

**UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS**

**FACULTAD DE POSTGRADOS**

**MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**“SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIDAD  
EDUCATIVA “ANTONIO NARIÑO”, EN EL PERIODO COMPRENDIDO  
ENTRE SEPTIEMBRE – NOVIEMBRE 2022”**

**TRABAJO DE INVESTIGACION PRESENTADO COMO REQUISITO  
PARCIAL PARA OPTAR POR EL TITULO DE:**

**MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**AUTORES:**

**CAICEDO BAUTIN RIGOBERTO**

**MOISES**

**SILVA VELASCO MARIA CATALINA**

**TUTORA**

**DRA. LAURA FLORES RODRIGUEZ**

**QUITO, 2022**

## RESUMEN

El objetivo de este estudio es determinar la prevalencia de Síndrome de Burnout en el personal y su asociación con la carga laboral en Docentes de la Unidad Educativa “Antonio Nariño” en el periodo septiembre – noviembre 2022. Se recopilaron los datos de los docentes a través de la aplicación de encuestas en forma personal y física previo a la explicación de este, el cual constaba por dos cuestionarios, el primero de datos sociodemográficos y el segundo un cuestionario validado internacionalmente (Maslach Burnout Inventory). De un total de 100 participantes (docentes) participaron en la encuesta (rango de edad 20 a 65 años de edad con contrato vigente). En cuanto a presentar un cansancio emocional bajo lo presentaron 24 docentes (58,54%) de quienes laboran menos de 40 horas por semana y 53 (89,83%) de aquellos que trabajan 40 horas o más en la semana. Mientras que en lo que respecta a la despersonalización en grado bajo fue presentada por 25 docentes representados por el (60.98 %) de quienes que laboran menos de 40 horas y 53 (89.83 %) de los que laboran 40 horas ó más. En cuanto al burnout, este se puso de manifiesto en 18 docentes (43.90%) de quienes laboran menos de 40 horas y 11 (18.64 %) de quienes trabajan 40 horas o más.

## **ABSTRACT**

The objective of this study is to determine the prevalence of Burnout Syndrome in the personnel and its association with the workload in Teachers of the "Antonio Nariño" Educational Unit in the period September - November 2022. The data of the teachers was collected through of the application of surveys in a personal and physical way prior to the explanation of this, which consisted of two questionnaires, the first of sociodemographic data and the second an internationally validated questionnaire (Maslach Burnout Inventory). Of a total of 100 participants (teachers) participated in the survey (age range 20 to 65 years of age with current contract). Regarding presenting low emotional exhaustion, it was presented by 24 teachers (58.54%) of those who work less than 40 hours per week and 53 (89.83%) of those who work 40 hours or more per week. While in regards to low degree depersonalization it was presented by 25 teachers represented by (60.98%) of those who work less than 40 hours and 53 (89.83%) of those who work 40 hours or more. Regarding burnout, it was revealed in 18 teachers (43.90%) of those who work less than 40 hours and 11 (18.64%) of those who work 40 hours or more.

## ÍNDICE DEL CONTENIDO

### Contenido

RESUMEN.....	2
ABSTRACT .....	3
INTRODUCCIÓN.....	7
<b>3. Revisión de Literatura</b> .....	8
<b>DEFINICION DE BURNOUT</b> .....	10
JUSTIFICACION Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	12
RESULTADOS .....	13
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN .....	23
Bibliografía.....	26

## INDICE DE TABLAS

<u>TABLA 1: GRUPOS DE ESTUDIO POR HORAS DE TRABAJO (n=100)</u> .....	15
<u>TABLA 2 ANÁLISIS MULTIVARIADO DE SINTOMATOLOGÍA DE ESTRÉS EN 100 DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ANTONIO NARIÑO SEGÚN LAS HORAS DE TRABAJO</u> .....	16
<u>Tabla 3 REGRESIÓN LOGÍSTICA CRUDA Y AJUSTADA DE SINTOMATOLOGÍA DE ESTRÉS EN 100 DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ANTONIO NARIÑO</u> .....	20
<u>UNIDAD EDUCATIVA ANTONIO NARIÑO</u> .....	20

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

No se dispone de elementos en el estudio realizado.

## INTRODUCCIÓN

### 1. Planteamiento del problema

Ser docente es una profesión gratificante pero a su vez es una profesión que se encuentra expuesto a un gran número de riesgos, como lo son riesgos biológicos al estar en contacto con varios estudiantes ya sean niños o adolescentes, como es el caso de enfermedades del tracto respiratorio y que en esta época ha ido avanzando debido a la pandemia causada por el virus del COVID-19, así mismo sobreesfuerzo de las voz o cuerdas vocales debido a que se encuentran hablando más de 8 horas seguidas y a un tono de voz elevado para que puede ser escuchado por todos los alumnos. Los riesgos ergonómicos de posturas forzadas, movimientos repetitivos al usar el borrador del pizarrón, y estar de pie durante varias horas en el día. Para concluir, los trastornos psicosociales los docentes en el que se destaca el Síndrome de estar quemado o Burnout. (Sánchez, 2018)

Como se acaba de mencionar Síndrome de Burnout es una de las problemáticas en el personal docente por lo cual en los últimos años ha ido incrementando los estudios para poder prevenirlo sobre todo como profesiona de Seguridad y Salud Ocupacional el mismo que tiene vital importancia el estudio seguimiento y abordaje. (Sánchez, 2018)

“La palabra *Burnout* nace del deporte y es característico en deportistas al no obtener los resultados deseados a pesar del esfuerzo que realizaban. Se lo suele asociar en ámbitos coloquiales sobre el abuso de una serie de sustancias estupefacientes .” (Ayuso, s.f.)

“El Síndrome de Burnout fue declarado en el 2000 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral de carácter psicosocial debido a que afecta a la salud mental del trabajador, en su calidad de vida, e incluso puede atentar contra su vida” de ahí se derivan los análisis y seguimientos al personal. (Saborío & Hidalgo, 2015)

El Síndrome de Burnout fue dado por Maslach quien lo describe como una manera no adecuada para enfrentar al estrés que se presenta el trabajador, siendo las características principales tres: agotamiento personal, despersonalización y disminución o afectación en el desempeño laboral. (Saborío & Hidalgo, 2015).

La Seguridad y Salud Ocupacional le brinda un estudio minucioso debido a su alto impacto en los trabajadores y las afectaciones que genera sobre el empleado, que ha ido incrementando en los dos últimos años, esto debido a la pandemia causada por el virus “SARS-COV-2” o mejor conocido como COVID-19, por lo cual ha obligado a adquirir una nueva realidad o modalidad de vida que ha ido afectando a la humanidad como tal; en el cual están incluidos los

trabajadores debidos a las dificultades que se ha estado atravesando, como es el uso de tecnología, que en ciertas ocasiones dificulta las relaciones interpersonales y de igual manera desarrollarse laboralmente de manera adecuada. Este problema psicosocial ha ido afectando gravemente a los docentes por lo mencionado anteriormente por lo que se han realizado varios estudios en los últimos años para poder detectarlo a tiempo y prevenirlo. (Saborío & Hidalgo, 2015)

Dentro de las prioridades en las Instituciones Educativas seria disminuir este riesgo a cero, por lo cual se debería establecer programas de prevención y promoción de salud, entre lo cual se incluiría la variación de actividades, “Reducción de tareas administrativas que más estrés causa entre los docentes”. (Sánchez, 2018)

## **2. Objetivos**

### **1. Objetivo general**

- Determinar la prevalencia de Síndrome de Burnout en el personal y su asociación con la carga laboral en Docentes de la Unidad Educativa “Antonio Nariño” en el periodo Septiembre – Noviembre 2022.

