajo docente por parte de los demás (40%); las mejoras que se podrían alcanzar desde el punto de vista profesional obtuvieron un estrés preocupante del 66,6% y grave del 11,11% (Ramos et al., 2020, p 31).

Una investigación realizada para determinar la frecuencia de Síndrome de Burnout en educadores de Centros Especiales se pudo observar que los educadores que laboran en un periodo mayor de cinco años presentan un Burnout Alto, mientras que los educadores que laboran desde menos de un año a cinco años presentan Estrés Bajo (Quinteros, Rodas, 2016).

En Ecuador, ciudad de Guayaquil se llevó a cabo estudio bajo el nombre de Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior en el cual se evidenció que gran parte de docentes de instituciones de Educación Superior entre ellas universidades y tecnológicos, y, que llevan varios años de servicio, se evidencia síntomas y signos de burnout, por lo que en la actualidad se sienten cansados, frustrados, forzados en el rol en el que se desenvuelven y quemados, además se manifiestan una realización personal baja e insatisfacción con sus labores lo cual trae como consecuencia la sensación de estancamiento, falta de expectativas y metas (Rivera et al., 2018).

La docencia es considerada como una profesión de gran riesgo para padecer síndrome de burnout debido a que demanda habilidades y compromisos para realizar diversas actividades dentro y fuera de la institución, utilizando tiempo que debería ser para descanso y recreación de sí mismos. La presente investigación considera principalmente la manifestación de tres síntomas: realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización. Rodríguez (2017) menciona que el docente presenta despersonalización al tratar a los alumnos con actitudes frías y negativas, al grado de llegar a las ofensas y agresiones, además identificó también que exhibe fatiga física y mental.

Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout trasciende la dimensión laboral del trabajador, afectando también en lo social. Esta problemática aparece en el año 1974 como el “concepto de agotamiento del trabajador que se explora en términos de signos físicos e indicadores de comportamiento, caracterizados por la pérdida del interés, cefaleas frecuentes, insomnio, frustración, irritabilidad y problemas gastrointestinales” (Freudenberger,

1974, pág 159). Por ende, tales afecciones se desencadenan en el ambiente de trabajo y afectaría en la manera en la que los trabajadores interactúan y se relacionan con el medio.

Una de las profesiones en la que se describe el síndrome de Burnout es en la docencia, debido a que el sistema educativo genera condiciones laborales que ocasionan mayores niveles de agotamiento laboral. Es así, que el estudio realizado por Zhao et al. acerca de la Relación entre el estrés laboral docente y el agotamiento arroja como resultado que la ocupación de docente es considerada como una de las profesiones con mayores niveles de agotamiento laboral, lo cual se respalda también en otros estudios (Fathi et al., 2021; Zhao et al., 2022; Herman et al., 2020). Por lo tanto, los factores laborales estresantes influyen de forma desfavorable en los docentes lo cual se refleja en el rendimiento académico.

El agotamiento laboral repercute no solo a nivel individual, también conlleva con efectos negativos relacionados con la enseñanza, lo cual disminuye la calidad del sistema educativo. La docencia al ser una ocupación con un nivel de estrés alto, ocasiona que muchos profesores tengan problemas relacionados con el estrés laboral, lo que origina relaciones deterioradas y una enseñanza de menor calidad (Herman et al., 2018; Kariou et al., 2021). De esta manera el desgaste laboral afecta al docente en su dimensión psicológica, física y profesional, lo cual ocasiona un impacto negativo en el rendimiento académico.

Herman et al (2018) menciona que la docencia es una profesión predispuesta al Síndrome de Burnout (Herman et al., 2018). En otro estudio mencionan que los profesores con mayores niveles de regulación emocional pueden superar los sentimientos perjudiciales de las situaciones estresantes y teniendo menor probabilidad de agotamiento laboral, es decir, una regulación de emociones mejora la calidad laboral (Fathi et al., 2021).

De esta manera se evidencia que el estrés laboral en los profesores está producido por aspectos como el horario laboral, carga de trabajo o intensidad del proceso de enseñanza diaria, falta de apoyo y conducta de los estudiantes puede desencadenar en angustia o frustración, tensión, fatiga física y mental (Zhao et al., 2022). Por lo tanto, las condiciones de trabajo tienen la capacidad de potenciar el desarrollo de un entorno laboral estresante que con el tiempo puede afectar a los trabajadores.

· Síndrome de Burnout en el mundo

Alrededor del mundo existen estudios que han analizado el síndrome de Burnout en docentes de los distintos niveles educativos. Así, tenemos a Martínez et al., (2019) en su investigación sobre el Burnout en docentes españoles y revisión sobre factores asociados e instrumentos de evaluación, realizó la revisión sistemática de 35 estudios, en sus resultados evidenció 52 factores organizados en 7 grupos: variables sociodemográficas, personales, académicas, profesionales, contextuales, psicológicas y relacionadas con la salud. La etapa más estudiada fue la educación secundaria con el 74.3% y la menos estudiada la universitaria con un 17.1%. El instrumento más estudiado sigue siendo el Maslach Burnout Inventory con un 51.4%. Las variables que más se repiten son las sociodemográficas con un 94.4%, siendo el sexo el 91.43%, edad 77.14%, experiencia docente 34.92% los factores que más interés generan. Según la literatura expuesta la mayor parte de investigación se centra en docentes de instituciones secundarias, por lo que resulta de importancia realizar investigaciones en instituciones de tercer nivel para poder identificar factores que pueden ser modificados y así disminuir la prevalencia del síndrome de Burnout.

