



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
PREVALENCIA Y FACTORES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN
DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA Y SUPERIOR**

**Profesor
Dra. Bernarda Espinoza Castro**

**Autor (es)
Willington Steven Navarro Salazar
Stephanny Lizbeth Nieto Páez**

2024



DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

"Declaro haber dirigido el trabajo, PREVALENCIA Y FACTORES ASOCIADOS AL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA Y SUPERIOR a través de reuniones periódicas con los estudiantes **Willington Steven Navarro Salazar y Stephanny Lizbeth Nieto Páez**, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

Dra. Bernarda Espinoza Castro

CI



DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

"Declaro haber revisado este trabajo, **PREVALENCIA Y FACTORES ASOCIADOS AL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA Y SUPERIOR** de los estudiantes, **Willington Steven Navarro Salazar y Stephanny Lizbeth Nieto Páez**, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

Dra. Bernarda Espinoza Castro

CI



DECLARACIÓN AUTORIA DE LOS ESTUDIANTES

“Declaramos que este trabajo es original, de nuestra autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”



**WILLINGTON STEVEN NAVARRO
SALAZAR
CI.1717377236**



**STEPHANNY LIZBETH NIETO
PÁEZ
CI.0604576785**

AGREDECIMIENTO

Es un honor poder expresar mi más profundo agradecimiento en especial a Dios por permitirme lograr y alcanzar mis metas, a todas aquellas personas, amigos y compañeros que me han acompañado en el transcurso de mi formación académica, a mi familia siendo motivo de inspiración en este sueño que se hizo posible, que esta muestra de superación sea el legado y ejemplo para mis hermanos, agradeciendo a nuestra directora de tesis Msc. Dra. Bernarda Espinoza Castro quien ha sido guía esencial en este presente estudio, a mi compañera Stephanny Nieto con quien hemos formado un gran grupo de trabajo, logrando alcanzar todos los módulos y arduas horas de trabajo.

A todos ustedes, gracias de todo corazón. Este logro no habría sido posible sin su apoyo.

Willington Steven Navarro

AGREDECIMIENTO

Dedico este trabajo a todos aquellos cuyas enseñanzas y virtudes han iluminado mi camino, y a quienes debo la fortaleza y la sabiduría para culminar este proyecto. A mis padres, cuya constante demostración de amor y resiliencia me ha enseñado que la verdadera libertad se encuentra en la serenidad del alma y en la aceptación de lo que no podemos cambiar.

A mi compañero, cuya presencia y apoyo han sido un recordatorio de la importancia de la colaboración y del valor del esfuerzo conjunto en la travesía del conocimiento.

A mis maestros, cuyas enseñanzas y guía han sido fundamentales para mi desarrollo académico y personal, mostrando siempre que el verdadero conocimiento va más allá de los libros.

A mi familia, cuyo amor y comprensión han sido un refugio constante y un pilar de fortaleza en los momentos más desafiantes. Su apoyo ha sido fundamental para mantener la calma y la claridad en este camino. Quienes han compartido conmigo cada pequeño triunfo y cada desafío, los tres han sido una fuente de inspiración constante y fuerza inquebrantable.

Finalmente, a todas las almas sabias que, de una manera u otra, han influido en este viaje, recordándome que la verdadera riqueza se encuentra en el cultivo de la virtud y la serenidad interior.

Con profunda gratitud y reconocimiento,

Stephanny Nieto

DEDICATORIA

A mi Abuelos, Fabián y Hilda, cuya fe en mí ha sido la inspiración de todos mis logros. Su amor, sacrificio, apoyo y consejos constantes me han brindado la fuerza necesaria para superar cada desafío. A mis padres, Javier y Grace, por su paciencia, comprensión, amor y apoyo incondicional durante mis estudios, las palabras de aliento, sabiduría e inspiración dejan una huella imborrable en mi vida, en mi formación académica y personal. Sus presencias en mi vida han sido un faro de esperanza y motivación. A mis hermanos, Sebastián y Galilea, por su compañerismo, amor y por creer siempre en mis capacidades. Sus palabras de aliento han sido fundamentales en este camino. Y que esto sea una imagen a seguir. Dedico esta tesis a todos ustedes, que han sido una parte esencial de mi vida y de este logro académico.

Willington Navarro S.

No quiero pensar así que esto: Con gran aprecio y admiración, dedico este trabajo a todos los docentes que, con su entrega y pasión, transforman vidas y construyen futuros. Su dedicación y compromiso son la base sobre la cual se erige una sociedad más sabia y justa. Gracias por ser faros de conocimiento y ejemplo de humanidad.

Stephanny Nieto P.

RESUMEN

El presente estudio investiga la prevalencia del síndrome de burnout y los factores asociados en docentes de educación secundaria y superior en Ecuador durante el año 2024. Se llevó a cabo un estudio observacional analítico-descriptivo con un enfoque cuantitativo, utilizando cuestionarios estructurados administrados a 349 docentes de Quito, Riobamba y Guayaquil. Los resultados indican que la prevalencia general de burnout es del 17.19%, con una mayor prevalencia de agotamiento emocional y despersonalización en docentes de educación superior comparado con docentes de secundaria. Factores como la edad, tener hijos, la jornada laboral y la adaptabilidad social demostraron ser determinantes en la prevalencia del burnout. Los docentes más jóvenes y aquellos sin hijos son más propensos a experimentar agotamiento emocional y despersonalización, mientras que una mejor adaptabilidad social y trabajar en instituciones fiscales se asocian con una mayor realización personal. Estos hallazgos subrayan la necesidad de intervenciones específicas y políticas educativas que promuevan un entorno de trabajo saludable y sostenible para los docentes. Se recomienda implementar programas de apoyo psicológico, talleres de manejo del estrés y mejorar las condiciones laborales para mitigar el impacto del burnout. Para futuras investigaciones, se sugiere incluir muestras más amplias y diversas para obtener una comprensión más completa de los factores que influyen en el burnout entre diferentes grupos de docentes y regiones geográficas.

Palabras clave: burnout, docentes, educación secundaria, educación superior, Ecuador, factores asociados.

ABSTRACT

This study investigates the prevalence of burnout syndrome and its associated factors in secondary and higher education teachers in Ecuador during the year 2024. An observational, analytical-descriptive study with a quantitative approach was conducted, using structured questionnaires administered to 349 teachers from Quito, Riobamba, and Guayaquil. The results indicate that the overall prevalence of burnout is 17.19%, with higher prevalence of emotional exhaustion and depersonalization among higher education teachers compared to secondary education teachers. Factors such as age, having children, work shift, and social adaptability were significant determinants of burnout prevalence. Younger teachers and those without children are more prone to experiencing emotional exhaustion and depersonalization, while better social adaptability and working in public institutions are associated with higher personal accomplishment. These findings underscore the need for specific interventions and educational policies that promote a healthy and sustainable work environment for teachers. It is recommended to implement psychological support programs, stress management workshops, and improve working conditions to mitigate the impact of burnout. For future research, it is suggested to include larger and more diverse samples to gain a more comprehensive understanding of the factors influencing burnout among different groups of teachers and geographical region

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENTS

RESUMEN	I
ABSTRACT	II
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Identificación del objeto de estudio	1
1.2. Planteamiento del problema	2
1.3. Pregunta de investigación.....	2
2. OBJETIVOS	3
2.1. Objetivo general.....	3
2.2. Revisión de literatura	3
2.3. Burnout en la profesión docente	3
2.4. Impacto del burnout en la salud física y mental de los docentes	5
2.5. Factores contribuyentes al burnout.....	6
2.6. Consecuencias del burnout	7
2.7. Estrategias para mitigar el burnout	8
3. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	10
3.1. Metodología	10
3.2. Criterios de inclusión y exclusión	11
3.3. Operacionalización de las variables.....	11
3.4. Recopilación de datos.....	11
3.5. Análisis de datos.....	12
4. RESULTADOS	13
4.1. TABLA 1: Datos descriptivos de las condiciones sociodemográficas laborales violencia y síndrome de burnout.	13
4.2. Análisis Tabla 1:.....	15
4.3. TABLA 2: Prevalencia del síndrome de Burnout y sus componentes.	16
4.4. Análisis Tabla 2:.....	18
4.5. TABLA 3: RESULTADOS DE REGRESION LOGISTICA CRUDA Y AJUSTADA.....	19

4.6. Regresión logística cruda para el Síndrome de Burnout.....	20
4.7. Análisis Tabla y Grafico	21
4.8. TABLA 4: Resultados de regresión logística cruda y ajustada para despersonalización.	21
4.9. Regresión logística cruda para despersonalización.....	23
4.10. Análisis Tabla y Grafico	23
5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	24
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	28
7. REFERENCIAS.....	30
8. ANEXOS	33
8.1. Anexo 1 Variables.....	33
8.2. Anexo 2 Cuestionario aplicado a los docentes de educación secundaria y superior.....	35
8.3. Anexo 3 Cuestionario MBI-ES	39
8.4. Anexo 4 Cuestionario de Violencia	41

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Datos descriptivos de las condiciones sociodemográficas, laborales, violencia y síndrome de burnout de 349 docentes de acuerdo al nivel de educación al que imparten clases	13
TABLA 2. Prevalencia de síndrome de burnout y sus componentes en 349 docentes de educación secundaria y superior.....	16
TABLA 3. Resultados de regresión logística cruda y ajustada de síndrome de burnout	19
TABLA 4. Resultados de regresión logística cruda y ajustada para despersonalización	21

ÍNDICE DE FIGURAS

GRAFICO 1 - Regresión logística para el Síndrome de Burnout	20
GRAFICO 2 – Regresión logística cruda para Despersonalización	23

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Identificación del objeto de estudio

El objeto de estudio de esta investigación es determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria y superior que laboran en diferentes instituciones del Ecuador, durante el periodo enero a diciembre del año 2023.

En 2015, la Organización Mundial de la Salud adoptó una conceptualización de agotamiento ocupacional, la cual es consistente con la de Maslach, y en 2022 adoptó una versión modificada de esta. Sin embargo, el agotamiento ocupacional "no está clasificado por la OMS como una condición médica o trastorno mental" (Organization, 2021). La CIE-11, que comenzó a utilizarse oficialmente en 2022, incluyó el concepto de neurastenia dentro de la nueva condición de trastorno de malestar corporal (Organization, 2021).

El burnout se conceptualiza como una condición que afecta a quienes desempeñan profesiones emocionalmente exigentes. El primer reporte documentado de burnout que no se presenta en profesionales dedicados al cuidado es del año 1971, en controladores de tránsito aéreo estadounidenses que reportaban "agotamiento vocacional" caracterizado por disminución en la calidad y cantidad de producción laboral (JA, 1971). Actualmente, no existe una definición de burnout generalmente válida y acordada internacionalmente (Organization, 2021). Sin embargo, se define en la CIE-11 como: "El burnout es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito" (Kaschka, 2011). Se caracteriza por tres dimensiones:

Sensación de agotamiento o agotamiento de la energía;

Aumento de la distancia mental con el propio trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el propio trabajo; y

Reducción de la eficacia profesional.

1.2. Planteamiento del problema

El síndrome de burnout, también conocido como agotamiento profesional, es un fenómeno que afecta a individuos en diversas profesiones, particularmente aquellas que implican una alta interacción con otras personas, como la enseñanza. Este síndrome se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la sensación de logros personales. En el ámbito educativo, el burnout es un problema cada vez más preocupante debido a sus implicaciones negativas tanto en la salud mental y física de los docentes como en su rendimiento profesional.