### **2. Objetivos específicos**

- Describir las condiciones sociodemográficas y psicológicas de los docentes de la Unidad Educativa “Antonio Nariño”, y su relación con el Síndrome de Burnout.
- Identificar los factores de riesgo que generan Síndrome de Burnout y su asociación con el desenvolvimiento como docente.
- Analizar las manifestaciones clínicas en los docentes de la Unidad Educativa “Antonio Nariño” y relacionarlas con el Síndrome de Burnout.
- Promover la prevención del Síndrome de Burnout, por medio de la detección de este en los docentes de la Unidad Educativa “Antonio Nariño”.
- Utilizar aplicativos (cuestionarios) para medir la prevalencia de Síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa “Antonio Nariño”.

## **3. Revisión de Literatura**

La docencia hace 30 años se ha estado expuesta a gran presión social, por su tan elevada índice de que demandad soluciones ante la convivencia social y diversidad de opiniones, pensamientos, comportamientos y reflexiones por parte del alumnado. (Rivera, Álvaro, Segarra, Pedro, & Giler, 2018)

“La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” es uno de los conceptos más utilizados y de igual manera mas conocidos de la Organización Mundial de la Salud muy completo pero a la vez muy complejo ya que los actuales momentos no suelen permitir dirigirse hacia escenarios saludables por



múltiples factores que dominan el desenvolvimiento de los integrantes de una sociedad competitiva. (OMS, 1946)

Conociendo y definido el concepto de salud, el estrés es uno de los fenómenos más comunes que nos permite comprender presentación de la falta de armonía productiva en el trabajo, el cual constituye un efecto negativo directo sobre el comportamiento y desenvolvimiento del individuo en el ámbito laboral y personal. (Rivera, Álvaro, Segarra, Pedro, & Giler, 2018)

El maestro o docente es un profesional que como meta principal diaria es la preparación del material didáctico que va a impartir a sus estudiantes, atender diariamente los requerimientos y necesidades del alumnado, mantenerse actualizado con conocimiento fresco y didáctico para la llegada, comprensión, estimulación y espera del resultado. Además debe estar preparado a intercambiar ideas y opiniones con los padres y atender sus requerimientos a todo ello se suma el factor económico, situaciones personales, sentimentales que son directamente influenciables hacia el equilibrio psicológico del docente, teniendo así una gran carga de ocupaciones, preocupaciones y limitaciones.

En los actuales momentos los docentes se ven obligados a varias exigencias en el ámbito educativo, por toda la gama de diversidades de pensamiento, sentimiento, necesidades de los alumnos dentro de un aula y comprender los requerimientos de los padres de familia lo cual implica una alta responsabilidad solventar dos aspectos directamente relacionados a su profesión. (Rivera, Álvaro, Segarra, Pedro, & Giler, 2018)

Dentro de ese escenario la docencia está inundada de exigencias, arduas demandas de labores y compromisos a los cuales se encuentran muy lábiles y expuestos a padecer cansancio laboral el mismo que es acompañado de una serie de signos y síntomas como el agotamiento emocional, grados de insatisfacción con el desarrollo de sus actividades laborales, incluyéndose los síntomas de despersonalización. (Rivera, Álvaro, Segarra, Pedro, & Giler, 2018)

De ahí parte que los docentes de Instituciones ubicados en grandes ciudades no se encuentran nada exentos de todos los efectos negativos del exceso de estrés laboral, unos llegan a padecer episodios agudos de estrés acompañado de depresión, ansiedad, la sensación de dolores musculares, dolor de cuello, cefaleas intensas, otros en menor cantidad y con enfermedades preexistentes empiezan a desarrollar afectaciones respiratorias y en los casos más críticos y bajo la influencia genética el desarrollo de cierto tipo de enfermedades oncológicas. Al analizar todos esos factores es necesario que se le preste atención al abordaje de los problemas de salud asociados al Síndrome de Burnout en los docentes. (Rivera, Álvaro, Segarra, Pedro, & Giler, 2018)

Cabe mencionar que existen muchas variables individuales de estudio los mismos que ayudan a categorizar la exposición al riesgo tales pueden ser: la edad, el sexo, el estado civil, el nivel de estudio, el componente familiar, las habilidades sociales y comportamiento, estilos de afrontamiento, tolerancia al fracaso y frustración. El escaso apoyo de la sociedad o respaldo al docente,

innumerables tareas asignadas, una remuneración que no alcanza a suplir las necesidades diarias en la familia, el déficit en el clima organizacional y relaciones laborales inadecuadas, todos estos escenarios constituyen factores de riesgo e incrementan la probabilidad de desarrollar Síndrome de Burnout. (Tabares, Martínez, & Matabanchoy, 2019)

Para su abordaje directo y estudio a profundidad en la actualidad se sugiere el cuestionario de K. Maslach donde el mismo síndrome es considerado como la combinación de tres factores los (componentes del agotamiento): emocional agotamiento, despersonalización y reducción de la vida profesional. (Bulatevych, 2017)

Dentro de los conceptos el agotamiento emocional se puede interpretar en el estado de devastación emocional y fatiga asociado al estrés de los contactos interpersonales durante el desarrollo de sus actividades laborales directamente influyente en su comportamiento y desempeño en el escenario de trabajo. (Bulatevych, 2017)

Por otro lado dentro del sentimiento de reducción de la realización profesional, se describe como la confianza en la propia incompetencia del individuo ante situaciones cotidianas; los investigadores llaman a esta percepción de su propia ineficiencia el núcleo de este proceso el mismo que es capaz de desarrollar una serie de síntomas de despersonalización y situaciones de estrés que evocan a la presencia de una serie de sensaciones psicósomáticas o alteraciones en la percepción del medio que le rodea. (Bulatevych, 2017)

## **DEFINICION DE BURNOUT**

Para definir de una manera general el Síndrome de Burnout equivaldría a la respuesta emocional frente al estrés laboral, es una combinación de diferentes acápites en los que incluyen problemas cognitivos, emocionales y una serie de actitudes negativas dentro del mundo laboral y hacia las personas que le rodean o las que se relaciona en su área de trabajo, traducido con una serie de emociones negativas hacia sus seres queridos. (Rodríguez , Guevara, & Viramontes, 2017)

Este Síndrome que ha sido estudiado durante los últimos años y según Maslach lo considera como “un síndrome psicológico, de agotamiento emocional, despersonalización y disminuida realización personal, que puede ocurrir en individuos normales”, el extracto de ese concepto el trabajador se encuentra “quemado” o excesivamente agotado, cansado de las situaciones dentro de su campo laboral, familiar o social los mismos que han sobrepasado los límites con el agotamiento de la capacidad de sobrellevar la carga en niveles muy altos y superlativos. (Lovo, Revista Entorno, 2020)