Los diversos estudios realizados a nivel mundial como el del autor Cobos Sanchiz et al. (2022), manifiesta en su estudio cuantitativo descriptivo transversal y correlacional realizado en una muestra de 212 docentes de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, España, en el cual aplicaron el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, y concluyeron que el 27.3 % de la muestra presenta un nivel alto de burnout en la subescala de Agotamiento o cansancio emocional, el 11.8 % presenta un nivel alto de burnout en la subescala de Despersonalización, y el 49.1 % presenta un nivel alto de burnout en la subescala de Realización personal. Se puede observar que mediante el cuestionario aplicado se obtiene que casi la mitad de los docentes presentan un nivel alto de agotamiento en cuanto a la realización personal.

Es importante también mencionar el estudio de Halvites Huamaní (2019), en el cual se utiliza un tipo transversal, con enfoque cuantitativo sobre el estrés y los factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa, este estudio fue aplicado a 81 docentes de diferentes países en el cual contestaron el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo académico, obteniendo como resultado la correlación significativa entre el estrés docente y los factores psicosociales ($p = .000$). Por lo tanto,

uno de los factores que más se relaciona con el agotamiento laboral son los psicológicos y sociales.

Castañeda y Sánchez (2022) en su estudio encontró que ningún docente según la escala de Maslach Burnout Inventory presenta síndrome de Burnout, sin embargo, determina que el 37 % de docentes posee una propensión a desarrollar este síndrome y tiene al menos una dimensión afectada. De esta manera se evalúa también el riesgo, obteniendo que el 21 % presenta riesgo de Síndrome de Burnout leve y 16 % moderado. En cuanto al nivel de satisfacción laboral se establece que los docentes obtienen mayor satisfacción laboral en las dimensiones evaluadas de remuneración y autonomía, al contrario de las dimensiones de satisfacciones con el trabajo en general y ambiente físico que fueron los que menor valor de satisfacción obtuvieron.

En un estudio cuantitativo transversal, realizado en tres instituciones públicas en Lima-Perú, con una muestra de 115 docentes, obtuvo como resultado que el 19% presentó un síndrome de Burnout alto, el 52% presentó Síndrome de Burnout medio, y un 29% presentó un síndrome de Burnout bajo. En cuanto a las dimensiones afectadas se describe que el 54% de los docentes presentaron un agotamiento emocional medio, el 47% de los docentes encuestados presentaron una despersonalización media y el 43% presentaron una realización personal media (Sánchez et al., 2022).

El autor Sanhueza Burgos et al, (2018) menciona en su estudio los resultados que hacen referencia a las 3 dimensiones que mide el MBI, el nivel de agotamiento emocional fue del 52.88%, la despersonalización 51.92% y la realización personal muy baja con un 74.04%, por lo tanto, la profesión docente tiene un riesgo considerable de agotamiento laboral.

En un estudio sobre el síndrome de Burnout en docentes universitarios latinoamericanos, de tipo cualitativo descriptivo mediante la revisión de 45 estudios, artículos e investigaciones entre los años 2015 al 2021, se concluyó que la mayoría de investigaciones identificaron en los docentes niveles altos o medios en al menos una de las categorías de desarrollo del síndrome de Burnout y lo relacionaron con variables propias del ejercicio profesional mediados por altos grados de estrés laboral, multiplicidad de tareas o roles, poco tiempo o mínimos recursos para responder las demandas elevadas (Becerra & Alejandra, 2021).

· Síndrome de Burnout en el Ecuador

En Ecuador se realizó una investigación de metodología descriptiva transversal, cuantitativa y no experimental, cuyo objetivo fue determinar la incidencia de Síndrome de Burnout, para lo cual fue realizada en 70 docentes pertenecientes a dos universidades en el año 2018. Aplicando el cuestionario de Maslach se establece que en la dimensión correspondiente a desgaste emocional obtiene un nivel Alto con un 55.7%, seguido por el nivel moderado con un 32.9%; en la dimensión de despersonalización también se obtiene un nivel alto con un 60%, y en la tercera dimensión de realización personal de obtiene un mayor porcentaje de 65.7% en el nivel bajo (Ramos et al., 2020).

En un estudio realizado por García (2021) determina en su estudio que los docentes se encuentran en un riesgo de susceptibilidad psicosocial, debido al nivel de exigencia, lo cual repercute no solo en el ámbito psicosocial sino también en su estado de salud. Mientras que Armijos et al. (2022), afirma que los factores más frecuentes que generan estrés en los docentes son el clima laboral y organizacional.

Guamán y Gómez (2019) realizaron un estudio descriptivo sobre el Síndrome de Burnout en docentes del área de Psicología Clínica de la Universidad de Cuenca y Universidad del Azuay en el año 2019, aplicado a 63 docentes (30 de la Universidad de Cuenca y 33 de la Universidad del Azuay), mediante el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory concluyeron, en la Universidad del Azuay los docentes presentaron un nivel medio de Burnout con el 93.90%, en la dimensión de agotamiento emocional presenta un nivel medio con el 48.48%, despersonalización un nivel bajo del 54.55% y realización personal alto de 75.76%, en comparación con la Universidad de Cuenca que presentó un nivel de burnout medio del 96.70%, en la dimensión de agotamiento emocional medio con 60%, despersonalización bajo 50% y realización personal alto 73.33%.

La presente investigación fue realizada en el Instituto Superior Tecnológico del Azuay, ubicado en la provincia del Azuay, cantón Cuenca, sector Parque Industrial, cuenta con la planta docente de 71 profesionales, entre sexo masculino y femenino, la cual constituyo la población de análisis. El período académico corresponde al 2022 y el estudio tiene la finalidad de analizar la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos de la ciudad de Cuenca.

METODOLOGÍA

Esta investigación fue de tipo explicativo-descriptivo, con un enfoque cuali-cuantitativo

debido que se pretendió establecer las causas del cansancio emocional, despersonalización y realización personal mediante la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory, mismo que ha sido reconocido internacionalmente, por lo que es el método más utilizado y confiable para identificar el Síndrome de Burnout. La población de estudio estuvo constituida por 71 docentes.