El burnout se ha convertido en uno de los riesgos psicosociales laborales más importantes en la sociedad actual, generando importantes costos para las organizaciones y la sociedad. Inicialmente, se consideraba que el burnout era específico de los profesionales que trabajan en el cuidado de personas (Kaschka, 2011); no obstante, la evidencia ha demostrado que puede desarrollarse en todo tipo de profesiones.

La profesión docente puede ser muy estresante, lo que conduce a una reducción de la satisfacción laboral, agotamiento y bajo rendimiento laboral, llevando a un estrés crónico, el cual es un factor de riesgo para desarrollar otras enfermedades psiquiátricas como ansiedad, depresión y abuso de sustancias. El estrés prolongado de los docentes se correlaciona negativamente con la satisfacción laboral y positivamente con la intención de abandonar la profesión docente. También puede dar lugar a un comportamiento de retraimiento, incluido el abandono físico o psicológico del entorno laboral (Kyriacou, 1979).

Las estimaciones de la prevalencia del burnout varían considerablemente según la definición aplicada, ya que existe un desacuerdo sustancial en la literatura sobre su definición.

1.3. Pregunta de investigación

¿Cuál es la prevalencia del síndrome de burnout entre docentes de educación secundaria y superior, así como los factores de riesgos asociados con el incremento en la prevalencia de este síndrome?

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la prevalencia y factores asociados al síndrome de burnout en docentes de educación secundaria y superior.

2.1.1. Objetivos específicos

Establecer un análisis comparativo entre docentes de educación secundaria y superior en padecer síndrome de burnout.

Identificar factores asociados al síndrome de burnout en docentes de educación secundaria y superior.

2.2. Revisión de literatura

El burnout ha existido en todos los tiempos y en todas las culturas; se han encontrado descripciones de “agotamiento” que se remontan al Antiguo Testamento (Éxodo 18: 17-18) (M, 2010). Los pastores hablan del "cansancio de Elías" (Schall, 1993) (M, 2010). El término “burnout”, en un sentido clínico, se le atribuye al psicólogo Herbert Freudenberger, quien en 1974 lo describió como una particularidad de los profesionales dedicados al cuidado de las personas (Freudenberger, 1974). En abril de 1981, Maslach y la psicóloga estadounidense Susan E. Jackson publicaron un instrumento para evaluar el agotamiento ocupacional, el Maslach Burnout Inventory (MBI), siendo este el primer instrumento de este tipo (Maslach, 1981). Describieron el agotamiento ocupacional en términos de agotamiento emocional, despersonalización (sentimiento de poca empatía hacia otras personas en un entorno ocupacional) y reducción de los sentimientos de realización personal relacionada con el trabajo (Maslach, 1981).

2.3. Burnout en la profesión docente

En el estudio realizado por Biron et al., se mostró que la proporción de profesores de Quebec que informaron un alto nivel de angustia psicológica era dos veces más alta (40%) que la reportada para una muestra de población general de Quebec (20%) (Biron, 2008). Otros estudios informan de una prevalencia muy alta de estrés (100%), ansiedad (67,5%) y depresión (23,2%) entre los docentes (Desouky, 2017). En Latinoamérica, en países como Brasil, se reveló que un 25,77% de los docentes tiene el perfil de agotamiento profesional (Ribeiro, 2021), y en Chile, un estudio con 212 profesores de escuela mostró que un 25,2% de los participantes presentan niveles elevados de

agotamiento profesional (Salgado Roa, 2017). En Ecuador, se realizó un estudio en 59 docentes de una unidad educativa, obteniendo como resultado que el 29% de los docentes de la unidad educativa analizada padecen de cansancio emocional. Con bajo nivel de burnout se encontraron 42 docentes, con burnout moderado 8 y con burnout alto 9 docentes (Manzano Díaz, 2021). Sin embargo, al ser un universo de estudio pequeño, existe mayor riesgo de sesgos y los datos pueden no ser estadísticamente significativos. Se ha encontrado que el síndrome de burnout lleva correlación tanto con el estrés, agotamiento, ansiedad y depresión identificados en diversos estudios, lo que consecuentemente puede causar estrés crónico, conduciendo a factores de riesgo más conocidos como el consumo de alcohol y drogas (Agyapong, Obuobi-Donkor, Burbach, & Wei, 2022).

Entre los factores asociados al burnout se encuentran la suma de la carga de trabajo, horas de trabajo fuera del horario regular, exceso de alumnos, sensibilización con padres sobre temas educativos, manejo de bienes físicos y materiales, asociándolo con el agotamiento mental. Estas cargas están presentes en docentes de secundaria y universidad. En docentes universitarios, la prevalencia del síndrome de burnout fue del 68%, dividido en tres dimensiones: agotamiento emocional (15,2%), despersonalización (32,1%) y pérdida de satisfacción personal (22,1%), siendo 57% baja, 38% moderada y 6% severa (Moueleu Ngalagou, 2019). Se ha encontrado un factor protector en realizar actividades físicas y de ocio, evidenciándose beneficios considerables en la salud física y mental obtenidos a través de estas actividades.

En el ámbito de la educación, particularmente dentro del sector de la educación superior, la prevalencia de burnout es alarmante. Algunos autores estiman una prevalencia del 40% (Stelmokienė, 2019). Esta cifra significativa se atribuye a una combinación de altas demandas psicológicas, recompensas insuficientes, sobrecarga mental y los desafíos asociados a educar a individuos en varias etapas críticas de su desarrollo. La transición de la enseñanza tradicional a modalidades digitales ha exacerbado estos desafíos, ya que muchos educadores no estaban preparados para tal cambio. La falta de formación, recursos y competencias digitales necesarias para enfrentar esta nueva modalidad educativa ha llevado a un aumento de las demandas mentales y psicológicas, contribuyendo a niveles elevados de estrés y frustración entre los profesores

universitarios. Esta situación se complica aún más por la aparición de COVID-19, que aceleró drásticamente el cambio hacia la enseñanza en línea sin brindar el tiempo adecuado para la adaptación (Fernández-Suárez, 2021).

Esta transformación súbita tiene implicaciones significativas para la carga mental y los niveles de estrés de los educadores debido a sentimientos de inseguridad tecnológica, particularmente entre aquellos que anteriormente dependían en gran medida de las interacciones presenciales. Esta falta de competencia digital está estrechamente vinculada a una disminución en la realización personal, caracterizada por sentimientos de insuficiencia y aislamiento debido a recompensas, formación y apoyo insuficientes. Además, el trabajo emocional involucrado en la enseñanza conlleva gestionar las propias emociones mientras se empatiza con los estudiantes, fomentar su progreso y comprometerse con sus padres y colegas, lo que implica una carga emocional significativa para los educadores (Freudenberger, 1974). Aunque crucial para fomentar un ambiente de aprendizaje de apoyo y efectivo, este trabajo emocional puede conducir a la extenuación emocional, la despersonalización y una disminución del sentido de logro personal si no se gestiona adecuadamente.

Adicionalmente, factores como el tamaño del cuerpo estudiantil, la exclusividad del rol docente y los peligros físicos, biológicos y químicos inherentes al ambiente educativo contribuyen al riesgo de burnout (Leite, 2019) (Mijakoski, 2022). La mayoría de los educadores están en varias etapas de burnout, experimentando síntomas indicativos del inicio del síndrome. Es crucial ampliar la investigación en el personal docente, a quienes se les ha dado poca importancia en la investigación del estrés laboral y cómo esta puede afectar la educación de los estudiantes.

2.4. Impacto del burnout en la salud física y mental de los docentes

El estrés y el agotamiento están vinculados con un aumento en la prevalencia de ansiedad y depresión entre los docentes, así como con problemas de salud física como enfermedades cardiovasculares (Agyapong, Obuobi-Donkor, Burbach, & Wei, 2022). Los docentes afectados pueden sufrir una disminución notable en la productividad y un aumento en las incapacidades laborales, afectando profundamente su calidad de vida y desempeño en el trabajo. La enseñanza se identifica como una de las profesiones más estresantes, con una carga laboral que incluye planificación de clases, gestión de

actividades, supervisión y mantenimiento de disciplina, entre otras responsabilidades. Este alto nivel de estrés no solo reduce la calidad de vida de los docentes, sino que también conduce a emociones desagradables como la depresión y la ansiedad, exacerbadas por factores como la sobrecarga de trabajo, el mal comportamiento de los estudiantes y conflictos de rol.

El burnout no es solo un problema psicológico; también tiene importantes repercusiones físicas. El estrés crónico y el agotamiento pueden manifestarse en síntomas físicos como dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales y problemas cardiovasculares. La constante presión y falta de descanso adecuado pueden debilitar el sistema inmunológico, haciendo que los docentes sean más susceptibles a enfermedades. El consumo elevado de alcohol y drogas puede ser una vía de escape para algunos docentes, pero también contribuye a un deterioro adicional de la salud física y mental.

2.5. Factores contribuyentes al burnout

La integración de tecnologías de la información y comunicación (TIC) ha dado lugar a modalidades de trabajo como el teletrabajo, incrementando las demandas mentales y psicológicas (Fernández-Suárez, 2021). Este escenario ha llevado al surgimiento de condiciones de salud adversas como trastornos musculo esqueléticos, fatiga mental, problemas de sueño y agotamiento. El burnout se destaca como un síndrome prevalente entre el 5% y el 45% de la población activa, especialmente en sectores como el sanitario y educativo, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal (Fernández-Suárez, 2021). Este síndrome es más frecuente entre profesionales que interactúan directamente con el público, llevando a una pérdida de motivación y desarrollo de sentimientos de inadecuación. Se utiliza el Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar estas dimensiones, siendo una herramienta reconocida internacionalmente.

La enseñanza universitaria ha mostrado una alta prevalencia de burnout debido a las altas exigencias, sobrecarga mental y la constante necesidad de adaptación, especialmente marcada por los cambios introducidos por la pandemia de COVID-19. Esta situación ha transformado la educación presencial en virtual, lo que ha aumentado las demandas sobre los docentes universitarios, muchos de los cuales carecen de las competencias digitales necesarias. La revisión literaria apunta a un aumento de

responsabilidades en la educación superior, donde los factores de riesgo psicosocial relacionados con el uso de TIC, el aislamiento y la falta de competencias digitales son prevalentes.

El burnout es causado por múltiples factores, que incluyen tanto elementos personales como ambientales. Estos pueden ser factores predisponentes, moderadores, desencadenantes o perpetuadores, que a menudo se solapan con condiciones como el estrés laboral o la indefensión aprendida. La falta de una definición clara ha limitado su estudio y tratamiento específico dentro de la psiquiatría, llevando a su inclusión bajo categorías residuales en clasificaciones internacionales. Además, se plantea que el burnout podría ser considerado dentro de una categoría más amplia de "trastornos del espectro depresivo" para reflejar mejor su relación con la depresión (Kaschka, 2011).