Estudios de investigaciones a posterior por varios autores han detectado que esta enfermedad se relaciona en varios profesionales de muchas ramas tales como: salud, recursos humanos, educación, actividades de oficina, etc. Es muy reconocido que la docencia es una de las actividades laborales más propensa a desarrollar enfermedades directamente relacionadas al estrés laboral por sus

innumerables actividades directamente relacionadas a los alumnos y resolver situaciones con los padres de familia a esto se añade los diferentes problemas personales que les atañen. (Rodríguez , Guevara, & Viramontes, 2017)

“La OMS años antes del 2019 no se encontraba este padecimiento en su clasificación, tanto que en la Asamblea del 2019 se incluyó como un problema serio de salud que no había sido considerado dentro de los factores desencadenantes de una serie de síntomas que influyen directamente sobre la salud del trabajador así que la Clasificación Internacional y Estadística de Enfermedades y Problemas relacionadas a la salud CIE 10 le asigna (Z73.0) Síndrome psicológico causado por un acúmulo de síntomas y signos, como el estrés crónico, la sobrecarga profesional, los horarios excesivos, el agotamiento emocional y una insoportable sensación de falta de realización personal, el mismo que lo describe como el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito”. (OMS, 2019)

Este Síndrome de Burnout se manifiesta con diferentes metodologías en lo que podemos palpar afectaciones físicas, mentales y emocionales reduciendo la capacidad del docente de mantenerse comprometido en sus metas de educación dificultando la capacidad de poder implementar o variar estrategias que complementen el aprendizaje de calidad del alumnado, el mismo que genera la percepción y sentimientos negativos a su educación y compromiso acarreando serias consecuencias académicas y conductuales adversas. Por ello se recomienda a los rectores y personal de apoyo psicológico de las instituciones de educación abordar seriamente y de manera consiente la problemática con el afán de mitigar los factores organizacionales generadores de estrés laboral expuesto. (Jarrín , Patiño, Moya, Barandica, & Bravo, 2022)

Entre la manifestaciones desarrolladas por los alumnos destacan la poca motivación al realizar actividades, cambios conductuales e indisciplina, conflictos entre compañeros y otros factores que se incluyen directamente sobre ello es la escasa implicación de los estudiantes sus familiares y la sociedad en el proceso de la educación acompañado a los factores laborales y organizacionales del centro educativo. (Jarrín , Patiño, Moya, Barandica, & Bravo, 2022)

El Síndrome de Burnout afecta directamente el estado anímico, bienestar y equilibrio emocional del trabajador aumentando los índices de irritabilidad, agotamiento mental, agotamiento psicológico, disminuyendo la autoeficacia del docente reflejándose en el alumnado con serios problemas de aprendizaje y comportamiento. (Ford, Olsen, Khojasteh, Ware, & Urick, 2019)

Cabe recalcar que en el estudio de este síndrome dentro de las características principales es la pérdida de ilusión por acudir al trabajo, desgaste mental y falta de indolencia y se produce cuando las exigencias del entorno laboral sobrepasan la capacidad de la persona para afrontarlas. Condicionantes muy frecuentes de cansancio emocional intenso con la falta de capacidad de solventar dichos episodios, actitudes y despersonalización. (Gallardo, López, & Gallardo, 2019)

## **JUSTIFICACION Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA**

El Síndrome de Burnout es una problemática de salud muy grande en la profesión docente que se ha ido aumentando sustancialmente en los últimos años debido a lo anteriormente mencionado la pandemia mundial de COVID-19, por lo cual varios profesionales de la salud se han dedicado a realizar estudios acerca de esta patología que no solo afecta a los docentes, sino a todos los profesionales, por lo cual ha sido tema de estudio para poder identificarlo y mitigarlo.

Se han realizado sinnúmero de estudios acerca de la prevalencia de esta patología, pero muchos datos no coinciden por lo que de acuerdo a (Saborío & Hidalgo, 2015) “definir la prevalencia depende del ambiente laboral y las características del individuo”.

En la actualidad es de vital importancia que los profesionales de salud en el Ecuador inviertan en más estudios relacionados al Síndrome de estar quemado, y sobre todo determinar la relación que existe entre la carga laboral del docente y el Síndrome de Burnout respectivamente, lo cual sería un plus para evitar que se desarrolle dicha enfermedad y reducir costos en relación a la atención por esta patología y de una vez prevenirla y erradicarla por medio de estrategias y programas especializados en mitigar las causas que conllevan a desarrollar el síndrome mencionado anteriormente. (Lovo, Revista Entorno, 2020)

Por lo cual la importancia de realizar este estudio, para por medio del análisis de cuestionarios especializados para identificar el Síndrome de Burnout, que nos permitan reconocer las causas que pueden influir en el desarrollo de este, así como los factores sociodemográficos, mediante la discusión de los resultados.

### **1. Metodología**

#### **1. Participantes en el estudio**

El estudio realizado es transversal – descriptivo con una población de docentes de la “Unidad Educativa Antonio Nariño”. El estudio se realizó a 100 docentes que impartían cátedra tanto en la educación inicial, básica y secundaria. El estudio fue aprobado por la Rectora de la Unidad Educativa y la confidencialidad de los participantes fue protegida. Todos los docentes firmaron un consentimiento informado previo a la aplicación de la encuesta que fue física y personal.

#### **2. Recolección de datos**

Para la recolección de datos se aplicará dos tipos de encuestas:

- El primero realizado por los profesionales de salud donde se describen las variables sociodemográficas.

- Para la variable de exposición utilizaremos el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems que se responden en forma de afirmaciones acerca de la esfera sentimental y emocional, en cuanto a las actitudes del docente y hacia los estudiantes, el objetivo de este cuestionario es medir el desgaste profesional. Este cuestionario tiene la finalidad la frecuencia e intensidad con la que aparece el Síndrome de Burnout. Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout: 1. Agotamiento o cansancio emocional. 2. Despersonalización. 3. Realización personal. (Maslach, s.f)

La aplicación del cuestionario se lo realizó de manera física, los entrevistadores acudieron a la “Unidad Educativa Antonio Nariño” y aplicaron la encuesta a las docentes previo a una breve explicación. Los resultados fueron transcritos una hoja de cálculo Excel donde se validó la base de datos, secundario a lo que aplico el software estadístico Epi Info 7, aplicando un análisis estadístico. Se determinaron en distintas tablas por medio de análisis estadísticos las frecuencias, asociaciones y correlaciones estadísticamente significativas, las que no lo eran se omitieron.

### **3. Definición de la muestra**

En cuanto al tamaño de la muestra se tomó en cuenta la población de referencia. Los criterios de inclusión definidos para el estudio fueron los siguientes: contrato vigente con la Unidad Educativa, ser hombre o mujer entre 20 a 65 años, estudios de tercer nivel; mientras que los criterios de exclusión fueron los docentes que se encontraban realizando pasantías, y docentes que tengan patologías psicológicas, que pudieran ocasionar sesgos en el estudio aplicado. Una vez mencionado lo anterior, la población elegible quedó en 100 docentes debido a que no se aplicó los cuestionarios a los antes mencionados.