Criterios de inclusión: Docentes del Instituto Superior Tecnológico del Azuay, participación voluntaria en la investigación, docente hombres y mujeres en cumplimiento de sus funciones.

Criterios de exclusión: Docente que no pertenezcan al Instituto Superior Tecnológico del Azuay, docentes que no deseen participar en el estudio.

Al ser cuantitativa se valoró mediante material cuantificable a través de diferentes parámetros, los mismos que definen que: puntuaciones altas en las dos primeras dimensiones: Cansancio emocional y despersonalización (CE y DP) y bajas en la tercera: realización personal (RP) diagnóstica a la persona con el síndrome.

Durante la investigación se procederá a la recolección de datos mediante el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), mismo que evalúa los 3 aspectos del síndrome de **Burnout, divididos en:**

1. 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.
2. 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.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 56.

Posterior a los datos obtenidos se realizó una entrevista semiestructurada a los docentes en quienes se identificaron parámetros alterados en los aspectos mencionados anteriormente previo la aplicación de consentimiento informado.

En lo concerniente al análisis y procesamiento de datos se sometió toda la información obtenida al programa estadístico excel, las técnicas de análisis fueron frecuencias y los

- resultados fueron expresados en tablas y gráficos estadísticos en base de los resultados obtenidos del cuestionario aplicado.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la presente investigación se evidencia que los docentes evaluados poseen una prevalencia del nivel alto en el aspecto de cansancio emocional, a causa principalmente de la carga administrativa, dependencia para realizar las actividades y tiempos muy cortos para cumplir con las actividades.

El estudio se realizó en dos fases: la primera estuvo conformada por una muestra de 71 docentes a quienes se les aplicó cuestionario MBI se aplicó a 71 docentes, de los cuales 26 docentes que corresponden a 100% de los resultados considerables de la aplicación del cuestionario MBI presentaron un puntaje alto en el aspecto de cansancio emocional con los siguientes resultados un 84.61% tienen un valor de referencia alto en el aspecto de cansancio emocional, un 23.07% equivale a un valor de referencia alto en el aspecto de despersonalización y un 7.69% corresponde a un valor de referencia bajo en el aspecto de realización.

Los 26 docentes son considerados para la segunda fase de la investigación que consiste en una entrevista semiestructurada obteniéndose los siguientes resultados en cuanto a tiempo de trabajo el 12% de docentes laboran entre 1 a 24 meses, el 20% de 25 a 48 meses y el 68% de 49 meses en adelante. Respecto a lo que más le gusta de su trabajo y lo que menos le gusta de su trabajo obteniendo como respuestas dentro de la escala de valoración un equivalente a poco frecuente, los siguientes porcentajes, 14.8% en compañerismo, 18.5% en compartir con los estudiantes, 3.7% les gusta la creación de proyectos entre la academia y la sociedad, 3.7% mencionan que les gusta el trabajo porque es una oportunidad para leer, y, en cuanto a la valoración equivalente a frecuente tenemos el porcentaje correspondiente al 59.3% quienes mencionan que les gusta la docencia. Por otro lado, dentro de las cosas que menos les gusta y como parte de la escala de valores de poco frecuente se obtiene que, 12% menciona que falta de organización y planificación, otro 12% manifiestan el abuso jerárquico y finalmente como parte de la valoración equivalente a frecuente, el 76% indican la carga administrativa.

En cuanto a las situaciones dentro del ámbito laboral se siente más libre, obteniendo como respuestas dentro de la escala de valoración un equivalente a poco frecuente, los siguientes porcentajes: 13% cuando se apoyan las decisiones y se respetan criterios, y en

cuanto a la valoración equivalente a muy frecuente tenemos el porcentaje correspondiente al 87% que menciona que se siente más libre en la docencia. Por otro lado, dentro de las situaciones en las que se siente más presionado se obtiene como respuestas dentro de la escala de valoración un equivalente a poco frecuente los siguientes porcentajes: 23.1% tiempos muy cortos para cumplir con las actividades, un 15.4% dependencia para realizar las actividades y dentro de la escala de valoración frecuente se obtiene un 65.4% carga administrativa.

Respecto a si el docente se siente valorado en el trabajo y por qué, obteniendo como resultado dentro de la escala de valoración un equivalente a nada frecuente los siguiente porcentajes: 21.7% NO, indicando que no se reconoce el trabajo, en cuanto a la escala de valoración poco frecuente los siguientes porcentajes: 8.7% no sabe indicando que somos reemplazables, el 4.3% depende, indicando que en un aspecto administrativo si, pero en el docente no, y dentro de la escala de valoración frecuente los siguientes porcentajes: 65.2% SI, aludiendo la razón a la confianza.

En lo que se refiere a las emociones que los docentes reconocen sentir día a día en su ámbito laboral obteniendo como resultado dentro de la escala de valoración un equivalente a poco frecuente los siguiente porcentajes: 13.6% decepción, un 10.2% menciona sentir emociones como frustración, felicidad, cansancio, alegría, un 5.1% menciona sentir emociones como tranquilidad, irás, un 3.4% menciona sentir emociones como contento, preocupación, motivación, angustia, satisfacción, un 1.7% menciona emociones como ansiedad entre otras emociones y dentro de la escala de valoración frecuente los siguientes porcentajes: 15.3% indica sentir estrés.

Respecto a si el docente siente que su trabajo ha influido de alguna manera en su salud, obteniendo como resultado dentro de la escala de valoración un equivalente a poco frecuente los siguientes porcentajes: 19.2% dolor de cabeza, el 15.4% presión arterial, el 11.5% dolor de espalda, 7.7% problemas digestivos, el 7.7% problemas musculares, el 3.8% emocionales, y dentro de la escala de valoración frecuente el siguiente porcentaje: 30.8% indica sentir estrés.