2.6. Consecuencias del burnout

El estrés y el burnout son causas significativas de incapacidad laboral en muchos países. En Brasil, entre 2012 y 2016, estos trastornos fueron la tercera causa principal de incapacidad, representando aproximadamente el 9% de todas las prestaciones por enfermedad y discapacidad (Leite, 2019). El estrés laboral, exacerbado por factores como la violencia en las aulas, el agotamiento físico, las deficientes condiciones de trabajo y la falta de recursos, afecta particularmente a los profesores universitarios, quienes enfrentan altas demandas y tienen poco tiempo para otras actividades fuera del trabajo. Este fenómeno, altamente complejo y multidimensional, emerge de la interacción de factores individuales con un entorno laboral desafiante. Los resultados del estudio (Leite, 2019) indican que muchos profesores experimentan niveles altos de agotamiento emocional, despersonalización y una disminuida realización personal, reflejando las intensas demandas y el agotamiento físico y mental asociado con su rol profesional. Los hallazgos revelan que los profesores con un alto número de cursos y responsabilidades adicionales son más propensos al burnout, lo cual se agrava por largas jornadas de trabajo y una intensa interacción con los estudiantes. Además, aspectos como la sobrecarga laboral, que a menudo viene acompañada de una falta de habilidades adecuadas para manejar dicha carga, contribuyen aún más al desarrollo del burnout. Interesantemente, la despersonalización aparece no solo como un síntoma del agotamiento sino también como un mecanismo de defensa contra el estrés laboral,

especialmente en aquellos que la docencia no es su ocupación principal o que necesitan actualización profesional. Los datos sugieren que la duración en la profesión docente y la cantidad de estudiantes a cargo son factores que aumentan el estrés y el desgaste profesional, lo que puede conducir a problemas de salud significativos, incluyendo hipertensión arterial (Leite, 2019).

2.7. Estrategias para mitigar el burnout

Durante las últimas cuatro décadas, el agotamiento profesional se ha convertido en un problema serio que afecta el bienestar de empleados de distintas profesiones, especialmente los trabajadores de servicios humanos (Stelmokiené, 2019). La docencia es una de las ocupaciones más estresantes entre las profesiones de servicios humanos debido a las condiciones de trabajo, como sobrecarga de trabajo, contacto frecuente con los alumnos y altos requisitos.

El agotamiento no solo afecta negativamente la competencia personal y profesional del docente, sino también su salud mental y física, y causa diversas consecuencias a nivel de grupo y organizacional: compromete la productividad en la unidad/organización, afecta el desarrollo y la motivación de los estudiantes, aumenta la insatisfacción laboral, el absentismo y la rotación de empleados (Stelmokiené, 2019).

La teoría de Demandas-Recursos Laborales (JD-R) se ha convertido en un enfoque líder en la investigación del estrés, según el cual, las demandas laborales son aspectos de un trabajo que requieren esfuerzos adicionales (físicos y/o psicológicos) de los empleados y podrían estar relacionadas con síntomas de estrés (Stelmokiené, 2019).

El burnout muestra una variedad de síntomas, desde problemas de salud mental y física hasta una reducción de la motivación y productividad laboral. La literatura sobre este síndrome se ha enriquecido con herramientas como la Escala de Burnout del Personal para Profesionales de la Salud y el Inventario de Burnout de Maslach, permitiendo estudios más detallados y sistemáticos sobre sus manifestaciones y etiología.

Varias teorías intentan explicar el burnout, desde la teoría de la conservación de recursos, que lo vincula con la pérdida de recursos necesarios para mantener un buen rendimiento, hasta interpretaciones que lo asocian con trastornos narcisistas de la personalidad o desencantos profesionales crónicos (Zhao, 2019).

Investigaciones actuales muestran una prevalencia alarmante de burnout entre profesores universitarios, con estudios indicando que más del 50% (Zhao,2019) de ellos en ciertos contextos experimentan alto agotamiento emocional. Este fenómeno es global, con estudios realizados en diversos contextos culturales y laborales demostrando su universalidad. Esto subraya la necesidad de implementar estrategias integrales destinadas a mitigar estos riesgos. Tales estrategias deberían abarcar mejoras en la alfabetización digital y recursos, redes de apoyo mejoradas y la implementación de prácticas diseñadas para gestionar las demandas emocionales y físicas de la profesión docente.

El fenómeno del burnout tiene importantes implicaciones médicas y económicas debido al alto número de bajas laborales que provoca. Aunque carece de una definición uniforme y aceptación en los principales sistemas de clasificación médica como el DSM-IV y la CIE-10, el burnout se reconoce cada vez más en la práctica médica, a menudo diagnosticado a través de términos sustitutivos como "depresión" o "agotamiento vital" (Kaschka, 2011). La comprensión profunda y el abordaje integral de este síndrome son fundamentales para el desarrollo de políticas de salud efectivas y el bienestar de los profesionales en sectores clave, como la educación.

Es crucial implementar estrategias integrales destinadas a mitigar los riesgos asociados al burnout. Estas estrategias deberían abarcar mejoras en la alfabetización digital y recursos, redes de apoyo mejoradas y la implementación de prácticas diseñadas para gestionar las demandas emocionales y físicas de la profesión docente. Al abordar estos desafíos multifacéticos, es posible fomentar un ambiente educativo más resiliente y sostenible tanto para los educadores como para los estudiantes.

En este marco, el propósito de nuestra investigación es determinar la prevalencia del síndrome de burnout asociado a condiciones laborales entre los profesores de educación secundaria y superior. Asimismo, pretendemos analizar el nivel de estrés al que están expuestos estos profesionales y otros factores relevantes dentro del ambiente de las instituciones educativas. Identificar estos elementos es crucial para desarrollar intervenciones efectivas que no solo mejoren la calidad de la educación ofrecida, sino que también promuevan un mejor estilo de vida y bienestar general entre los educadores.

Este enfoque multidimensional es esencial para abordar las raíces del problema y fomentar un cambio significativo y duradero en el ámbito educativo.

En conclusión, la identificación y mitigación de los factores que contribuyen al burnout pueden mejorar significativamente la calidad de vida de los docentes y, en última instancia, la calidad de la educación. Las políticas educativas deben enfocarse en proporcionar un entorno de apoyo y recursos adecuados para los docentes, permitiéndoles desempeñar sus funciones de manera efectiva sin comprometer su salud mental y física.

3. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

3.1. Metodología

3.1.1. Diseño del estudio

Se llevó a cabo un estudio observacional analítico-descriptivo, con un enfoque cuantitativo para investigar la situación de los docentes en Ecuador, centrándose en aquellos que ejercen en los niveles de educación secundaria y superior.

3.1.2. Población de estudio

La población de interés consistió en los docentes registrados en el último censo, totalizando 247,809 individuos, los mismos que corresponden a 213468 para docentes de educación secundaria (Educación, 2023-2024) y 34341 para docentes de educación Universitaria y Escuelas Politécnicas (Secretaría de educación superior, 2022)

SIGNIFICANCIA DEL ESTUDIO. - P value<0.5

Ya que la muestra es tomada en cuenta con un valor de error del 0.5%.

3.1.3. Muestreo

Utilizando el software Stat-calc Epi Info 7.2.5.0, se determinó el tamaño de la muestra necesario para obtener resultados estadísticamente significativos, con un nivel de confianza del 95% y una frecuencia esperada del 40%. Se calculó un tamaño de muestra de 368 individuos.

$$\text{FORMULA: } n = \frac{N \cdot Z\alpha^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N-1) + Z\alpha^2 \cdot p \cdot q} \rightarrow n = \frac{247809 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.4 \cdot (1-0.4)}{(247809-1) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot 0.4 \cdot (1-0.4)} = 368$$

Donde:

n es el tamaño de la muestra.

N es el tamaño de la población (247809).

z es el valor correspondiente al nivel de confianza deseado (para un 95% de confianza, $=1.96z=1.96$).

p es la proporción esperada del evento o característica de interés (40% o 0.40).

E es el margen de error permitido (5% o 0.05)

Population size:	247809	Confidence Level	Cluster Size	Total Sample
Expected frequency:	40 %	80%	158	158
Acceptable Margin of Error:	5 %	90%	259	259
Design effect:	1.0	95%	368	368
Clusters:	1	97%	451	451
		99%	635	635
		99.9%	1035	1035
		99.99%	1445	1445

(statcal de epi info en su versión 7.2.5.0)

3.1.4. Selección de la población

Se empleó un muestreo aleatorio simple para seleccionar a los participantes del estudio.

3.2. Criterios de inclusión y exclusión

3.2.1. Criterios de Inclusión

Ejercer activamente como docente de educación secundaria o superior.

Estar empleado de forma parcial o completa en la institución.

Contar con al menos un año de antigüedad como docente en la institución.

Mostrar disposición para participar en el estudio y firmar el consentimiento informado.

3.2.2. Criterios de exclusión

Ejercer como docente de educación básica.

Tener un diagnóstico psiquiátrico preexistente.

No cumplir con el mínimo de antigüedad requerido.

Estar actualmente en licencia prolongada por maternidad o enfermedad.

No firmar el consentimiento para el uso de la información.

3.3. Operacionalización de las variables.

La tabla de operacionalización de variables puede ser consultada en el anexo.

3.4. Recopilación de datos

Los datos se recopilaron utilizando cuestionarios estructurados diseñados específicamente para este estudio y administrados a través de la plataforma de Formularios de Google. Estos cuestionarios abarcaban preguntas relacionadas con

aspectos socio-demográficos, laborales, psicosociales y el cuestionario MBI-ES (Maslach) el cual mide tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo, consta de 22 ítems con 7 opciones de respuesta, las mismas que van de 0 (nunca) a 6 (todos los días), el cual contiene 3 componentes:

Cansancio emocional el mismo que corresponde de 9 ítems: 1,2,3,6,8,13,14,16,20.

Despersonalización el mismo que corresponde de 5 ítems: 5,10,11,15,22.

Realización personal el mismo que corresponde a 8 ítems: 4,7,9,12,17,18,19,21.

Docentes de diversas instituciones en Quito, Riobamba y Guayaquil completaron los cuestionarios de forma electrónica mediante enlaces proporcionados. Se logró recopilar datos de 349 participantes que cumplieran con los criterios de inclusión establecidos.

El cuestionario sociodemográfico se utiliza para recopilar información básica sobre las características demográficas y sociales de los docentes a encuestar. Los datos obtenidos a través de este cuestionario son esenciales para el presente estudio. Proporciona un perfil básico de los participantes en términos de edad, género, nivel educativo, ocupación, estado civil, ingresos, hijos, actividad física y pasatiempos.

El cuestionario que evalúa la violencia se utiliza para identificar, medir y analizar la presencia y las características de la violencia en diferentes contextos. Esta herramienta es crucial en múltiples ámbitos, desde la investigación académica hasta la intervención práctica en salud pública, educación y justicia. Ayuda a reconocer y clasificar diferentes formas de violencia, como violencia física y sexual.

3.5. Análisis de datos

Los datos recopilados de los formularios de Google se establecieron en hojas de Excel con formato legible para la herramienta Epi Info. Se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo para resumir las características de la muestra, así como un análisis inferencial que incluyó pruebas como chi-cuadrado, prueba exacta de Fisher, t de Student y regresión logística cruda y ajustada.

4. RESULTADOS

Este estudio tuvo la participación de 349 docentes de instituciones de secundaria y superior de las ciudades de Quito, Riobamba y Guayaquil, entre los cuales 233 pertenecen a docentes de Secundaria y 116 pertenecen a docentes de Educación Superior.