## **RESULTADOS**

De un total de 100 trabajadores todos ellos docentes el 100% completo la encuesta. De estos 72% mujeres y el 28% hombres. En cuanto a la edad la distribución fue la siguiente menos de 30 años corresponde al 19%, entre 30 a 40 años (49%) y mayor a 40 años (41%) respectivamente. El 50% de participantes curso educación superior que equivale al tercer nivel de educación mientras que el 50% de docentes posee título de cuarto nivel. La mayor parte de los participantes es decir el 58% asegura cursar con un estado de salud muy bueno, el 26% bueno y el 16% de docentes aseveran presentar una excelente condición de salud. En cuanto a las asignaturas el 50% de docentes imparte una en sus horas laborales mientras el otro 50% imparte mas de una asignatura a la vez. De acuerdo con el tiempo de trabajo la gran parte de docentes trabaja mas de un año en la Unidad Educativa representando el 94% de los casos y tan solo el 6% representa a tiempo laboral menor a un año. Finalmente, la estabilidad laboral de los docentes es media con el 61%, alta

con el 36% y baja tan solo con el 3%. En cuanto a la pregunta de investigación planteada y las variables se realiza el análisis descriptivo (tabla 1) estratificado por horas de trabajo (de 20 a 40 horas o mas de 40 horas) en relación con las variables sociodemográficas y además de las variables de exposición y efecto. En una población de 100 participantes en cuanto a la variable estado de salud, es estadísticamente significativo ( $P=0,05$ ), evidenciándose que destaca un buen estado de salud en los docentes, de igual manera, la variable tiempo de trabajo es estadísticamente significativo ( $P=0,02$ ) destacando que el tiempo de trabajo sobrepasa el año de experiencia, por otro lado las variables siguientes no son estadísticamente significativas en este análisis respectivamente. (Tabla 1)

**TABLA 1: GRUPOS DE ESTUDIO POR HORAS DE TRABAJO (n=100)**

VARIABLE	CATEGORIA	TOTAL n=100  n (%)	20 a 40 horas n= 41  n (%)	Más de 40 horas n= 59  N (%)	Valor de P
Sexo	Femenino	72 (72)	26 (63.41)	46 (77.97)	0.11
	Masculino	28 (28)	15 (36.59)	13 (22.03)	
Nivel de educación	Tercer Nivel	50 (50)	32 (78.05)	47 (79.66)	0.84
	Postgrado	50 (50)	9 (21.95)	12 (20.34)	
Estado de salud	Excelente	16 (16)	8 (19.51)	8 (13.56)	0.05
	Muy buena	58 (58)	18 (43.90)	40 (67.80)	
	Buena	26 (26)	15 (36.59)	11 (18.64)	
Asignaturas impartidas	Una asignatura	50 (50)	23 (56.10)	27 (45.76)	0.30
	Más de una asignatura	50(50)	18 (43.90)	32 (54.24)	
Tiempo de trabajo	Menos de un año	6 (6)	5 (12.20)	1 (1.69)	0.02
	Mas de un año	94 (94)	36 (87.80)	58 (98.31)	
Estabilidad laboral	Baja	3 (3)	1 (2.44)	2 (3.39)	0.19*
	Media	61 (61)	21 (51.22)	40 (67.80)	
	Alta	36 (36)	19 (46.34)	17 (28.81)	

Edad

Menos de 30 años	10 (10)	6 (14.63)	4 (6.78)	0.19*
Entre 30 y 40 años	49 (49)	22 (53.66)	27 (45.76)	
Mayor a 40 años	41 (41)	13 (31.71)	28 (47.46)	

Valor de P con X2 Valor P\* con prueba exacta de Fisher

**TABLA 2 ANÁLISIS MULTIVARIADO DE SINTOMATOLOGÍA DE ESTRÉS EN 100 DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ANTONIO NARIÑO SEGÚN LAS HORAS DE TRABAJO**

VARIABLE	CATEGORIA	CANSANCIO EMOCIONAL				DESPERSONALIZACIÓN				REALIZACIÓN PERSONAL			BURNOUT			
		BAJO	MEDIO	ALTO	P	BAJO	MEDIO	ALTO	P	BAJO	MEDIO	ALTO	P	NO	SI	P
		n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	
Horas de trabajo	Menos de 40 horas	24 (58,54)	13 (31,71)	4 (9,76)	0,0003*	25 (60,98)	12 (29,27)	4 (9,76)	0,0013*	0 (0)	7 (17,07)	34 (82,93)	0,54	23 (56,10)	18 (43,90)	0,0061*
	40 horas o más	53 (89,83)	2 (3,39)	4 (6,78)		53 (89,83)	6 (10,17)	0 (0)		1 (1,69)	7 (11,86)	51 (86,44)		48 (81,36)	11 (18,64)	
Sexo	Femenino	56 (77,78)	12 (16,67)	4 (5,56)	0,29*	61 (84,72)	10 (13,89)	1 (1,39)	0,01*	1 (1,39)	11 (15,28)	60 (83,33)	0,67*	53 (73,61)	19 (26,39)	0,35
	Masculino	21 (75,00)	3 (10,71)	4 (14,29)		17 (60,71)	8 (28,57)	3 (10,71)		0 (0)	3 (10,71)	25 (89,29)		18 (64,29)	10 (35,71)	
Edad	Menos de 30 años	8 (80)	1 (10)	1 (10)	0,21*	7 (70)	2 (20)	1 (10)	0,84*	0 (0)	2 (20)	8 (80)	0,19*	8 (80)	2 (20)	0,24*
	Entre 30 y 40 años	33 (67,35)	10 (20,41)	6 (12,24)		39 (79,59)	8 (16,33)	2 (4,08)		0 (0)	10 (20,41)	39 (79,59)		31 (63,27)	18 (36,73)	
	Mayor a 40 años	36 (87,80)	4 (9,76)	1 (2,44)		32 (78,05)	8 (19,51)	1 (2,44)		1 (2,44)	2 (4,88)	38 (92,68)		32 (78,05)	9 (21,95)	
Nivel de	Tercer nivel	62 (78,48)	12 (15,19)	5 (6,33)	0,48*	60 (75,95)	15 (18,99)	4 (5,06)	0,47*	1 (1,27)	11 (13,92)	67 (84,81)	0,87*	56 (70,89)	23 (29,11)	0,96



educación	Postgrado	15 (71,43)	3 (14,29)	3 (14,29)		18 (85,71)	3 (14,29)	0 (0)		0 (0)	3 (14,29)	18 (85,71)		15 (71,43)	6 (28,57)	
Estado de salud	Excelente	13 (81,25)	2 (12,50)	1 (6,25)	0,02*	13 (81,25)	2 (12,50)	1 (6,25)	0,05*	0 (0)	2 (12,50)	14 (87,50)	0,82*	12 (75)	4 (25)	0,02*
	Muy buena	50 (86,21)	5 (8,62)	3 (5,17)		49 (84,48)	9 (15,52)	0 (0)		1 (1,72)	7 (12,07)	50 (86,21)		46 (79,31)	12 (20,69)	
	Buena	14 (53,85)	8 (30,77)	4 (15,38)		16 (61,54)	7 (26,92)	3 (11,54)		0 (0)	5 (19,23)	21 (80,77)		13 (50)	13 (50)	
Asignaturas impartidas	Una asignatura	36(72,00)	9(18,00)	5(10,00)	0,49*	37(74,00)	10(20,00)	3(6,00)	0,48*	0(0,00)	7(14,00)	43(86,00)	0,6	33(66,00)	17(34,00)	0,27
	Más de una asignatura	41(82,00)	6(12,00)	3(6,00)		41(82,00)	8(16,00)	1(2,00)		1(2,00)	7(14,00)	42(84,00)		38(76,09)	12(24,00)	
Tiempo de trabajo	Menos de un año	3(50,00)	2(33,33)	1(16,67)	0,26*	4(66,67)	1(16,67)	1(16,67)	0,26*	0(0,00)	2(33,33)	4(66,67)	0,36	4(66,67)	2(33,33)	0,8
	Más de un año	74(78,72)	13(13,83)	7(7,45)		74(78,72)	17(18,09)	3(3,19)		1(1,06)	12(12,77)	81(81,17)		67(71,28)	27(28,72)	
Estabilidad laboral	Baja	2(66,67)	1(33,33)	0(0,00)	0,18	2(66,67)	0(0,00)	1(33,33)	0,08*	0(0,00)	1(33,33)	2(66,67)	0,75*	2(66,67)	1(33,33)	0,94*
	Media	50(81,97)	5(8,20)	6(9,84)		48(78,69)	12(19,67)	1(1,64)		1(1,64)	9(14,75)	51(83,61)		44(72,13)	17(27,87)	
	Alta	25(69,44)	9(25,00)	2(5,56)		28(77,78)	6(16,67)	2(5,56)		0(0,00)	4(11,11)	32(88,89)		25(69,44)	11(30,56)	