De acuerdo a cómo describiría la relación con sus compañeros, obteniendo como respuestas dentro de la escala de valoración un equivalente a frecuente un 5.9% en mala relación y en cuanto a muy frecuente, el 94.1% quien define como buena relación.

- En lo que respecta a si la relación con sus compañeros de trabajo puede ser un desencadenante de estrés, obteniéndose como respuesta dentro de la escala de valoración un equivalente a poco frecuente, los siguientes resultados, 23.8% problemas de comunicación, un 28.6% problemas de relación con los compañeros, un 23.8% por el puesto en el cual se encuentra a cargo, un 19% por incumplimiento, 4.8% tiempos oportunos para cada actividad.

En lo que refiere a cómo cree que ha cambiado su situación laboral durante la pandemia, obteniendo como respuestas dentro de la escala de valoración un equivalente a nada frecuente, 16.0% aprender nuevas metodologías, el 8.0% falta de interacción, 8.0% más tiempo con familia, el 4.0% falta de motivación y finalmente en cuanto se refiere a frecuente, el 64.0% en torno a la jornada laboral.

De acuerdo a lo que necesitaría para disfrutar más de tu trabajo obteniéndose como resultado dentro de la escala de valoración un equivalente a poco frecuente los siguientes porcentajes: 7.1% análisis de distribución de horas con tiempos adecuados para las actividades y espacios de esparcimiento y para socializar entre docentes, un 25% remuneración salarial y reconocimiento laboral, talleres o cursos avalados por Senescyt, un 17.9% frecuente delimitación de funciones en las diferentes áreas y distribución de trabajo, un 3.6% mencionar recursos para arreglar, un 3.6% trabajar con horarios fijos, un 7.1% espacios de esparcimiento y para socializar entre docentes y dentro de la escala de valoración frecuente los siguientes porcentajes: 35.7% menos carga administrativa.

Respecto a qué recomendaciones sugiere para el manejo del estrés de docentes en el ámbito laboral, obteniendo como respuestas dentro de la escala de valoración un equivalente a poco frecuente un 5.6% indica respetar el tiempo con la familia, no trabajando fuera del horario laboral, el 9.3% actividades recreativas y de integración, el 3.7% realizar un estudio del ambiente laboral y contratación de personal que le guste la docencia, el 9.3% disminución de carga administrativa, el 7.4% fomentar espacios para docentes y hablar de temas diversos que no sean laborables, el 3.7% frecuentemente caminar y respirar, el 13.0% tener un espacio para descanso de docentes tales como cafetería y sala para profesores, en cuanto a frecuente el 16.7% organizar y priorizar las actividades y finalmente muy frecuente el 31.5% pausas activas formales o actividades de ejercicio.

Para finalizar en cuanto a experiencias positivas en el ámbito laboral obteniendo como respuestas dentro de la escala de valoración poco frecuente un equivalente a un 12.5% nueva oportunidad laboral y de aprender, un 41.7% aprecio a estudiantes y docentes y un 45.8% reconocimientos, concursos, superación personal y respecto a las experiencias negativas en el ámbito laboral se obtiene el siguiente resultado un 4.2% disminución del sueldo, un 12.5% funcionamiento del Talento Humano, un 8.3% refiere no poder elegir al equipo de trabajo y parte administrativa y la salida de compañeros y procesos que pierden continuidad, un 25% incumplimiento de ciertas personas y falta de ser asertivo para pedir las cosas, en cuanto a frecuente un 41.7% estrés en los docentes por acreditación, por temas de gestación, por chismes, por relaciones afectuosas en el ámbito laboral.

Al comparar los datos con un estudio realizado en Bogotá en docente universitarios muestra que a modo general se reconoce que la mayoría de investigaciones identifican en los docentes niveles altos o medios en al menos uno de los aspectos de desarrollo del síndrome, y esto lo relacionan con variables propias del ejercicio profesional y del sujeto que intervienen en el padecimiento del mismo, principalmente mediadas por altos grados de estrés laboral, múltiples actividades o roles, poco tiempo o mínimos recursos para responder a demandas elevadas, entre otras condiciones psicosociales. (Becerra y Alejandra, 2021).

Otro estudio realizado en Perú se puede observar el análisis de la relación entre el estrés docente y los factores psicosociales en general, en el que se contrasta una fuerte correlación positiva significativa entre el estrés y las condiciones del lugar de trabajo ($p=0.000$), carga de trabajo ($p=0.003$), contenido y características de la tarea ($p=0.000$), papel de académico y desarrollo de la carrera ($p=0.001$), interacción social y aspectos organizacionales ($p=0.001$); asimismo existe una fuerte correlación entre el estrés en general y los factores psicosociales en general ($p=0.000$), estos resultados concluyen que hay una relación entre el estrés docentes y los factores psicosociales en los docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. (Alvites, 2019).

En nuestro estudio podemos mencionar que un 84.61% tienen un valor de referencia alto en el aspecto de cansancio emocional, adicional a lo expuesto se observa que hay una correlación entre los factores psicosociales, tales como las actividades administrativas y el estrés, observando similares resultados con los estudios mencionados.

· ILUSTRACIONES, TABLAS, FIGURAS.