4.1. TABLA 1: Datos descriptivos de las condiciones sociodemográficas laborales violencia y síndrome de burnout.

Datos descriptivos de las condiciones sociodemográficas, laborales, violencia y síndrome de burnout de 349 docentes de acuerdo al nivel de educación al que imparten clases

VARIABLE	CATEGORIA	DOCENTES DE SECUNDARIA		DOCENTES DE UNIVERSIDAD		p Value
		n	%	n	%	
SEXO	HOMBRE	91	40,43	67	52,26	<0.01 [^]
	MUJER	142	59,57	49	44,74	
EDAD	20-29	19	8,15	15	12,93	0.26*
	30-39	62	26,61	37	31,9	
	40-49	82	35,19	36	31,03	
	50 O MAS	70	30,04	28	24,14	
INSTRUCCIÓN	EDUCACION BASICA / EDUCACION SECUNDARIA INCOMPLETA O COMPLETA	37	15,88	4	3,45	<0.01 [^]
	EDUCACION SUPERIOR	196	84,12	112	96,55	
ESTADO CIVIL	SOLTERO	77	33,05	39	33,62	<0.53*
	CASADO	104	44,64	55	47,41	
	DIVORICADO	32	13,73	17	14,66	
	UNION LIBRE/DE HECHO Y VIUDO	20	8,58	5	4,31	
TIENE HIJOS	NO	58	24,89	46	39,66	<0.01 [^]
	SI	175	75,11	70	60,34	
ACTIVIDAD FISICA	NO	95	40,77	55	47,41	0.23 [^]
	SI	138	59,23	61	52,59	
PASATIEMPO	NO	45	19,31	21	18,1	0.78 [^]
	SI	188	80,69	95	81,9	
ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	FISCAL	176	75,54	51	43,97	<0.01*
	FISCOMISIONAL / MUNICIPAL	28	12,02	5	4,31	
	PRIVADA	29	12,45	60	51,72	

TIEMPO DE TABAJO (MESES)		Media: 132.60 Moda: 120 Mediana:108	Media: 80.66 Moda: 13 Mediana:48	<0.01 °		
JORNADA	MATUTINA	141	60,52	19	16,38	<0.01*
	VESPERTINA	61	26,18	12	10,34	
	NOCTURNA	3	1,29	8	6,9	
	MAS DE UNA JORNADA	28	12,02	77	66,38	
ADAPTABILIDAD SOCIAL	MUY BIEN	8	3,43	11	9,48	0.02*
	BIEN	53	22,75	30	25,86	
	NO MUY BIEN	85	36,48	46	39,66	
	NADA BIEN	87	37,34	29	25	
HORAS DE TRABAJO SEMANAL (HORAS)		Media: 38,45 Moda: 40 Mediana:40	Media:45.76 Moda: 40 Mediana:40			0.01°
TIPO DE CONTRATO	TIEMPO COMPLETO	58	24,89	39	33,62	<0.01*
	MEDIO TIEMPO	4	1,72	17	14,66	
	NOMBRAMIENTO DEFINITIVO	152	65,24	43	37,07	
	OTRO TIPO DE RELACION	19	8,15	17	14,66	
TIEMPO EN TRASLADARSE AL TRABAJO(MINUTOS)		Media: 35.36 Moda: 30 Mediana:25	Media:37.91 Moda: 60 Mediana:30			0.48 °
NUMERO DE ESTUDIANTES		Media:195.56 Moda: 200 Mediana:160	Media: 87.36 Moda: 100 Mediana:65			<0.01 °
ACTIVIDADES COMO DOCENTE	ADMINISTRATIVAS / INVESTIGACION DOCENCIA	21	9,01	29	25	<0.01^
		212	90,99	87	75	
RELACION LABORAL	MUY BUENA	12	5,15	5	4,31	0.41*
	BUENA	120	51,5	52	44,83	
	NO MUY BUENA / MALA	101	43,35	59	50,86	
TIEMPO DE TRABAJO EXTRAORDINARIO	DE 1 A 3 HORAS	144	61,8	63	54,31	0.08*
	DE 3 A 6 HORAS	66	28,33	32	27,59	
	MAS DE 6 HORAS	23	9,87	21	18,1	
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	NO	162	69,53	79	68,1	0.78^
	SI	71	30,47	37	31,9	
DESPERSONALIZACION	NO	169	72,53	66	56,9	<0.01^
	SI	64	27,47	50	43,1	
REALIZACION PERSONAL	NO	143	61,37	74	63,79	0.66^

	SI	90	38,63	42	36,21	
VIOLENCIA FISICA EN ENTORNO LABORAL	NO	226	97	109	93,97	0.17^
	SI/ NO RESPONDE	7	3	7	6,03	
VIOLENCIA FISICA NO LABORAL	NO	221	94,85	107	92,24	0.33^
	SI/ NO RESPONDE	12	5,15	9	7,76	
VIOLENCIA O ACOSO SEXUAL	NO	218	93,56	111	95,69	0.42^
	SI/ NO RESPONDE	15	6,44	5	4,31	

Tabla 1:Elaborado por: Navarro Willington, Nieto Stephanny (2024)

4.2. Análisis Tabla 1:

Se observa que una mayor proporción de hombres son docentes universitarios en tanto que la mayoría de los docentes en general son mujeres (54.72%). En la distribución de edades el grupo con mayor número de docentes es el de entre 40 y 49 años. Además, un porcentaje significativamente mayor de docentes universitarios tiene educación superior (96.55%) frente a los de secundaria (84.12%). En términos de estado civil la mayoría de los docentes son casados.

En el ámbito laboral, se destaca que un mayor número de docentes universitarios trabaja en instituciones privadas (51.72%). Los docentes de secundaria tienen un tiempo de trabajo considerablemente mayor (media de 132.60 meses) que los universitarios (media de 80.66 meses). Asimismo, es más común que los docentes universitarios trabajen en más de una jornada (66.38%) en comparación con los de secundaria (12.02%).

Respecto al síndrome de burnout la despersonalización es significativamente más común entre los docentes universitarios (43.1%) que entre los de secundaria (27.47%) ($p < 0.01$). En tanto que, para el agotamiento emocional, realización personal y violencia, no se observaron diferencias significativas entre ambos grupos.

4.3. TABLA 2: Prevalencia del síndrome de Burnout y sus componentes.

Prevalencia de síndrome de burnout y sus componentes en 349 docentes de educación secundaria y superior.

VARIABLE	CATEGORÍA	AGOTAMIENTO EMOCIONAL		Valor-P	DESPERSONALIZACIÓN		Valor-P	REALIZACIÓN PERSONAL		Valor-P	BURNOUT	Valor-P
		NO	SI		NO	SI		NO	SI		SI	
		n(%)	n(%)		n(%)	n(%)		n(%)	n(%)		n(%)	
SEXO	Hombre	105(66,46)	53(33,54)	0,33 [^]	95(60,13)	63(39,87)	<0,01 [^]	95(60,13)	63(39,87)	0,47 [^]	32(20,25)	0,16 [^]
	Mujer	136(71,20)	55(28,80)		140(73,30)	51(26,70)		122(63,87)	69(36,13)		28(14,66)	
EDAD	20-29	21(61,76)	13(38,24)	<0,01 [*]	22(64,71)	12(35,29)	<0,01 [*]	24(70,59)	10(29,41)	0,71 [*]	9(26,47)	<0,01 [*]
	30-39	60(60,61)	39(39,39)		59(59,60)	40(40,40)		59(59,60)	40(40,40)		20(20,20)	
	40-49	78(66,10)	40(33,90)		77(65,25)	41(34,75)		74(62,71)	44(37,29)		23(19,49)	
	50 o mas	82(83,67)	16(16,33)		77(78,57)	21(21,43)		60(61,22)	38(38,78)		8(8,16)	
INSTRUCCION	Educación Básica/Secundaria Incompleta o Completa	25(60,98)	16(39,02)	0,23 [^]	27(65,85)	14(34,15)	0,82 [^]	28(68,29)	13(31,71)	0,39 [^]	10(24,39)	0,19 [^]
	Educación Superior	216(70,13)	92(29,87)		208(67,53)	100(32,47)		189(61,36)	119(38,64)		50(16,23)	
ESTADO CIVIL	Soltero	73(62,93)	43(37,07)	0,17 [*]	76(65,52)	40(34,48)	0,32 [*]	77(66,38)	39(33,62)	0,50 [*]	24(20,69)	0,24 [*]
	Casado	116(72,96)	43(27,04)		106(66,67)	53(33,33)		99(62,26)	60(37,74)		26(16,35)	
	Divorciado	32(65,31)	17(34,69)		32(65,31)	17(34,69)		27(55,10)	22(44,90)		9(18,37)	
	Unión Libre/De Hecho y Viudo	20(80,00)	5(20,00)		21(84,00)	4(16,00)		14(56,00)	11(44,00)		1(4,00)	
TIENE HIJOS	No	62(59,62)	42(40,38)	<0,01 [^]	62(59,62)	42(40,38)	<0,01 [^]	68(65,38)	36(34,62)	0,42 [^]	24(23,08)	<0,01 [^]
	Si	179(73,06)	66(26,94)		173(70,61)	72(29,39)		149(60,82)	96(39,18)		36(14,69)	
ACTIVIDAD FISICA	No	97(64,67)	53(35,33)	0,12 [^]	107(71,33)	43(28,67)	0,16 [^]	102(68,00)	48(32,00)	<0,01 [^]	31(20,67)	0,13 [^]
	Si	144(72,36)	55(27,64)		128(64,32)	71(35,68)		115(57,79)	84(42,21)		29(14,57)	
PASATIEMPO	No	45(68,18)	21(31,82)	0,86 [^]	45(68,18)	21(31,82)	0,87 [^]	45(68,18)	21(31,82)	0,26 [^]	10(15,15)	0,62 [^]
	Si	196(69,26)	87(30,74)		190(67,14)	93(32,86)		172(60,78)	11(39,22)		50(17,67)	
LABORAL												
NIVEL IMPARTE CLASES	Secundaria	162(69,53)	71(30,47)	0,78 [^]	169(72,53)	64(27,47)	<0,01 [^]	143(61,37)	90(38,63)	0,66 [^]	38(16,31)	0,53 [^]
	Superior	79(68,10)	37(31,90)		66(56,90)	50(43,10)		74(63,79)	42(36,21)		22(18,97)	
ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	Fiscal	167(73,57)	60(26,43)	0,04 [*]	162(71,37)	65(28,63)	<0,01 [*]	130(57,27)	97(42,73)	<0,01 [*]	30(13,22)	<0,01 [*]
	Fiscicomunal / Municipal	20(60,61)	13(39,33)		24(72,73)	9(27,27)		26(78,79)	7(21,21)		8(24,24)	
	Privada	54(60,67)	35(39,33)		49(55,06)	40(44,94)		61(68,54)	28(31,46)		22(24,72)	