Chi cuadrado  $\chi^2$  Valor P\* con prueba exacta de Fisher

**Análisis estadístico tabla 2:**

Al realizar el análisis de prevalencia de sintomatología asociada a stress en 100 profesores de la Unidad Educativa Antonio Nariño, vemos que se establece un análisis multivariado con respecto a cansancio emocional, despersonalización, realización personal y burnout teniendo como grupos de estudio y comparación a quienes laboran menos de 40 horas y aquellos que laboran 40 horas ó más.

En relación a dichos grupos de estudio y comparación tenemos que el cansancio emocional bajo lo presentaron 24 docentes (58,54%) de quienes laboran menos de 40 horas por semana y 53 (89,83%) de aquellos que trabajan 40 horas o más en la semana. Mientras que en lo que respecta a la despersonalización en grado bajo fue presentada por 25 docentes representados por el (60.98 %) de quienes que laboran menos de 40 horas y 53 (89.83 %) de los que laboran 40 horas ó más. En cuanto al burnout, este se puso de manifiesto en 18 docentes (43.90%) de quienes laboran menos de 40 horas y 11 (18.64 %) de quienes trabajan 40 horas o más.

En cuanto a la relación de prevalencia de sintomatología en la variable género, tenemos que el cansancio emocional en grado bajo lo presentan el 77.78 % de mujeres (56 casos) y en hombres en un 75 % (21 casos), mientras que en cuanto al burnout se evidenció la relación de prevalencia de 19 casos (26.39%) en mujeres y 10 (35.71%) en hombres.

Al realizar la revisión de la sintomatología asociada a stress de acuerdo a los grupos etáreos tenemos que el cansancio emocional se presentó en 36 casos (87.80%) de quienes tienen 40 años o más. Y entre aquellos que tienen edades entre los 30 y 40 años en 39 de ellos (79.59%), además el burnout se puso de manifiesto en este mismo grupo etáreo en 18 docentes, lo que equivale al (36,73%).

En lo que respecta al nivel de educación obtuvimos que el cansancio emocional en grado bajo se manifestó en 62 docentes (78.48)

de quienes cuentan con un tercer nivel, la despersonalización en grado bajo se presentó en 18 maestros (85.71%) que cuentan con postgrado y el burnout en 23 profesores (29.11%) de aquellos que tienen un tercer nivel de educación.

En cuanto al número de asignaturas impartidas tenemos que 41 docentes (82,00 %) presentaron cansancio emocional y despersonalización en grado bajo en quienes dan clases en más de una asignatura, mientras que el burnout se manifestó en 12 de ellos(24%).

En lo referente al tiempo de trabajo, tenemos que el cansancio emocional y la despersonalización en grado bajo se manifestaron en 74(78,72 %) de quienes tienen más de un año trabajando y el burnout 27(28,72) de ellos.

En cuanto a la estabilidad laboral media se asocia a la de presentación cansancio emocional en grado bajo en 50(81,97%), mientras que el 48(78,69) de ellos manifestó despersonalización en grado bajo y burnout lo presentaron 17 profesores (27,87%).

**Tabla 3 REGRESIÓN LOGÍSTICA CRUDA Y AJUSTADA DE SINTOMATOLOGÍA DE ESTRÉS EN 100 DOCENTES DE LA**

**UNIDAD EDUCATIVA ANTONIO NARIÑO**

VARIABLE	CATEGORIA	CANSANCIO EMOCIONAL		DESPERSONALIZACIÓN		REALIZACIÓN PERSONAL		BURNOUT	
		OR Crudo (95% IC)	OR Ajustado (95% IC)	OR Crudo (95% IC)	OR Ajustado (95% IC)	OR Crudo (95% IC)	OR Ajustado (95% IC)	OR Crudo (95% IC)	OR Ajustado (95% IC)
Horas de trabajo	Más de 40 horas	1	1	1	1	1	1	1	1
	20 a 40 horas	0,38 ( 0,18-0,79)	0,41 (0,16-1,06)	0,19 (0,07-0,52)	0,21 (0,06-0,66)	1,12 (0,41-3,07)	0,63 (0,15-2,71)	0,29 (0,11-0,72)	0,82 (0,17-3,79)
Sexo	Masculino	1	1	1	1	1	1	1	1
	Femenino	1,33(0,67-2,63)	1,26 (0,50-3,18)	3,05(1,3-6,9)	3,44 (1,27-9,25)	1,71(0,47-6,14)	2,76 (0,53-14,32)	1,54(0,60-3,94)	0,95 (0,20-4,57)
Estado de salud	Muy buena	1	1	1	1	1	1	1	1
	Excelente	1,22 (0,47-3,18)	NA	1,04 (0,36-2,95)	NA	0,74 (0,16-3,34)	NA	1,27 (0,37-4,32)	NA
	Buena								
Tiempo de trabajo	Más de un año	1	1	1	1	1	1	1	1
	Menos de un año	0,47 (0,16-1,34)	0,24 (0,05-1,14)	0,49 ( 0,14-1,69)	0,35 (0,08-1,47)	2,37 (0,48-11,49)	5,49 (0,60-50,12)	0,80 (0,13-4,66)	13,63 (0,52-354,35)

OR: Odds Ratio; CI: 95% Intervalo de confianza ajustada para horas de trabajo, sexo, estado de salud y tiempo de trabajo.

### **ANÁLISIS TABLA 3:**

Para el análisis del modelo de regresión logística cruda y ajustada, establecimos las variables de horas de trabajo, sexo, estado de salud y tiempo de trabajo, las cuales se correlacionaron con los datos de sintomatología asociados a stress y que fueron identificados previamente.

Para ello tenemos que en cuanto al número de horas semanales de trabajo, observamos que el laborar menos de 40 horas se convierte en un factor de protección para el cansancio emocional, despersonalización y burnout presentando Odds ratio crudo de 0.38, 0.19 y 0.29 con intervalos de confianza de 0.18 a 0.79, 0.07 a 0.52 y 0,29 (0,11-0,72) respectivamente. Cabe destacar que en cuanto a la despersonalización se realizó el Odds ratio ajustado obteniendo el 0,21 con un intervalo de confianza del 95% (0,06-0,66).