Tabla 1

Participantes siguiente etapa

Criterio	Alto				TOTAL		Medio				TOTAL		Bajo				TOTAL	
	%	H	%	M	%	T.	%	H	%	M	%	T.	%	H	%	M	%	T.
Cansancio Emocional	38.46	10	46.15	12	84.61	22	11.53	3	3.84	1	15.38	4	0	0	0	0	0	0
Despersonalización	19.23	5	7.69	2	23.07	6	3.84	1	19.23	5	23.07	6	30.76	8	23.07	6	53.84	14
Realización Personal	30.76	8	23.07	6	53.84	14	12.3	5	19.23	5	38.46	10	0	0	7.69	2	7.69	2

Nota. De los 26 docentes que corresponden al 100% de los resultados considerables de la aplicación del cuestionario MBI, se puede determinar que un 84.61% tienen un valor de referencia alto en el aspecto de cansancio emocional, un 23.07% equivale a un valor de referencia alto en el aspecto de despersonalización y un 7.69% corresponde a un valor de referencia bajo en el aspecto de realización personal.

Tabla 2

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este lugar?

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este lugar?	No.	%
1-24 MESES	3	12.0%
5-48 MESES	5	20.0%
49 MESES EN ADELANTE	17	68.0%
TOTAL	25	100.0%

Nota. Esta tabla muestra el tiempo de trabajo de los docentes en el Instituto Superior Tecnológico del Azuay que participaron en esta investigación de acuerdo a los resultados obtenidos el 12% de docentes laboran entre 1 a 24 meses, el 20% de 25 a 48 meses y el 68% de 49 meses en adelante.

Tabla 3

¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo? ¿Y lo que menos le gusta?

Escala de Valoración	2. ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo? ¿Y lo que menos le gusta?					
	Respuestas	No	%	Respuestas	No	%
Nada Frecuente: 0		0	0%		0	0%
Poco frecuente: 1-7	Compañerismo.	4	14.8%	Falta de organización y planificación.	3	12.0%
	Compartir con los estudiantes.	5	18.5%	Abuso jerárquico.	3	12.0%
	La creación de proyectos entre la academia y la sociedad.	1	3.7%		0	0.0%
	Leer.	1	3.7%		0	0.0%
Frecuente: 8-16	La Docencia.	16	59.3%		0	0.0%
Muy frecuente: 17-23		0	0.0%	Carga administrativa.	19	76.0%
TOTAL		27	100.0%		25	100.0%

Nota. Esta tabla muestra lo que les gusta a los docentes de su trabajo, obteniendo como respuestas dentro de la escala de valoración un equivalente a poco frecuente, los siguientes porcentajes, 14.8% en compañerismo, 18.5% en compartir con los estudiantes, 3.7% les gusta la creación de proyectos entre la academia y la sociedad, 3.7% mencionan que les gusta el trabajo porque es una oportunidad para leer, y, en cuanto a la valoración equivalente a frecuente tenemos el porcentaje correspondiente al 59.3% quienes mencionan que les gusta la docencia. Por otro lado, dentro de las cosas que menos les gusta y como parte de la escala de valores de poco frecuente se obtiene que, 12% menciona que falta de organización y planificación, otro 12% manifiestan el abuso jerárquico y finalmente como parte de la valoración equivalente a frecuente, el 76% indican la carga administrativa.

Tabla 4

¿En qué situaciones dentro del ámbito laboral se siente más libre y en qué situaciones más presionadas/o?

Escala de Valoración	3. ¿En qué situaciones dentro del ámbito laboral se siente más libre y en qué situaciones más presionadas/o?					
	Respuestas	No.	%	Respuestas	No.	%
Nada Frecuente: 0		0	0.0%		0	0.0%
Poco frecuente: 1-7	Cuando se apoyan las decisiones y se respetan criterios.	3	13.0%	Tiempos muy cortos para cumplir con las actividades.	6	23.1%
		0	0.0%	Dependencia para realizar actividades.	4	15.4%
Frecuente: 8-16		0	0.0%	Carga administrativa	16	61.5%
Muy frecuente: 17-23	En la docencia.	20	87.0%		0	0.0%
TOTAL		23	100.0%		26	100.0%

Nota. Esta tabla muestra en qué situaciones dentro del ámbito laboral se siente más libre, obteniendo como respuestas dentro de la escala de valoración un equivalente a poco frecuente, los siguientes porcentajes: 13% cuando se apoyan las decisiones y se respetan criterios, y en cuanto a la valoración equivalente a muy frecuente tenemos el porcentaje correspondiente al 87% que menciona que se siente más libre en la docencia. Por otro lado, dentro de las situaciones en las que se siente más presionado se obtiene como respuestas dentro de la escala de valoración un equivalente a poco frecuente los siguientes porcentajes: 23.1% tiempos muy cortos para cumplir con las actividades, un 15.4% dependencia para realizar las actividades y dentro de la escala de valoración frecuente se obtiene un 65.4% carga administrativa.

Tabla 5

¿Te sientes valorada/o en el trabajo? ¿Por qué?

Escala de Valoración	4. ¿Te sientes valorada/o en el trabajo? ¿Por qué?					
	Respuestas	No.	%	Respuestas	No.	%
Nada Frecuente: 0	NO	5	21.7 %	No se reconoce el trabajo	3	12.5%
Poco frecuente: 1-7						
	No sé	2	8.7%	Somos reemplazables.	2	8.3%
	Depende	1	4.3%	En el ámbito docente, si, en el ámbito administrativo no.	2	8.3%
		0	0.0%	Conflicto con los compañeros.	2	8.3%
		0	0.0%	Compañerismo	2	8.3%
Frecuente: 8-16	SI	15	65.2%	Confianza	13	54.2%
Muy frecuente: 17-23		0	0.0%		0	0.0%
TOTAL		23	100.0%		24	100.0%

Nota. Esta tabla muestra si el docente se siente valorado en el trabajo y por qué, obteniendo como resultado dentro de la escala de valoración un equivalente a nada frecuente los siguiente porcentajes: 21.7% NO, indicando que no se reconoce el trabajo, en cuanto a la escala de valoración poco frecuente los siguientes porcentajes: 8.7% no sabe indicando que somos reemplazables, el 4.3% depende, indicando que en un aspecto administrativo si, pero en el docente no, y dentro de la escala de valoración frecuente los siguientes porcentajes: 65.2% SI, aludiendo la razón a la confianza.