JORNADA	Matutina	123(7 6,88)	37(23, 13)	<0, 01*	117(73, 13)	43(26,8 8)	<0, 01*	98(61, 25)	62(38, 75)	<0, 01*	19(11,8 8)	<0, 01*
	Vespertina	49(67, 12)	24(32, 88)		48(65,7 5)	25(34,2 5)		37(50, 68)	36(49, 32)		11(15,0 7)	
	Nocturna	5(45,4 5)	6(54,5 5)		5(45,45)	6(54,55)		7(63,6 4)	4(36,3 6)		4(36,36)	
	Más de una Jornada	64(60, 95)	41(39, 05)		65(61,9 0)	40(38,1 0)		75(71, 43)	30(28, 57)		26(24,7 6)	
ADAPTIBILIDAD SOCIAL	Nada Bien	6(31,5 8)	13(68, 42)	<0, 01*	8(42,11)	11(57,8 9)	<0, 01*	12(63, 16)	7(36,8 4)	<0, 01*	9(47,37)	<0, 01*
	No Muy Bien	43(51, 81)	40(48, 19)		50(60,2 4)	33(39,7 6)		60(72, 29)	23(27, 71)		25(30,1 2)	
	Bien	96(73, 28)	35(26, 72)		95(72,5 2)	36(27,4 8)		69(52, 67)	62(47, 22)		12(9,16)	
	Muy Bien	96(82, 76)	20(17, 24)		82(70,6 9)	34(29,3 1)		76(65, 52)	40(34, 48)		14(12,0 7)	
TIPO DE CONTRATO	Tiempo Completo	66(68, 04)	31(31, 96)	0,4 6*	67(69,0 7)	30(30,9 3)	0,7 6*	64(65, 98)	33(34, 02)	0,5 2*	20(20,6 2)	0,3 4*
	Medio Tiempo	17(80, 95)	4(19,0 5)		12(57,1 4)	9(42,86)		12(57, 14)	9(42,8 6)		1(4,76)	
	Nombramiento Definitivo	136(6 9,74)	59(30, 26)		132(67, 69)	63(32,3 1)		116(5 9,49)	79(40, 51)		32(16,4 1)	
	Otro Tipo de Relación	22(61, 11)	14(38, 89)		24(66,6 7)	12(33,3 3)		25(69, 44)	11(30, 56)		7(19,44)	
ACTIVIDADES COMO DOCENTE	Administrativas / Investigación	36(72, 00)	14(28, 00)	0,6 2^	29(58,0 0)	21(42,0 0)	0,1 2^	31(62, 00)	19(38, 00)	0,9 7^	9(18,00)	0,8 7^
	Docencia	205(6 8,56)	94(31, 44)		206(68, 90)	39(31,1 0)		186(6 2,21)	113(3 7,79)		51(17,0 6)	
RELACIÓN LABORAL	No Muy Buena / Mala	8(47,0 6)	9(52,9 4)	<0, 01*	8(47,06)	9(52,94)	0,1 5*	14(82, 35)	3(17,6 5)	0,2 1*	6(35,29)	0,1 2*
	Buena	117(6 8,02)	55(31, 98)		115(66, 86)	57(33,1 4)		105(6 1,05)	67(38, 95)		29(16,8 6)	
	Muy Buena	116(7 2,50)	44(27, 50)		112(70, 00)	48(30,0 0)		98(61, 25)	62(38, 75)		25(15,6 3)	
TIEMPO DE TRABAJO EXTRAORDINARIO	De 1 a 3 Horas	149(7 1,98)	58(28, 02)	0,2 2*	138(66, 67)	69(33,3 3)	0,2 7*	127(6 1,35)	80(38, 65)	0,5 1*	31(14,9 8)	0,3 6*
	De 3 a 6 Horas	66(67, 35)	32(32, 65)		71(72,4 5)	27(27,5 5)		65(66, 33)	33(33, 67)		19(19,3 9)	
	Más de 6 Horas	26(59, 09)	18(40, 91)		26(59,0 9)	18(40,9 1)		25(56, 82)	19(43, 18)		10(22,7 3)	
VIOLENCIA												
VIOLENCIA FISICA POR PERSONAS DEL ENTORNO LABORAL	No	230(6 8,66)	105(3 1,34)	0,4 3^	228(68, 06)	107(31, 94)	0,1 5^	211(6 2,99)	124(3 7,01)	0,1 2^	58(17,3 1)	0,7 6^
	Si/ No Responde	11(78, 57)	3(21,4 3)		7(50,00)	7(50,00)		6(42,8 6)	8(57,1 4)		2(14,29)	
VIOLENCIA FISICA POR PERSONAS QUE NO SON DEL ENTORNO LABORAL	No	229(6 9,82)	99(30, 18)	0,2 2^	223(67, 99)	105(32, 01)	0,3 0^	205(6 2,50)	123(3 7,50)	0,6 2^	54(16,4 6)	0,1 5^
	Si/ No Responde	12(57, 14)	9(42,8 6)		12(57,1 4)	9(42,86)		12(57, 14)	9(42,8 6)		6(28,57 9)	
ABUSO / ACOSO SEXUAL	No	229(6 9,60)	100(3 0,40)	0,3 6^	222(67, 48)	107(32, 52)	0,8 1^	206(6 2,61)	123(3 7,39)	0,4 9^	56(17,0 2)	0,7 3^
	Si/ No Responde	12(60, 00)	8(40,0 0)		13(65,0 0)	7(35,00)		11(55, 00)	9(45,0 0)		4(20,00)	

Tabla 2 Elaborado por Navarro Willington, Nieto Stephanny (2024)*Fisher ^Chi

4.4. Análisis Tabla 2:

En cuanto al agotamiento emocional, se observa que disminuye con la edad, siendo menor en los docentes mayores de 50 años (16.33%) en comparación con los más jóvenes de 20-29 años (38.24%) ($p < 0.01$). Tener hijos también se asocia con una menor prevalencia de agotamiento emocional ($p < 0.01$). Además, los docentes en instituciones fiscales muestran una menor prevalencia de este ($p = 0.04$). La jornada laboral impacta significativamente, con mayor prevalencia en la jornada nocturna (54.55%) y en aquellos que trabajan en más de una jornada (39.05%) ($p < 0.01$). La adaptabilidad social es crucial, con mayor prevalencia en quienes se adaptan "nada bien" (68.42%) ($p < 0.01$). En relación con la despersonalización, las mujeres tienen una menor probabilidad de presentarla en comparación con los hombres; el 73.30% de las mujeres no presentan despersonalización frente al 60.13% de los hombres ($p < 0.01$). Al igual que en el agotamiento emocional, la despersonalización disminuye con la edad y al tener hijos, y es menor en instituciones fiscales. Aumenta en jornadas nocturnas y en quienes trabajan más de una jornada, así como en quienes tienen una mala adaptabilidad social, siendo estas variables significativas. Los docentes de secundaria tienen una menor prevalencia de despersonalización (27.47%) en comparación con los de educación superior (43.10%) ($p < 0.01$).

La realización personal es mayor en los docentes que realizan actividad física. Los docentes en instituciones fiscales también muestran una mayor prevalencia de realización personal. Además, una mejor adaptabilidad social se asocia con una mayor realización personal ($p < 0.01$).

Para el Síndrome de burnout en general, la prevalencia es mayor entre los docentes jóvenes de 20-29 años (26.47%) en comparación con los de 50 años o más (8.16%). Los docentes solteros sin hijos tienen una mayor prevalencia de burnout (23.08%), al igual que los que trabajan en más de una jornada (24.76%). La adaptabilidad social también es importante: menor adaptabilidad se asocia con mayor prevalencia de burnout, siendo todas estas variables significativas.

4.5. TABLA 3: RESULTADOS DE REGRESION LOGISTICA CRUDA Y AJUSTADA

Resultados de regresión logística cruda y ajustada de síndrome de burnout

VARIABLE	CARACTERÍSTICA	CRUDE OR	ADJUSTED OR
		(95% CI)	(95% CI)
SEXO	Hombre	1	NA
	Mujer	0.67 (0.38-1.18)	
EDAD	20-29	1	1
	30-39	0.7 (0.28-1.74)	0.89 (0.31-2.56)
	40-49	0.67 (0.27-1.63)	1.04 (0.35-3.14)
	50 o mas	0.24 (0.08-0.7)	0.42 (0.12-1.47)
INSTRUCCIÓN	Educación básica / educación secundaria incompleta o completa	1	NA
	Educación superior	0.6 (0.27-1.30)	
ESTADO CIVIL	Soltero	1	NA
	Casado	0.74 (0.4-1.38)	
	Divorciado	0.86 (0.36-2.02)	
	Unión libre/de hecho y viudo	0.15 (0.02-1.24)	
TIENE HIJOS	No	1	1
	Si	0.57 (0.32-1.02)	0.75 (0.36-1.55)
ACTIVIDAD FISICA	No	1	NA
	Si	0.65 (0.37-1.14)	
PASATIEMPO	No	1	1
	Si	1.20 (0.57-2.51)	1.3 (0.56-2.99)
NIVEL IMPARTE CLASES	Secundaria	1	1
	Superior	1.2 (0.67-2.14)	0.53 (0.23-1.22)
ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	Fiscal	1	1
	Fisco misional / municipal	2.10 (0.86-5.08)	1.86 (0.66-5.27)
	Privada	2.15 (1.16-3.99)	1.50 (0.67-3.35)
TIEMPO DE TABAJO (MESES)		0.99 (0.99-1)	NA
JORNADA	Matutina	1	1
	Vespertina	1.31 (0.59-2.93)	0.79 (0.29-2.11)
	Nocturna	4.24 (1.13-15.85)	3.72 (0.69-19.93)
	Más de una jornada	2.44 (1.27-4.69)	1.69 (0.66-4.28)
ADAPTABILIDAD SOCIAL	Muy bien	1	1
	Bien	0.47 (0.17-1.32)	0.50 (0.16-1.51)
	No muy bien	0.11 (0.03-0.32)	0.12 (0.03-0.41)
	Nada bien	0.15 (0.05-0.44)	0.14 (0.04-0.49)
HORAS DE TRABAJO SEMANAL (HORAS)		1 (0.99-1.01)	NA

TIPO DE CONTRATO	Tiempo completo	1	NA
	Medio tiempo	0.19 (0.02-1.52)	
	Nombramiento definitivo	0.75 (0.4-1.4)	
	Otro tipo de relación	0.92 (0.35-2.42)	
TIEMPO EN TRASLADARSE AL TRABAJO(MINUTOS)		1 (0.99-1.01)	NA
NUMERO DE ESTUDIANTES		0.99 (0.99-1)	NA
ACTIVIDADES COMO DOCENTE	Administrativas / investigación	1	NA
	Docencia	0.93 (0.42-2.04)	
RELACION CON COMPAÑEROS	Muy buena	1	1
	Buena	0.37 (0.12-1.08)	0.74 (0.2-2.68)
	No muy buena / mala	0.33 (0.11-1)	0.85 (0.23-3.2)
TIEMPO DE TRABAJO EXTRAORDINARIO	De 1 a 3 horas	1	NA
	De 3 a 6 horas	1.36 (0.72-2.56)	
	Más de 6 horas	1.67 (0.74-3.72)	
VIOLENCIA FISICA EN ENTORNO LABORAL	No	1	NA
	Si/ no responde	0.79 (0.17-3.65)	
VIOLENCIA FISICA NO LABORAL	No	1	NA
	Si/ no responde	2.02 (0.75-5.46)	
VIOLENCIA O ACOSO SEXUAL	No	1	NA
	Si/ no responde	1.21 (0.39-3.78)	

Tabla 3 Elaborado por Navarro Willington, Nieto Stephanny (2024)

OR: Odds Ratio; CI:95% Intervalo de Confianza.