Mientras que al analizar la variable sexo, se evidenció que el pertenecer al género femenino se convierte en un factor de riesgo para presentar despersonalización con un Odds ratio crudo de 3,05(1,3-6,9) y un Odds ratio ajustado de 3,44 (1,27-9,25) con un intervalo de confianza del 95 % en ambos casos.

Al revisar la asociación con respecto al tiempo de trabajo que llevan los docentes, tenemos que para la manifestación del cansancio emocional como para la despersonalización, el tener menos de un año se convierte en un factor de protección con un Odds ratio crudo de 0,47 (0,16-1,34) y de 0,49 ( 0,14-1,69) respectivamente. Sin embargo en la presentación de burnout, vemos que tener menos de un año en el trabajo se obtuvo un 13.63 de Odds ratio crudo, con un intervalo de 0,52-354,35) veces más de riesgo para presentar esta sintomatología asociada al stress por parte de los docentes.



## DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

De acuerdo con los resultados en el estudio realizado que es de carácter transversal, en primer lugar, se han analizado las variables sociodemográficas, destacando que los docentes de la “Unidad Educativa Antonio Nariño” sobrepasa el género femenino en relación al género masculino presentando una relación 7:3 respectivamente. EN cuanto al rango de edad el que prevalece es edades comprendidas entre 30 a 40 años, seguido de docentes mayores a 41 años con el 41%, es decir que están en la edad adecuada donde existe mayor energía por así decirlo para laborar. En cuanto a la estabilidad laboral destaca una estabilidad laboral media, es decir que se encuentran laborando por medio de contratos de servicios ocasionales que equivale a tiempo de trabajo corto, hasta que así lo decida el Gobierno nacional en renovar o no el contrato, así lo narra el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-375 (Larco, 2019). Así mismo como es de conocimiento público en el año 2020 aparecieron nuevos lineamientos para la contratación de docentes para contratos de servicios ocasionales y nombramientos provisionales, el cual es un proceso sumamente largo debido a que se deben realizar distintos cursos y pruebas para ser idóneo lo que complica a los docentes a obtener un empleo en su área de trabajo. (EDUCACION, 2020). Finalmente en cuanto al tiempo de trabajo la gran parte de los docentes labora más de 1 año como docente y en la institución lo que puede generar a largo plazo estrés y fatiga si no ha tenido el tiempo de descanso y la atención suficiente.

Carga horaria semanal y manifestaciones de estrés.- Cansancio emocional bajo lo presentaron 24 docentes (58,54%) de quienes laboran menos de 40 horas por semana y 53 (89,83%) de aquellos que trabajan 40 horas o más en la semana. Mientras que en lo que respecta a la despersonalización en grado bajo fue presentada por 25 docentes representados por el (60.98 %) de quienes que laboran menos de 40 horas y 53 (89.83 %) de los que laboran 40 horas ó más. En cuanto al burnout, este se puso de manifiesto en 18 docentes (43.90%) de quienes laboran menos de 40 horas y 11 (18.64 %) de quienes trabajan 40 horas o más.

Relación con la variable género.- En la variable género, tenemos que el cansancio emocional en grado bajo lo presentan el 77.78 % de mujeres (56 casos) y en hombres en un 75 % (21 casos), mientras que en cuanto al burnout se evidenció la relación de prevalencia de 19 casos (26.39%) en mujeres y 10 (35.71%) en hombres.

Por su parte, Ibarra, demostró de su investigación, “un alto porcentaje de docentes con un bajo nivel de agotamiento emocional 66%, bajo sentimiento de realización personal (38.20%) y un alto porcentaje de docentes entre media y alta despersonalización (72.9). Respecto a las variables demográficas y laborales se encontraron diferencias significativas con el género en la medición del agotamiento emocional y despersonalización”.

En cuanto al número de asignaturas impartidas tenemos que 41 docentes (82,00 %) presentaron cansancio emocional y despersonalización en grado bajo en quienes dan clases en más de una asignatura, mientras que el burnout se manifestó en 12 de ellos (24%).

En lo referente al tiempo de trabajo, tenemos que el cansancio emocional y la despersonalización en grado bajo se manifestaron en 74(78,72 %) de quienes tienen más de un año trabajando y el burnout 27(28,72) de ellos.

En cuanto a la estabilidad laboral media se asocia a la de presentación cansancio emocional en grado bajo en 50(81,97%), mientras que el 48(78,69) de ellos manifestó despersonalización en grado bajo y burnout lo presentaron 17 profesores (27,87%).

“En Ecuador, Argilagos et al., encontró en su estudio que la población estudiada (docentes universitarios de dos universidades de Ecuador) y bajo los datos obtenidos, se puede establecer que el síndrome de burnout es alto, con más prevalencia en la dimensión del desgaste emocional (55,7%), seguido por la despersonalización (60,0%) y el nivel bajo de realización personal (65,7 %). (Tito, Torres, & Perez, 2022)

“Aguilar & Aquino<sup>11</sup> encontraron los siguientes resultados: que el 80.1% de los docentes tienen un nivel bajo de Síndrome de Burnout; es decir baja despersonalización, bajo agotamiento emocional y reducida realización personal sobre todo en el docente contratado; así mismo se encontró que hay un 72,3% corresponde a adulto mayor, de ellos el 43,9% son de sexo femenino”. (Tito, Torres, & Perez, 2022)

Laborar menos de 40 horas se convierte en un factor de protección para cansancio emocional, despersonalización y burnout.

Con un (Odds ratio crudo de 0.38, 0.19 y 0.29 con intervalos de confianza de 0.18 a 0.79, 0.07 a 0.52 y 0,29 (0,11-0,72) respectivamente. En la despersonalización se realizó el Odds ratio ajustado obteniendo el 0,21 con un intervalo de confianza del 95% (0,06-0,66).

Tener menos de un año Se convierte en un factor de protección tanto para cansancio emocional como para la despersonalización.

Con un Odds ratio crudo de 0,47 (0,16-1,34) y de 0,49 ( 0,14-1,69) respectivamente.

Pertenecer al género femenino se convierte en un factor de riesgo para padecer despersonalización.

Odds ratio crudo de 3,05(1,3-6,9) y un Odds ratio ajustado de 3,44 (1,27-9,25) con un intervalo de confianza del 95 % en ambos casos.

Tener menos de un año laborando se encontró como factor de protección y a la vez como factor de riesgo.

Protección: Cansancio emocional como para la despersonalización Odds ratio crudo de 0,47 (0,16-1,34) y de 0,49 ( 0,14-1,69) respectivamente.

Riesgo: Para burnout, con un 13.63 de Odds ratio crudo, con un intervalo de 0,52-354,35).



“García, Marín y Aguayo (2018), señalaron que los maestros de secundaria son uno de los grupos ocupacionales que presentan los niveles más altos de baja por enfermedad debido al estrés en el lugar de trabajo”. (Manzano, 2020)

Gutiérrez, et al, en el año 2020 destacó en un estudio que las personas que tienen mayor tiempo de servicio tienen algo a favor y es que al venir desarrollando en forma continua una función o actividad, les ocasiona un nivel de estrés bajo gracias a que adoptan las aptitudes necesarias que requiere la entidad a la que pertenecen, obtienen suficiente experiencia y experticia en su cargo y seguridad para desenvolverse con mayor facilidad a comparación del personal nuevo. (Castro, 2014)

## **RECOMENDACIONES**

Teniendo en cuenta los resultados analizados en las tablas anteriores se debería plantear estrategias de abordajes, valoración y seguimiento al personal que tiene poco tiempo laborando en la Institución de Educación.