· **Tabla 6**

¿Qué emociones reconoce sentir día a día en su ámbito laboral?

Escala de Valoración	5. ¿Qué emociones reconoce sentir día a día en su ámbito laboral?		
Nada Frecuente: 0	Respuestas	No.	%
Poco frecuente: 1-7	Decepción,	8	13.6%
	Frustración	6	10.2%
	felicidad	6	10.2%
	cansancio	6	10.2%
	Alegría	6	10,2%
	Tranquilidad	3	5.1%
	iras	3	5.1%
	contento	2	3.4%
	Preocupación	2	3.4%
	motivación	2	3.4%
	Angustia	2	3.4%
	Satisfacción	2	3.4%
	ansiedad	1	1.7%
	Otras emociones	1	1.7%
Frecuente: 8-16	Estrés	9	15.3%
Muy frecuente: 17-23		0	0.0%
TOTAL		59	100.0%

Nota. Esta tabla muestra las emociones que los docentes reconocen sentir día a día en su ámbito laboral obteniendo como resultado dentro de la escala de valoración un equivalente a poco frecuente los siguientes porcentajes: 13.6% decepción, un 10.2% menciona sentir emociones como frustración, felicidad, cansancio, alegría, un 5.1% menciona sentir emociones como tranquilidad, iras, un 3.4% menciona sentir emociones como contento, preocupación, motivación, angustia, satisfacción, un 1.7% menciona emociones como ansiedad entre otras emociones y dentro de la escala de valoración frecuente los siguientes porcentajes: 15.3% indica sentir estrés.

Tabla 7

Siente que su trabajo ha influido de alguna manera en su salud ¿Por qué?

Escala de Valoración	6. Siente que su trabajo ha influido de alguna manera en su salud ¿Por qué?		
	Respuestas	No.	%
Nada Frecuente: 0		0	0,0%
Poco frecuente: 1-7	Dolor de cabeza	5	19.2%
	Presión Arterial	4	15.4%
	Dolor Espalda	3	11.5%
	Problemas Digestivos	2	7.7%
	Problemas Musculares	2	7.7%
	Exacerbación de alergias	1	3.8%
	Emocionales	1	3.8%
Frecuente: 8-16	Estrés	8	30.8%
Muy frecuente: 17-23		0	0.0%
TOTAL		26	100.0%

Nota. Esta tabla muestra si el docente siente que su trabajo ha influido de alguna manera en su salud, obteniendo como resultado dentro de la escala de valoración un equivalente a poco frecuente los siguientes porcentajes: 19.2% dolor de cabeza, el 15.4% presión arterial, el 11.5% dolor de espalda, 7.7% problemas digestivos, el 7.7% problemas musculares, el 3.8% emocionales, y dentro de la escala de valoración frecuente el siguiente porcentaje: 30.8% indica sentir estrés.

Tabla 8

¿Cómo describiría la relación con sus compañeros?

Escala de Valoración	7. ¿Cómo describiría la relación con sus compañeros?		
	Respuestas	No.	%
Nada Frecuente: 0		0	0.0%
	Mala relación	1	5.9%
Frecuente: 8-16	Buena relación	16	94.1%
Muy frecuente: 17-23		0	0.0%
TOTAL		17	100.0%

Nota. Esta tabla muestra cómo describiría la relación con sus compañeros, obteniendo como respuestas dentro de la escala de valoración un equivalente a frecuente un 5.9% en mala relación y en cuanto a muy frecuente, el 94.1% quien define como buena relación.

· **Tabla 9.** ¿Usted cree que la relación con sus compañeros de trabajo puede ser un desencadenante de estrés? ¿Por qué?

Escala de Valoración	8. ¿Usted cree que la relación con sus compañeros de trabajo puede ser un desencadenante de estrés? ¿Por qué?		%
	Respuestas	No.	%
Nada Frecuente: 0		0	0.0%
Poco frecuente: 1-7	Problemas de comunicación	5	23.8%
	Problemas de relación con los compañeros	6	28.6%
	Por el puesto en el cual se encuentra a cargo	5	23.8%
	Por incumplimiento	4	19.0%
	Tiempos oportunos para cada actividad	1	4.8%
Frecuente: 8-16		0	0.0%
Muy frecuente: 17-23		0	0.0%
TOTAL		21	100.0%

Nota. Esta tabla muestra si la relación con sus compañeros de trabajo puede ser un desencadenante de estrés, obteniéndose como respuesta dentro de la escala de valoración un equivalente a poco frecuente, los siguientes resultados, 23.8% problemas de comunicación, un 28.6% problemas de relación con los compañeros, un 23.8% por el puesto en el cual se encuentra a cargo, un 19% por incumplimiento, 4.8% tiempos oportunos para cada actividad.

Tabla 10

¿Cómo crees que ha cambiado tu situación laboral durante la pandemia?

Escala de Valoración	9. ¿Cómo crees que ha cambiado tu situación laboral durante la pandemia?		
	Respuestas	No.	%
Nada Frecuente: 0		0	0.0%
Poco frecuente: 1-7	Aprender nuevas metodologías	4	16.0%
	Falta de interacción	2	8.0%
	Más tiempo con familia	2	8.0%
	Falta de motivación	1	4.0%
Frecuente: 8-16	Jornada Laboral	16	64.0%
Muy frecuente: 17-23		0	0.0%
TOTAL		25	100,0%

Nota. Esta tabla muestra para el docente cómo cree que ha cambiado su situación laboral durante la pandemia, obteniendo como respuestas dentro de la escala de valoración un equivalente a nada frecuente, 16.0% aprender nuevas metodologías, el 8.0% falta de interacción, 8.0% más tiempo con familia, el 4.0% falta de motivación y finalmente en cuanto se refiere a frecuente, el 64.0% en torno a la jornada laboral.