Ajustado por edad, tiene hijos, pasatiempo, nivel imparte clases, establecimiento educativo, jornada, adaptabilidad social, relación laboral

4.6. Regresión logística cruda para el Síndrome de Burnout

GRAFICO 1 - Regresión logística para Síndrome de Burnout

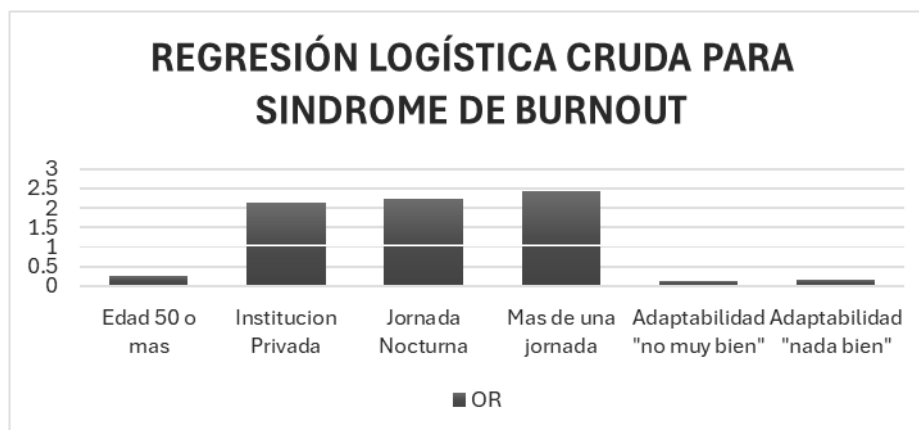


Figura 1: Regresión logística cruda para Síndrome de Burnout. Elaborado por Navarro Willington, Nieto Stephanny (2024)

4.7. Análisis Tabla y Grafico

La probabilidad de burnout disminuye con la edad, los docentes de 50 años o más tienen una probabilidad significativamente menor en comparación con el grupo de 20-29 años (OR = 0.24, IC 0.08-0.7). Al evaluar el sitio de trabajo aquellos que trabajan en instituciones privadas tienen mayor probabilidad de burnout (OR = 2.15, IC: 1.16-3.99), así como el trabajar en más de una jornada (OR = 2.44, IC: 1.27-4.69). En tanto que en la regresión logística la adaptabilidad social es un factor crucial; la falta de adaptabilidad social está fuertemente asociada con un mayor riesgo de burnout en ambos modelos. Aquellos que se adaptan "nada bien" tienen una probabilidad significativamente mayor de burnout en el modelo ajustado (OR = 0.14, IC: 0.04-0.49), proporcionando una estimación más precisa de la relación de estas variables.

4.8. TABLA 4: Resultados de regresión logística cruda y ajustada para despersonalización.

Resultados de regresión logística cruda y ajustada para despersonalización

VARIABLE	CARACTERÍSTICA	CRUDE OR (95% CI)	ADJUSTED OR (95% CI)
SEXO	HOMBRE	1	1
	MUJER	0.54(0.34-0.86)	0.60 (0.36-0.99)
EDAD	20-29	1	1
	30-39	1.24(0.55-2.79)	1.24 (0.52-2.95)
	40-49	0.97(0.43-2.17)	1.20 (0.48-3.00)
	50 O MAS	0.50(0.21-1.17)	0.63 (0.22-1.79)
INSTRUCCIÓN	EDUCACION BASICA / EDUCACION SECUNDARIA INCOMPLETA O COMPLETA	1	NA
	EDUCACION SUPERIOR	0.92 (0.46- 1.84)	
ESTADO CIVIL	SOLTERO	1	
	CASADO	0.95(0.57-1.57)	
	DIVORICADO	1(0.50-2.03)	NA
	UNION LIBRE/DE HECHO Y VIUDO	0.36(0.11-1.12)	
TIENE HIJOS	NO	1	1
	SI	0.61(0.38-0.99)	0.79 (0.45-1.39)
ACTIVIDAD FISICA	NO	1	NA
	SI	1.38(0.87-2.18)	
PASATIEMPO	NO	1	NA
	SI	1.04(0.59-1.86)	

NIVEL IMPARTE CLASES	SECUNDARIA	1	1
	SUPERIOR	2(1.25-3.19)	1.48 (0.86-2.55)
ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	FISCAL	1	1
	FISCOMISIONAL / MUNICIPAL	0.93(0.41-2.11)	0.94 (0.39-2.28)
	PRIVADA	2.03(1.22-3.37)	1.30 (0.70-2.41)
TIEMPO DE TABAJO (MESES)		0.99(0.99-0.99)	1 (0.99-1.00)
JORNADA	MATUTINA	1	
	VESPERTINA	1.41(0.78-2.57)	
	NOCTURNA	3.26(0.94-11.24)	NA
	MAS DE UNA JORNADA	1.67(0.98-2.83)	
ADAPTABILIDAD SOCIAL	MUY BIEN	1	1
	BIEN	0.48(0.17-1.32)	0.47 (0.16-1.37)
	NO MUY BIEN	0.27(0.10-0.74)	0.30 (0.11-0.85)
	NADA BIEN	0.30(0.11-0.84)	0.37 (0.13-1.04)
HORAS DE TRABAJO SEMANAL (HORAS)		0.99(0.98-1.01)	NA
TIPO DE CONTRATO	TIEMPO COMPLETO	1	
	MEDIO TIEMPO	1.67(0.63-4.39)	
	NOMBRAMIENTO DEFINITIVO	1.06(0.63-1.80)	NA
	OTRO TIPO DE RELACION	1.11(0.49-2.52)	
TIEMPO EN TRASLADARSE AL TRABAJO(MINUTOS)		1.00(1.00-1.01)	1.00 (0.99-1.01)
NUMERO DE ESTUDIANTES		0.99(0.99-1.00)	NA
ACTIVIDADES COMO DOCENTE	ADMINISTRATIVAS / INVESTIGACION	1	
	DOCENCIA	0.65(0.33-1.15)	NA
RELACION CON COMPAÑEROS	MUY BUENA	1	
	BUENA	0.44(0.16-1.20)	NA
	NO MUY BUENA / MALA	0.38(0.13-1.04)	
TIEMPO DE TRABAJO EXTRAORDINARIO	DE 1 A 3 HORAS	1	
	DE 3 A 6 HORAS	0.76(0.44-1.29)	NA
	MAS DE 6 HORAS	1.38(0.71-2.69)	
VIOLENCIA FISICA EN ENTORNO LABORAL	NO	1	
	SI/ NO RESPONDE	2.13(0.72-6.22)	NA
VIOLENCIA FISICA NO LABORAL	NO	1	
	SI/ NO RESPONDE	1.59(0.65-3.89)	NA
VIOLENCIA O ACOSO SEXUAL	NO	1	
	SI/ NO RESPONDE	1.11(0.43-2.88)	NA

Tabla 4: Elaborado por Navarro Willington, Nieto Stephanny (2024)

OR: Odds Ratio; CI:95% Intervalo de Confianza.

Ajustado por edad, sexo, tiene hijos, nivel imparte clases, establecimiento educativo, tiempo en la empresa, adaptabilidad social, tiempo en trasladarse al trabajo

4.9. Regresión logística cruda para despersonalización

GRAFICO 2 – Regresión logística cruda para Despersonalización

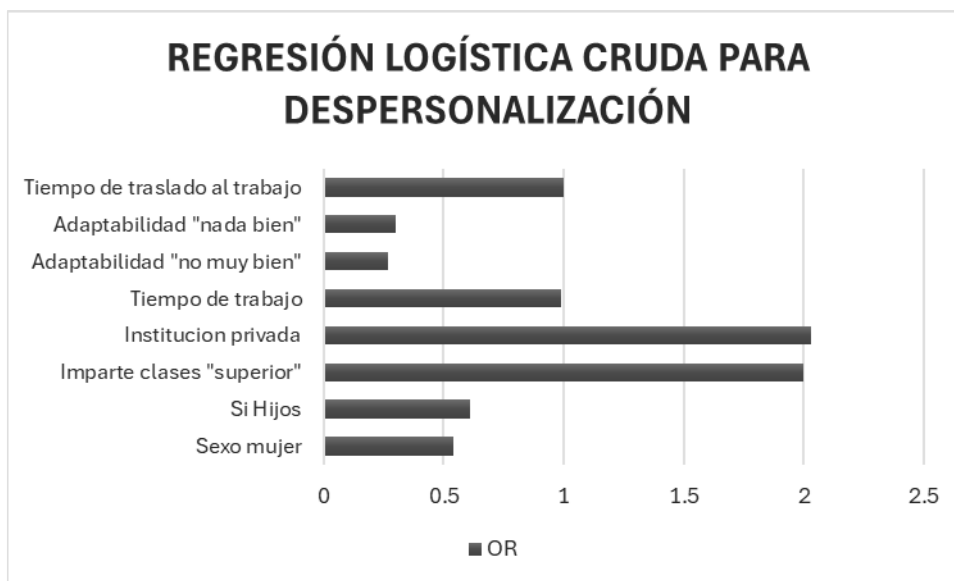


Figura 2: Regresión logística cruda para despersonalización.

Elaborado por Navarro Willington, Nieto Stephanny (2024)

4.10. Análisis Tabla y Grafico

En relación con la despersonalización en el modelo de regresión cruda, las mujeres tienen una menor probabilidad de presentarla en comparación con los hombres (OR = 0.54, IC: 0.34-0.86). El tener hijos también se asocia con una menor probabilidad de despersonalización (OR = 0.61, IC: 0.38-0.99). Los docentes universitarios presentan una mayor probabilidad de despersonalización (OR = 2.00, IC: 1.25-3.19). El trabajar en instituciones privadas incrementa la probabilidad de despersonalización (OR = 2.03, IC: 1.22-3.37). Al analizar el modelo ajustado tanto el sexo como la adaptabilidad social son un factor determinante; aquellos con menor adaptabilidad social tienen una probabilidad significativamente mayor de despersonalización. Específicamente, los docentes que se adaptan "no muy bien" tienen una probabilidad significativamente mayor en el modelo

ajustado (OR = 0.30, IC: 0.11-0.85), en tanto que las mujeres tienen menor probabilidad de presentarla en comparación con los hombres (OR = 0.60, IC: 0.36-0.99).

5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

La prevalencia del síndrome de burnout en general, en docentes de educación secundaria y superior es de 16.30% y 18.96% respectivamente, en tanto que la prevalencia global es del 17.19%. Al analizar sus componentes el agotamiento emocional se presenta una prevalencia de 30.47% y 31.90% para docentes de educación secundaria y superior. Para el apartado despersonalización la prevalencia es de 27.47% para docentes de educación secundaria y de 43.10% para docentes de educación superior. La realización personal presenta una prevalencia de 38.63% para docentes de educación secundaria y de 36.21% para docentes de educación superior.

En primer lugar, observamos que tanto el agotamiento emocional como la despersonalización disminuyen con la edad, siendo significativamente menor en los docentes de mayor edad. Este hallazgo indica que los docentes más experimentados podrían tener mejores mecanismos de afrontamiento o una mayor resiliencia ante el estrés laboral. Asimismo, tener hijos se asocia con una menor prevalencia de agotamiento emocional y despersonalización, lo que sugiere que las responsabilidades familiares pueden actuar como un factor protector. Además, los docentes que trabajan en instituciones fiscales muestran una menor prevalencia de agotamiento emocional, lo que podría reflejar mejores condiciones laborales o un ambiente de trabajo más favorable en este sector. En contraste, la jornada laboral tiene un impacto significativo, con una mayor prevalencia de agotamiento emocional y despersonalización en la jornada nocturna, así como entre aquellos que trabajan en más de una jornada. Finalmente, la adaptabilidad social también resulta crucial, ya que aquellos con peor adaptabilidad social presentan una mayor prevalencia tanto de agotamiento emocional como de despersonalización y quienes tienen mejor adaptabilidad presentan mayor realización personal. Hablando específicamente de la despersonalización, encontramos que las mujeres tienen una menor probabilidad de presentarla en comparación con los hombres. Al evaluar entre docentes de educación secundaria y superior son los segundos quienes presentan mayor prevalencia y probabilidad de despersonalización, lo que sugiere que las características y demandas específicas de su entorno laboral desempeñan un papel

fundamental en este resultado. En el modelo de regresión cruda se evidencia de igual manera que las mujeres son menos propensas a la despersonalización, y el tener hijos también se asocia con una menor probabilidad. En el modelo ajustado, la adaptabilidad social se mantiene como un factor determinante, con aquellos que presentan mala adaptabilidad social, mostrando una mayor probabilidad de despersonalización.