Para reforzar los resultados y entendimiento de este estudio se podría complementar la investigación utilizando estudios prospectivo y/o un ensayo de control aleatorio con el objetivo de analizar y comprobar los hallazgos anteriores y así explorar posibles relaciones que pueden provocar estrés laboral y si el mismo está haciendo repercusiones sobre el alumnado o alteraciones de tipo conductuales, de comprensión y desenvolvimiento por parte del docente estudiado.

Por ahora la importancia de brindar a los docentes sobre todo a las docentes de género femenino de herramientas que enfoquen y permitan cuidar el ámbito emocional y les ayuden para enfrentarse a situaciones para mejorar los espacios educativos, mediante un profesional de la salud en este caso el Médico Ocupacional se disponga en analizar este estudio e intervenir de manera directa para erradicar y prevenir el Síndrome de Burnout con una perspectiva de género como herramienta de sensibilización para todos los actores de los procesos educativos.

## Bibliografía

- Apiquian, A. (2017). *Universidad Anáhuac México Norte*. Obtenido de EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LAS EMPRESAS: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Ayuso, J. (s.f.). *Universidad de Cádiz, España*. Obtenido de Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout : <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1341Ayuso.pdf>
- BILLIN. (s.f.). *Glosario contable*. Obtenido de Jornada Laboral: <https://www.billin.net/glosario/definicion-jornada-laboral/#:~:text=La%20Jornada%20Laboral%20es%20el,poдр%3%A1%20superar%20el%20%3ADmite%20legal.>
- Bulatevych, N. (2017). *ResearchGate*. Obtenido de Síndrome de burnout en docentes: el fenómeno del proceso: [https://www.researchgate.net/publication/323189349\\_Teacher's\\_burnout\\_syndrome\\_the\\_phenomenology\\_of\\_the\\_process](https://www.researchgate.net/publication/323189349_Teacher's_burnout_syndrome_the_phenomenology_of_the_process)
- Castro, R. (2014). *Análisis de las buenas prácticas del tutor universitario: estudio de caso en la Universidad Tecnológica de Chihuahua de México*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/133264/racc1de1.pdf>
- Clemente, R. (2019). *Universidad Nacional del Centro de Perú*. Obtenido de SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE EL TAMBO 2019: [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6584/TESIS\\_BURNOUT\\_VALIDO\\_08\\_ocx.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6584/TESIS_BURNOUT_VALIDO_08_ocx.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- EDUCACION, M. D. (Febrero de 2020). "LINEAMIENTOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS BAJO LA FIGURA DE NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES Y CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA INFORMÁTICA EDUCA EMPLEO". Obtenido de [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/lineamientos\\_actualizados\\_educa\\_empleo.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/lineamientos_actualizados_educa_empleo.pdf)
- Ford, T., Olsen, J., Khojasteh, J., Ware, J., & Urick, A. (7 de Junio de 2019). *Emerald Insight*. Obtenido de The effects of leader support for teacher psychological needs on teacher burnout, commitment, and intent to leave: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEA-09-2018-0185/full/html>
- Gallardo, J., López, F., & Gallardo, P. (2019). *Dialnet*. Obtenido de Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7002122>
- INE. (s.f). *Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de Sexo: <https://www.ine.es/DEFine/es/concepto.htm?c=4484&op=30307&p=1&n=20>
- Jarrín , G., Patiño, M., Moya, I., Barandica, Á., & Bravo, V. (2022). *Dialnet*. Obtenido de Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior

- en tiempos de pandemia Covid-19:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8331397>
- Khoo, E., Aldubai, S., Ganasegeran, K., Bernice, S., Estud, L., Zakaria, N., & Tan, K. (2017). *Arch Argent Pediat*. Obtenido de El agotamiento emocional está asociado con factores estresantes relacionados con el trabajo: Estudio multicéntrico y transversal en hospitales públicos de Malasia:  
<http://www.scielo.org.ar/pdf/aap/v115n3/v115n3a02.pdf>
- Larco, M. (2019). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Acuerdo Ministerial Nro MDT-2019-375:  
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/12/Acuerdo-Ministerial-MDT-2019-375-Directrices-para-la-optimizaci%C3%B3n-de-gastos-de-personal-en-la-modalidad-de-contrato-de-servicios-ocasionales..pdf>
- Lovo, J. (2020). *Revista Entorno*. Obtenido de Síndrome de burnout: Un problema moderno:  
<https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
- Lovo, J. (2020). *Revista Entorno*. Obtenido de Síndrome de burnout: Un problema moderno:  
 file:///C:/Users/HP/Downloads/12034%20(4).pdf
- Manzano, A. (2020). Obtenido de Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador:  
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/132/381>
- Maslach. (s.f). *Maslach Burnout Inventory*. Obtenido de Cuestionario:  
<https://multimedia.elsevier.es/PublicationsMultimediaV1/item/multimedia/S1138359320300630:mmc1.pdf?idApp=UINPBA00004N>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1997). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. Obtenido de In book: Evaluating Stress: A Book of Resources (pp.191-218)Publisher: The Scarecrow Press:  
[https://www.researchgate.net/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual](https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual)
- Matla, E., & Fuentes, Y. (s.f.). *Estado de salud y disfunción familiar en pacientes con hipertensión arterial en primer nivel de atención*. Obtenido de  
<https://www.uv.mx/blogs/favem2014/files/2014/06/Elena.pdf>
- OEHA. (s.f.). Obtenido de Nivel de educación:  
<https://oeha.ca.gov/calenviroscreen/indicator/nivel-educativo#:~:text=El%20nivel%20educativo%20es%20el,las%20personas%20con%20menos%20educaci%C3%B3n.>
- OIT. (s.f.). Obtenido de La relación de trabajo: [https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_165190/lang--es/index.htm](https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm)
- OMS. (1946). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Constitución de la OMS:  
<https://www.who.int/es/about/governance/constitution#:~:text=La%20salud%20es%20un%20estado,o%20condici%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20o%20social.>
- OMS. (2012). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Definición de Salud:  
<https://www.who.int/es/about/frequently-asked->