Tabla 11

¿Qué crees que necesitarías para disfrutar más de tu trabajo?

Escala de Valoración	10. ¿Qué crees que necesitarías para disfrutar más de tu trabajo?		
	Respuestas	No.	%
Nada Frecuente: 0			
Poco frecuente: 1-7	Análisis de distribución de horas con tiempos adecuados para las actividades.	2	7.1%
	Remuneración salarial y reconocimiento laboral, talleres o cursos avalados por senescyt.	7	25.0%
	Frecuente delimitación de funciones en las diferentes áreas y distribución de trabajo.	5	17.9%
	Recursos para arreglar y mantenimiento de máquinas de trabajo.	1	3.6%
	Trabajar con horarios fijos.	1	3.6%
	Espacios de esparcimiento y para socializar entre docentes	2	7.1%
Frecuente: 8-16	menos carga administrativa	10	35.7%
Muy frecuente: 17-23			0.0%
TOTAL		28	100.0%

Nota. Esta tabla muestra lo que necesitaría para disfrutar más de tu trabajo obteniéndose como resultado dentro de la escala de valoración un equivalente a poco frecuente los siguiente porcentajes: 7.1% análisis de distribución de horas con tiempos adecuados para las actividades y espacios de esparcimiento y para socializar entre docentes, un 25% remuneración salarial y reconocimiento laboral, talleres o cursos avalados por Senescyt, un 17.9% frecuente delimitación de funciones en las diferentes áreas y distribución de trabajo, un 3.6% mencionar recursos para arreglar, un 3.6% trabajar con horarios fijos, un 7.1% espacios de esparcimiento y para socializar entre docentes y dentro de la escala de valoración frecuente los siguientes porcentajes: 35.7% menos carga administrativa.

· **Tabla 12**

¿Qué recomendaciones sugiere para el manejo del estrés de docentes en el ámbito laboral?

Escala de Valoración	11. ¿Qué recomendaciones sugiere para el manejo del estrés de docentes en el ámbito laboral?		
	Respuestas	No.	%
Nada Frecuente: 0			
Poco frecuente: 1-7	Respete el tiempo de estar con la familia, no trabajo fuera del horario laboral	3	5.6%
	actividades recreativas y de integración	5	9.3%
	estudio de ambiente laboral y contratación de personal que les guste la docencia	2	3.7%
	Disminución de carga administrativa.	5	9.3%
	Espacios para docente y hablar de temas diversos que no sean laborales.	4	7.4%
	frecuente Caminar y respirar	2	3.7%
	Tener un espacio para descanso de docentes, (cafetería, sala de profesores para compartir	7	13.0%
Frecuente: 8-16	Organizar y priorizar las actividades	9	16.7%
Muy frecuente: 17-23	Pausas activas formales o actividades de ejercicio	17	31.5%
TOTAL		54	100.0%

Nota. Esta tabla muestra qué recomendaciones sugiere para el manejo del estrés de docentes en el ámbito laboral, obteniendo como respuestas dentro de la escala de valoración un equivalente a poco frecuente un 5.6% indica respetar el tiempo con la familia, no trabajando fuera del horario laboral, el 9.3% actividades recreativas y de integración, el 3.7% realizar un estudio del ambiente laboral y contratación de personal que le guste la docencia, el 9.3% disminución de carga administrativa, el 7.4% fomentar espacios para docentes y hablar de temas diversos que no sean laborales, el 3.7% frecuentemente caminar y respirar, el 13.0% tener un espacio para descanso de docentes tales como cafetería y sala para profesores, en cuanto a frecuente el 16.7% organizar y priorizar las actividades y finalmente muy frecuente el 31.5% pausas activas formales o actividades de ejercicio.

Tabla 13

Cuente alguna experiencia positiva y otra negativa en el ámbito laboral.

Escala de Valoración	2. Cuente alguna experiencia positiva y otra negativa en el ámbito laboral.					
	Respuestas			Respuestas	No.	%
Nada Frecuente: 0						
Poco frecuente: 1-7	Nueva oportunidad laboral y de aprender	3	2.5%	Disminución del sueldo		4.2%
			0.0%	Funcionamiento de TTHH		12.5%
			0.0%	No poder elegir al equipo de trabajo y parte administrativa		8.3%
			0.0%	Incumplimiento de ciertas personas y falta de ser asertivo para pedir las cosas.		25.0%
			0.0%	Salida de compañeros y procesos que pierden continuidad		8.3%
Frecuente: 8-16	aprecio a estudiantes y docentes	10	1.7%	Estrés en los docentes por acreditación, por temas de gestión, por chismes, por relaciones afectuosas en el ámbito laboral.	10	41.7%
	Reconocimientos, concursos, superación personal	11	5.8%			0.0%
Muy frecuente: 17-23			0.0%			0.0%
TOTAL		24	00.0%		24	100.0%

Nota. Esta tabla muestra experiencias positivas en el ámbito laboral obteniendo como respuestas dentro de la escala de valoración poco frecuente un equivalente a un 12.5% nueva oportunidad laboral y de aprender, un 41.7% aprecio a estudiantes y docentes y

- un 45.8% reconocimientos, concursos, superación personal y respecto a las experiencias negativas en el ámbito laboral se obtiene el siguiente resultado un 4.2% disminución del sueldo, un 12.5% funcionamiento del Talento Humano, un 8.3% refiere no poder elegir al equipo de trabajo y parte administrativa y la salida de compañeros y procesos que pierden continuidad, un 25% incumplimiento de ciertas personas y falta de ser asertivo para pedir las cosas, en cuanto a frecuente un 41.7% estrés en los docentes por acreditación, por temas de gestación, por chismes, por relaciones afectuosas en el ámbito laboral.