En cuanto al Síndrome de Burnout se encontró una asociación directa con la edad en la que la probabilidad de burnout disminuye al disminuir la misma, por el contrario, se encontró una asociación negativa con el tipo de establecimiento en el cual se imparte clases (institución privada) así como con la jornada laboral (más de una jornada) lo cuales incrementan la probabilidad de burnout. De igual manera la falta de adaptabilidad social está fuertemente asociada con un mayor riesgo de burnout, proporcionando una estimación precisa de la relación entre estas variables.

Las cifras de prevalencia del síndrome de burnout hasta la fecha son muy variables, los resultados de nuestra revisión indican que una gran proporción de docentes presentan porcentajes altos, específicamente el 31.30% sufre de agotamiento emocional, el 41.73% despersonalización y 62.89% falta de realización personal, en comparación con otros estudios en Ecuador en el que 29% presenta cansancio emocional (Manzano,2021), en una revisión sistemática los resultados son similares con 28.1% de agotamiento emocional , 37.9% despersonalización y 40.3% bajos niveles de realización personal (García-Carmona et al., 2018). En un estudio realizado en docentes de la ciudad de Guayaquil indica que el 6.8% de los encuestados reportan un alto nivel de cansancio emocional, pero una proporción alarmante del 77.3% experimenta una baja realización personal, sugiriendo una vulnerabilidad considerable al burnout. Esta vulnerabilidad es particularmente marcada en hombres, donde el 8.3% reporta alto cansancio emocional, mientras que las mujeres el 50% experimenta baja realización personal (Jose W. Ugalde Vicuña, 2018), coincidente con nuestro estudio en el que el mayor porcentaje de cansancio emocional es marcada en hombres con un 33.54% , mientras que el 63.87% de las mujeres presentan una baja realización personal mayor a la presentada por el sexo masculino. La comparación de nuestro estudio con los resultados de otros destaca la importancia de analizar el síndrome de burnout en poblaciones específicas.

En cuanto a los factores sociodemográficos analizados se observa una relación significativa con la edad en la cual tener mayor edad es un factor protector para síndrome de burnout, en tanto que son factores de riesgo las instituciones de modalidad privada así como trabajar por más de una jornada a día o jornada nocturna, no se encontró relación estadísticamente significativa con el presentar síndrome de burnout y el estado civil, el tener un pasatiempo, o el realizar deporte, a pesar de que varios estudios evidencian beneficios considerables en la salud mental al realizar un deporte. En contraste con hallazgos en otros estudios en los que indican que el estado civil y el horario laboral influyen en los niveles de burnout. Los casados presentan un 9.7% de alto cansancio emocional y un 83.9% con baja realización personal, mientras que, entre los solteros, el 55.6% reporta un nivel medio de realización personal. Estos hallazgos podrían reflejar las responsabilidades adicionales y las tensiones asociadas con el matrimonio. (Jose W. Ugalde Vicuña, 2018). En tanto que en otros estudios las variables como tener pareja estable e hijos son un factor protector para el síndrome de burnout (Aguirre Roldán & Quijano Barriga, 2015), al igual que en nuestro estudio el tener hijos es un factor protector para presentar despersonalización, sin embargo, no se ha encontrado relación significativa con el estado civil.

Además, factores como conflictos relacionados con la conducta de los estudiantes, ambientes de trabajo inadecuados, necesidades económicas y burocracia son fuentes significativas de estrés. Este hallazgo se alinea con investigaciones previas que identifican estos factores como predictores importantes del síndrome de burnout en el personal educativo y administrativo. (Jaramillo-Galarza, 2022)

En el análisis se revelaron algunos problemas metodológicos, dentro de los cuales se encuentran un tamaño de muestra moderado ya que no se logró obtener el número objetivo de muestra que fue de 368, en su lugar se obtuvo 345 participantes con una pérdida de muestra de 7.25%, el cual se encuentra dentro del rango esperado para que la muestra mantenga su significancia estadística. Entre las dificultades del estudio, se evidenció una carencia en la coordinación para la obtención de datos, debido a la injerencia burocrática de las instituciones que impide un armónico proceso de colaboración bilateral, por lo cual se optó por realizar cuestionarios en línea enviados a docentes de diferentes instituciones dispuestos a colaborar. Sin embargo, esto no

significa que los resultados sean inválidos, pero si más propensos al sesgo. Uno de nuestros problemas fue la calidad de la muestra ya que es sacada de tres ciudades que no permiten extrapolar de una manera más precisa la realidad de un país.

Otro tema relevante respecto a las características del estudio es el uso del Inventario de Burnout Maslach el cual es el instrumento de medición más utilizado por los investigadores, sin embargo, hemos usado su variante MBI-ES enfocada en docentes.

Para disminuir el sesgo de información, es fundamental involucrar a diversas instituciones de diferentes regiones que representen mejor la realidad del país. Además, se requiere la colaboración de los entes reguladores para obtener información de una muestra más grande y, por lo tanto, más significativa de lo que podríamos lograr por nuestros propios medios. También es crucial socializar adecuadamente el censo a realizar, de modo que las personas respondan con mayor confianza y precisión. Es imperativo que las entidades rectoras del país otorguen mayor importancia a la salud mental de los docentes, ya que ellos son los formadores de las nuevas generaciones

La investigación sobre el síndrome de burnout en docentes y otros profesionales de cátedra en los países latinoamericanos resalta la necesidad de desarrollar modelos conceptuales y métodos de evaluación adaptados a los contextos específicos de la región. La dependencia de teorías y métodos desarrollados en países industrializados pasa por alto las particularidades del entorno laboral y cultural latinoamericano, lo que puede llevar a resultados que no reflejan fielmente la realidad local. Este vacío en la adaptación de herramientas de medición subraya la urgencia de crear instrumentos cualitativos propios que permitan obtener datos más precisos y contextualizados en futuras investigaciones. (Aguilar Acosta, 2020).

Es importante resaltar la necesidad de mejorar las relaciones entre profesores y alumnos, ya que esto puede influir significativamente en la despersonalización, el agotamiento emocional y la baja realización personal. De igual manera, se sugiere la implementación de programas de prevención para fortalecer las relaciones entre los docentes y sus alumnos, así como con el resto de la comunidad educativa. Además, es necesario ofrecer a los docentes nuevas herramientas motivacionales, como la formación continua, para facilitar el desempeño de sus tareas y contribuir a un mejor clima en el aula, lo que tendría efectos positivos en su vida profesional y personal.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente estudio subraya la prevalencia y los factores asociados al síndrome de burnout entre los docentes de educación secundaria y superior, con una especial atención a sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Nuestros hallazgos confirman que el burnout es un problema significativo que afecta a los docentes, influenciado por diversos factores demográficos y laborales.

Los resultados sugieren que los docentes más jóvenes y aquellos sin hijos son más propensos a experimentar agotamiento emocional y despersonalización, indicando una vulnerabilidad particular en estos grupos. En tanto que la jornada laboral y la adaptabilidad social también emergen como factores críticos, con aquellos en jornadas nocturnas o múltiples y con baja adaptabilidad social mostrando mayores niveles de burnout, así como mayor afectación en sus tres dimensiones.

La comparación entre docentes de secundaria y de educación superior revela que los universitarios presentan una mayor probabilidad de despersonalización, posiblemente debido a las demandas académicas y de investigación adicionales que enfrentan. Además, los docentes que realizan actividad física y aquellos que trabajan en instituciones fiscales tienden a tener una mayor realización personal, lo que sugiere que estas actividades pueden servir como factores protectores contra el burnout.

Estos hallazgos enfatizan la necesidad de intervenciones específicas que aborden tanto los factores personales como los laborales para mitigar el impacto del burnout entre los docentes.

En términos prácticos, es fundamental que las instituciones educativas implementen programas de apoyo psicológico y bienestar. Los servicios de consejería y talleres de manejo del estrés pueden proporcionar las herramientas necesarias para ayudar a los docentes a enfrentar los desafíos laborales de manera más eficaz.

Otra medida crucial es la mejora de las condiciones laborales. Las instituciones educativas deben revisar y mejorar las condiciones de trabajo, reducir la carga de trabajo y el estrés asociado a estas condiciones.

Desde el punto de vista de la política educativa, es esencial promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal para los docentes. Es necesario desarrollar

políticas que proporcionen apoyo adicional, esto puede incluir incentivos para mejorar las condiciones laborales y el acceso a recursos de bienestar. Las políticas deben estar diseñadas para crear un entorno de trabajo más favorable y sostenible para los docentes de los diferentes sectores. Implementar estas medidas no solo beneficiará a los docentes, sino que también mejorará la calidad de la educación que pueden ofrecer.

Para las investigaciones futuras, se recomienda incluir muestras más amplias y diversas para entender mejor los factores que influyen en el burnout entre diferentes grupos de docentes y en diversas regiones geográficas. La variabilidad en las condiciones laborales y los contextos culturales puede ofrecer una comprensión más completa de los desafíos que enfrentan los docentes y cómo abordarlos de manera efectiva.

Cabe recalcar la importancia de investigar la efectividad de diferentes intervenciones de bienestar y apoyo psicológico, evaluando su impacto en la reducción de la despersonalización y el agotamiento emocional entre los docentes. La identificación de las intervenciones más efectivas puede guiar la implementación de programas que realmente marquen la diferencia en la vida de los docentes.

7. REFERENCIAS

- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 10706. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Biron, C. B. (2008). Extent and sources of occupational stress in university staff. *Work (Reading, Mass.)*, 30(4), 511–522. doi:<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18725713/>
- Carlotto, M. S. (2006). Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. *Cadernos De Saúde Pública*, 22(5), 1017–1026. doi:<https://doi.org/10.1590/S0102-311X2006000500014>
- Correa-Correa, Z. M.-Z. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 12(4), 589–598. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/32914>
- Desouky, D. &. (2017). Occupational stress, anxiety and depression among Egyptian teachers. *Journal of epidemiology and global health*, 7(3), 191–198. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jegh.2017.06.002>
- Educación, M. d. (2023-2024). Presentación de cifras históricas educativas de fácil manejo y acceso abierto. Datos abiertos. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/datos-abiertos/>
- Fernández-Suárez, I. G.-G.-G. (2021). Study of the prevalence of burnout in university professors in the period 2005–2020. *Education Research International*, 2021, 1–10, 1–10. doi:<https://doi.org/10.1155/2021/7810659>
- Freudenberger, H. (1974). Agotamiento del personal. *Revista de Asuntos Sociales*, 30: 159-165. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Galdeano Bonel, H. G. (2006). Es bueno el nivel de salud psicosocial de los profesores de educación secundaria? *Atencion primaria*, 38(2), 129–130. doi:<https://doi.org/10.1157/13090441>
- JA, C. (1971). The Patco dispute a need for change in public employee labor settlements. *DePaul L Rev*, 20:699-728. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Kaschka, W. P. (2011). Burnout: a fashionable diagnosis. *Deutsches Arzteblatt international*, 108(46), 781–787. doi:<https://doi.org/10.3238/arztebl.2011.0781>
- KYRIACOU, C. a. (1979). A note on teacher stress and locus of control. *Journal of Occupational Psychology*, 52: 227-228. doi:<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00456.x>
- Leite, T. e. (2019). Prevalência e fatores associados da síndrome de burnout em docentes universitários. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 17(2), pp. 170–179. doi:[doi:10.5327/z1679443520190385](https://doi.org/10.5327/z1679443520190385)
- M, B. (2010). *Das Burnout-Syndrom*. Heidelberg: Springer.
- Manzano Díaz, A. (2021). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 4(16), 499–511. doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- Maslach, C. a. (1981). The measurement of experienced burnout. *J. Organiz. Behav*, 2: 99-113. doi:<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