- Tito-Huamani Pedro Leonardo, Torres-Pecho Miryam, Pérez-Palacios Emma Emilia. Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: un análisis factorial exploratorio. *Enferm. glob.* [Internet]. 2022 [citado 2022 Nov 27]; 21(67): 50-81. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412022000300050&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412022000300050&lng=es). Epub 19-Sep-2022. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.496901>
- Manzano Díaz, A. (2021). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 4(16), 499-511. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132> (Original work published 26 de diciembre de 2020)
- Malander N (2019). Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario. *Revista de Psicología*. Año 2019. Vol. 15, N° 29, pp. 84-99. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/9572/5/prevalencia-burnout-docentes.pdf>
- Castillo, A., Morales, B., Hernández, Y., Sanchez I. (2019). El síndrome de Burnout en docentes de educación básica: sus efectos para la enseñanza de las matemáticas. Disponible en: <https://Dialnet-ElSindromeDeBurnoutEnDocentesDeEducacionBasica-7436067.pdf>
- Cabezas, E., Beltran, D., (2018) Niveles de Burnout en docentes de educación media y superior en la ciudad de Riobamba- Ecuador. Disponible: <https://doi.org/10.32645/13906925.752>
- Zuñiga, S., Pizarro, V., (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. Disponible: [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-07642018000100171&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-07642018000100171&script=sci_arttext)
- Apiquian, A. (2017). *Universidad Anáhuac México Norte*. Obtenido de EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LAS EMPRESAS: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Ayuso, J. (s.f.). *Universidad de Cádiz, España*. Obtenido de Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout : <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1341Ayuso.pdf>
- BILLIN. (s.f.). *Glosario contable*. Obtenido de Jornada Laboral: <https://www.billin.net/glosario/definicion-jornada-laboral/#:~:text=La%20Jornada%20Laboral%20es%20el,podr%C3%A1%20superar%20el%20l%C3%ADmite%20legal>.
- Bulatevych, N. (2017). *ResearchGate*. Obtenido de Síndrome de burnout en docentes: el fenómeno del proceso: [https://www.researchgate.net/publication/323189349\\_Teacher's\\_burnout\\_syndrome\\_the\\_phenomenology\\_of\\_the\\_process](https://www.researchgate.net/publication/323189349_Teacher's_burnout_syndrome_the_phenomenology_of_the_process)
- Castro, R. (2014). *Análisis de las buenas prácticas del tutor universitario: estudio de caso en la Universidad Tecnológica de Chihuahua de México*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/133264/racc1de1.pdf>
- Clemente, R. (2019). *Universidad Nacional del Centro de Perú*. Obtenido de SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE EL TAMBO 2019:

[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6584/TESIS\\_BURNO\\_UT\\_VALIDO\\_08\\_ocx.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6584/TESIS_BURNO_UT_VALIDO_08_ocx.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- EDUCACION, M. D. (Febrero de 2020). "LINEAMIENTOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS BAJO LA FIGURA DE NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES Y CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA INFORMÁTICA EDUCA EMPLEO". Obtenido de [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/lineamientos\\_actualizados\\_educa\\_empleo.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/lineamientos_actualizados_educa_empleo.pdf)
- Ford, T., Olsen, J., Khojasteh, J., Ware, J., & Urick, A. (7 de Junio de 2019). *Emerald Insight*. Obtenido de The effects of leader support for teacher psychological needs on teacher burnout, commitment, and intent to leave: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEA-09-2018-0185/full/html>
- Gallardo, J., López, F., & Gallardo, P. (2019). *Dialnet*. Obtenido de Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7002122>
- INE. (s.f). *Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de Sexo: <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4484&op=30307&p=1&n=20>
- Jarrín , G., Patiño, M., Moya, I., Barandica, Á., & Bravo, V. (2022). *Dialnet*. Obtenido de Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8331397>
- Khoo, E., Aldubai, S., Ganasegeran, K., Bernice, S., Estud, L., Zakaria, N., & Tan, K. (2017). *Arch Argent Pediat*. Obtenido de El agotamiento emocional está asociado con factores estresantes relacionados con el trabajo: Estudio multicéntrico y transversal en hospitales públicos de Malasia: <http://www.scielo.org.ar/pdf/aap/v115n3/v115n3a02.pdf>
- Larco, M. (2019). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Acuerdo Ministerial Nro MDT-2019-375: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/12/Acuerdo-Ministerial-MDT-2019-375-Directrices-para-la-optimizaci%C3%B3n-de-gastos-de-personal-en-la-modalidad-de-contrato-de-servicios-ocasionales..pdf>
- Lovo, J. (2020). *Revista Entorno*. Obtenido de Síndrome de burnout: Un problema moderno: <https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
- Lovo, J. (2020). *Revista Entorno*. Obtenido de Síndrome de burnout: Un problema moderno: [file:///C:/Users/HP/Downloads/12034%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/12034%20(4).pdf)
- Manzano, A. (2020). Obtenido de Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador: <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/132/381>
- Maslach. (s.f). *Maslach Burnout Inventory*. Obtenido de Cuestionario: <https://multimedia.elsevier.es/PublicationsMultimediaV1/item/multimedia/S1138359320300630:mmc1.pdf?idApp=UINPBA00004N>

- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1997). *The Maslach Burnout Inventory Manual*.  
Obtenido de In book: Evaluating Stress: A Book of Resources (pp.191-218)Publisher:  
The Scarecrow Press:  
[https://www.researchgate.net/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual](https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual)
- Matla, E., & Fuentes, Y. (s.f.). *Estado de salud y disfunción familiar en pacientes con hipertensión arterial en primer nivel de atención*. Obtenido de  
<https://www.uv.mx/blogs/favem2014/files/2014/06/Elena.pdf>
- OEHA. (s.f.). Obtenido de Nivel de educación:  
<https://oeha.ca.gov/calenviroscreen/indicator/nivel-educativo#:~:text=El%20nivel%20educativo%20es%20el,las%20personas%20con%20menos%20educaci%C3%B3n.>
- OIT. (s.f.). Obtenido de La relación de trabajo: [https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_165190/lang--es/index.htm](https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm)
- OMS. (1946). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Constitución de la OMS:  
<https://www.who.int/es/about/governance/constitution#:~:text=La%20salud%20es%20un%20estado,o%20condici%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20o%20social.>
- OMS. (2012). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Definición de Salud:  
<https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20define%20la%20OMS%20la,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB.>
- OMS. (2019). *Médicos y pacientes.com*. Obtenido de La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”:  
<http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
- OMS. (2022). *INSST*. Obtenido de Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>
- Pérez, F. (2019). *VILEX*. Obtenido de El concepto de tiempo de trabajo:  
<https://vlex.es/vid/concepto-tiempo-trabajo-818996677#:~:text=Por%20tiempo%20de%20trabajo%20entiende,y%20Fo%20pr%C3%A1cticas%20nacionales%E2%80%9D%20.>
- RAE. (s.f). *Real Academia de la Lengua Española*. Obtenido de Edad: <https://dle.rae.es/edad>
- Reyes, E. (2017). *Universidad Andina Simón Bolívar*. Obtenido de La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública:  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>
- Rivera, Álvaro, Segarra, Pedro, & Giler, G. (2018). *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. Obtenido de Síndrome de Burnout en docentes de Intituciones de Educación Superior:  
<https://www.redalyc.org/journal/559/55960422004/55960422004.pdf>

- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*. Obtenido de Síndrome de burnout en docentes:  
<https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/521653267015.pdf>
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). *Medicina Legal de Costa Rica*. Obtenido de Síndrome de Burnout: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Sánchez, F. (2018). *ASPREC*. Obtenido de <https://www.asprec.com.ec/blog/2018/09/25/salud-ocupacional-en-el-personal-docente/#:~:text=Los%20principales%20riesgos%20a%20los,de%20pie%20por%20muc%20horas>)
- Tabares, Y., Martínez, V., & Matabanchoy, S. (21 de Marzo de 2019). *Scielo*. Obtenido de Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v22n3/2389-7066-reus-22-03-265.pdf>
- Tito, P., Torres, M., & Pérez, E. (2022). *Scielo*. Obtenido de Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: un análisis factorial exploratorio: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?lng=es&nrm=iso&pid=S1695-61412022000300050&script=sci\\_arttext&lng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?lng=es&nrm=iso&pid=S1695-61412022000300050&script=sci_arttext&lng=es)