CONCLUSIONES

En los resultados obtenidos sobre el Burnout, se puede evidenciar que de los tres aspectos evaluados, el aspecto de cansancio emocional tiene una incidencia elevada. En lo que concierne al ambiente laboral la percepción de los docentes en los factores psicosociales abordados durante la entrevista semiestructurada se observa una incidencia elevada en las que actividades que tienen que ver con la carga administrativas, en los cuales los docentes presentan rangos altos en el nivel aceptable. Se puede evidenciar su satisfacción de trabajar como docente sin embargo las actividades administrativas implican una excesiva carga laboral imposibilitando el desarrollo profesional del docente en el ámbito académico.

LISTA DE REFERENCIAS

- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Armijos, D. R. (2020). Estrés Laboral y Síndrome del Agotamiento (Burnout) en docentes de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador: Marzo 2019—Marzo 2020.
- ASALE, R.-, & RAE. (2022). Estrés | Diccionario de la lengua española. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/estrés>
- Becerra, C., & Alejandra, D. (2021). Síndrome de burnout en docentes universitarios latinoamericanos. Revisión Sistemática. <http://repository.unad.edu.co/handle/10596/42083>
- Burgos, H., Salazar-Concha, C., Vicencio, M., & Rehbein, G. (2018). Presencia del Síndrome de Burnout en académicos de la Universidad Austral de Chile -Valdivia.

- Castañeda-Santillán, L. L., & Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos*, 12(24), Art. 24. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Cobos-Sanchiz, D., López-Noguero, F., Gallardo-López, J. A., Martín, M. C., Cobos-Sanchiz, D., López-Noguero, F., Gallardo-López, J. A., & Martín, M. C. (2022). Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios: Estudio de caso en una universidad española. *Formación universitaria*, 15(2), 83-92. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000200083>
- Fathi, J., Greenier, V., & Derakhshan, A. (2021). Self-efficacy, Reflection, and Burnout among Iranian EFL Teachers: The Mediating Role of Emotion Regulation. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 9(2), 13-37. <https://doi.org/10.30466/ijltr.2021.121043>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Guamán González, D. J., & Gómez Espinoza, R. E. (2019). Burnout: En Docentes del área de Psicología Clínica de la Universidad de Cuenca y Universidad del Azuay, 2019. Universidad Católica de Cuenca. <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/11123>
- Herman, K. C., Hickmon-Rosa, J., & Reinke, W. M. (2018). Empirically Derived Profiles of Teacher Stress, Burnout, Self-Efficacy, and Coping and Associated Student Outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20(2), 90-100. <https://doi.org/10.1177/1098300717732066>
- Herman, K. C., Reinke, W. M., & Eddy, C. L. (2020). Advances in understanding and intervening in teacher stress and coping: The Coping-Competence-Context Theory. *Journal of School Psychology*, 78, 69-74. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2020.01.001>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, Carlos. y Bautista Lucio, P. (2006). *Metodología de Investigación*. Mc Graw Hill.
- Kariou, A., Koutsimani, P., Montgomery, A., & Lainidi, O. (2021). Emotional Labor and Burnout among Teachers: A Systematic Review. *International journal of environmental research and public health*, 18(23), 12760. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312760>

- Lino, M. E. G. (2021). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, 1(43), Art. 43. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>
- Martínez, C. P., Fuentes, M. del C. P., & Martínez, J. J. C. (2019). Investigación sobre el «burnout» en docentes españoles: Una revisión sobre factores asociados e instrumentos de evaluación. *Bordón: Revista de pedagogía*, 71(1), 115-131.
- OMS. (2019). Burn-out an «occupational phenomenon»: International Classification of Diseases. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Osorio Ordoñez, C. C. (2020). Percepción del estrés laboral en situación de trabajo en casa de los docentes de Politécnico Gran Colombiano derivado por la cuarentena del COVID. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2706>
- Quinteros Tenezaca, J. y Rodas Álvarez, M. (2016) *FRECUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EDUCADORES DE CENTROS ESPECIALES. CUENCA- 2016* [Tesis de Pregrado, Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/27217>
- Ramos Argilagos, M., Alfonso González, I., Peñafiel Jaramillo, K., Macías Silva, E. C., & Labrada González, E. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Ecuador. (Spanish): Burnout syndrome in teachers of two universities in Ecuador. (English). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(2), 1-16.
- Ramos Armijos, D., Carvajal Andrade, L., Rueda García, D., Puchaicela Poma, M., Cerda Moscoso, V. y Espín Puchaicela, A. (2020). Estrés Laboral y Síndrome del Agotamiento (Burnout) en docentes de enfermería de la Universidad Central del Ecuador: marzo 2019-2020. *Rev. Inv. Acad. Educación ISTCRE*, 4 (1), 31.
- Rivera Guerrero, A., Segarra Jaime, P. y Giler Valverde, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38 (2), 8.
- Rodríguez Ramírez, J., Guevara Araiza, A. y Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de Burnout en Docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8 (14), 23.

- Sánchez, R. A. P., Montoya, J. A. G., Vásquez, R. A. C., Quispe, G. V., & Bedoya, J. A. H. (2022). Síndrome de Burnout y clima institucional en instituciones educativas en Lima, Perú. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3131>
- Schaufeli, WB, Bakker, AB, Hoogduin, K., Schaap, C. y Kladler, A. (2001). Sobre la validez clínica del Inventario de Burnout de Maslach y la Medida de Burnout. *Psicología y salud* , 16 (5), 565-582.
- Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W., & Ding, W. (2022). The Relationship Between Teacher Job Stress and Burnout: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 12, 784243. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.784243>