- Mijakoski, D. C. (2022). Determinants of burnout among teachers: A systematic review of longitudinal studies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5776. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph19095776>
- Moueleu Ngalagou, P. T.-N. (2019). Burnout syndrome and associated factors among university teaching staff in Cameroon: Effect of the practice of sport and physical activities and leisures. *L'Encephale*, 45(2), 101–106. doi:<https://doi.org/10.1016/j.encep.2018.07.003>
- Organization, W. H. (2021). *International statistical classification of diseases and related health problems (11th ed.)*. Obtenido de <https://icd.who.int/>
- R., S. (2018). Brief history of burnout. *BMJ (Clinical research ed.)*, 363, k5268. doi:<https://doi.org/10.1136/bmj.k5268>
- Ribeiro, B. M. (2021). Burnout syndrome in primary and secondary school teachers in southern Brazil. *Revista brasileira de medicina do trabalho*, 18(3), 337–342. doi:<https://doi.org/10.47626/1679-4435-2020-519>
- Rotenstein, L. S. (2018). Prevalence of Burnout Among Physicians. A Systematic Review. *JAMA*, 320(11), 1131–1150. doi:<https://doi.org/10.1001/jama.2018.12777>
- Salgado Roa, J. A. (2017). Burnout Syndrome and Perceived Quality of Professional Life related to Personality Styles in Primary School Teachers. *CES Psicología*, 11(1), 69–89. doi:<https://doi.org/10.21615/cesp.11.1.6>
- Secretaria de educación superior, c. t. (2022). Docentes UEP- ISTT. Obtenido de <https://siau.senescyt.gob.ec/indicador-docentes/>
- Stelmokienė, A. G.-J. (2019). Job demands-resources and personal resources as risk and safety factors for the professional burnout among University Teachers. *Pedagogika*, 134(2), 25–44. doi:<https://doi.org/10.15823/p.2019.134.2>
- Zhao, X. &. (2019). Phenomenology of Burnout Syndrome and Connection Thereof with Coping Strategies and Defense Mechanisms among University Professors. *European journal of investigation in health, psychology and education*, 10(1), 82–93. doi:<https://doi.org/10.3390/ejihpe10010008>
- García-Carmona, M., Marín, M.D. and Aguayo, R. (2018) 'Burnout Syndrome in Secondary School Teachers: A systematic review and meta-analysis', *Social Psychology of Education*, 22(1), pp. 189–208. doi:10.1007/s11218-018-9471-9.
- Aguilar Acosta, A. &. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Uniandes Episteme*, 7(2), 265–278. Obtenido de <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1599>
- 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>
- Jaramillo-Galarza, K. F. (2022). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Instituciones de Educación Superior del Ecuador. *Veritas & Research*, 4(1), 46-55. Obtenido de [http://revistas.pucesa.edu.ec/ojs/index.php?journal=VR&page=article&op=view&path\[\]=102](http://revistas.pucesa.edu.ec/ojs/index.php?journal=VR&page=article&op=view&path[]=102)
- Jose W. Ugalde Vicuña, C. M. (2018). Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Espacios*, 4(5). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n52/a18v39n52p26.pdf>

Aguirre Roldán, A.M. and Quijano Barriga, A.M. (2015) 'Síndrome por quemarse en el trabajo y variables familiares y Laborales de los médicos generales de bogotá. Una Estrategia de Calidad Laboral', *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 44(4), pp. 198–205. doi:10.1016/j.rcp.2015.05.017.

8. ANEXOS

8.1. Anexo 1 Variables

CONCEPTO	DIMENSION	VARIABLE	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE		
Indicador sociodemográfico o que describe variables como: genero, edad, instrucción, estado civil, etc.	SOCIODEMOGRAFICO	SEXO	hombre mujer	CUALITATIVA NOMINAL		
		EDAD	20-29	CUALITATIVA ORDINAL		
			30-39			
			40-49			
			50 o mas			
		NIVEL EDUCACIONAL	ninguno educación básica educación secundaria incompleta educación secundaria completa educación superior	CUALITATIVA NOMINAL		
		ESTADO CIVIL	soltero casado divorciado unión libre/de hecho viudo	CUALITATIVA NOMINAL		
		TIENE HIJOS	si no	CUALITATIVA NOMINAL		
		ACTIVIDAD FISICA	si no	CUALITATIVA NOMINAL		
		PASATIEMPO	si no	CUALITATIVA NOMINAL		
		Permite conocer, analizar y realizar comparaciones entre distintos ámbitos laborales	LABORAL	NIVEL AL QUE IMPARTE CLASES	secundaria superior	CUALITATIVA NOMINAL
				TIPO DE ESTABLECIMIENTO O EDUCATIVO	fiscal fisco misional municipal privada	CUALITATIVA NOMINAL
				TIEMPO DE TABAJO		CUANTITATIVA
JORNADA	matutina vespertina nocturna más de una jornada			CUALITATIVA NOMINAL		
ADAPTABILIDAD A COMPROMISOS FAMILIARES	muy bien bien no muy bien nada bien			CUALITATIVA ORDINAL		
HORAS DE TRABAJO				CUANTITATIVA		
TIPO DE CONTRATO	tiempo completo medio tiempo nombramiento definitivo otro tipo de relación			CAULITATIVA NOMINAL		
TIEMPO EN TRASLADARSE AL TRABAJO				CUANTITATIVA		
ACTIVIDADES COMO DOCENTE	administrativas docencia investigación			CUALITATIVA NOMINAL		
RELACION CON COMPAÑEROS	muy buena buena no muy buena mala			CUALITATIVA ORDINAL		
TIEMPO DE ACTIVIDADES FUERA DEL HORARIO LABORAL	de 1 a 3 horas de 3 a 6 horas más de 6 horas			CUALITATIVA ORDINAL		

Instrumento constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su y su función es medir el desgaste profesional	MBI- ES	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	9 preguntas valoradas como bajo= 0 a 18 medio = 19 a 26 alto= 27 a 54	CUALITATIVA ORDINAL
		DESPERZONALIZA CION	5 preguntas valoradas como bajo= 0 a 5 medio = 6 a 9 alto= 10 a 30	CUALITATIVA ORDINAL
		REALIZACION PERSONAL	8 preguntas valoradas como bajo= 0 a 33 medio = 34 a 39 alto= 40 a 56	CUALITATIVA ORNIDAL
Permite determinar afecciones de salud mental preexistentes	PSICOLOGICO	PRESENCIA DE ENFERMEDAD PSIQUIATRICA	si no	CUALITATIVA NOMINAL
Indicador de diferentes formas de abuso de poder que se manifiesta como agresión física o verbal, acoso sexual, hostigamiento laboral o violencia psicológica	VIOLENCIA	VIOLENCIA FISICA POR PERSONAS DEL ENTORNO LABORAL	si no no responde/no sabe	CUALITATIVA NOMINAL
		VIOLENCIA FISICA POR PERSONAS QUE NO SON DEL ENTORNO LABORAL	si no no responde/no sabe	CUALITATIVA NOMINAL
		PRETENSIONES SEXUALES NO DESEADAS	si no no responde/no sabe	CUALITATIVA NOMINAL

8.2. Anexo 2 Cuestionario aplicado a los docentes de educación secundaria y superior.

MÓDULO PRINCIPAL

Estimado participante este estudio cuyo objetivo es determinar la prevalencia y los factores asociados al síndrome de burnout entre docentes de educación secundaria y superior. Este estudio busca profundizar en la comprensión de las condiciones laborales, las demandas emocionales y físicas, y los desafíos profesionales que enfrentan los educadores, con el fin último de identificar estrategias efectivas para mejorar el bienestar y la calidad de vida de los profesionales de la educación.

La información será transparente, sin la alteración de resultados misma que es de exclusividad para el presente estudio, manteniendo el derecho de anonimato y confidencialidad.

He leído la información del estudio y la información sobre la confidencialidad de los datos y acepto que los datos se utilizarán como se indica en la información del estudio. SI NO.....

PREGUNTAS GENERALES

¿Sexo?

Hombre....

Mujer.....

¿Qué edad tiene usted?

20-29 años.....

30-39 años.....

40-49 años.....

50 años o más que 50 años.....

¿A qué nivel educacional corresponde?

Ninguno / sin educación.....

Educación Básica.....

Educación Secundaria / Media *incompleta*.....3

Educación Secundaria / Media *completa*.....4

Educación Superior (No *Universitaria* /*Universitaria* / *Universitaria* de *Postgrado*).....5

¿Cuál es su estado civil?

Soltero/a.....1

Casado/a.....2

Divorciado/a.....3

Unión libre/de hecho.....5

Viudo/a.....6

¿Tiene hijos?

Si.....1

NO.....2

¿Realiza actividad física de forma regular?

Si.....1

NO.....2

¿Tiene algún pasatiempo?

Si.....1

NO.....2

PREGUNTAS LABORALES

¿A qué nivel de educación imparte clases?

Secundaria.....2

Superior.....3

¿En qué tipo de establecimiento educativo imparte clases?

Fiscal1

Fisco misional2

Municipal3

Privada4

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?

|_|_| años

O (si lleva menos que un año): |_|_| meses

¿En su trabajo, su jornada es?

Solo Jornada matutina (hasta las 13:00)1

- Solo Jornada vespertina (13:00 a 18:00) 2
- Solo Jornada nocturna (18:00 a 22:00) 3
- Más de una jornada 4

En general, ¿su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares?

- Muy bien 1
- Bien 2
- No muy bien..... 3
- Nada bien 4

¿Cuántas horas de trabajo reales hace habitualmente a la semana según su experiencia en las últimas cuatro semanas?

- Número de horas semanales.....| | horas
- Es muy irregular..... 1
- No sabe / no responde

¿Cuál es su tipo de contrato?

- Ocasional contrato tiempo completo..... 1
- Ocasional contrato a medio tiempo..... 2
- Nombramiento definitivo..... 3
- Otro tipo de relación laboral..... 4

¿Cuál es el tiempo aproximado que tarda en trasladarse cada día de la casa al trabajo?

| | horas

O (si se tarda menos que 2 horas) | | minutos

¿Número de estudiantes a los cuales imparte docencia?

.....Nº | | |

¿Sus actividades como docente son en su mayoría de tipo?

- Administrativo 1
- Docencia 2
- Investigación..... 3

Su relación con los compañeros de trabajo es

- Muy buena..... 1
- Buena 2
- No muy bueno 3

Mala.....4

Cuanto tiempo fuera del horario laboral les decida a actividades relacionadas con su trabajo

De 1 a 3 horas1

De 3 a 6 horas2

Más de 6 horas3

8.3. Anexo 3 Cuestionario MBI-ES

Ítem	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
1AE							
	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado						
2AE							
	Al final de la jornada me siento agotado						
3AE							
	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo						
4RP							
	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes						
5D							
	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos						
6AE							
	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí						
7RP							
	Me entreno muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes						
8AE							
	Me siento "quemado" por mi trabajo						
9RP							
	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros						
10D							
	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo						

11D	Me preocupa que estetrabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12R P	Me encuentro con mucha vitalidad							
	Ítem	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
13AE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14AE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
15D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los estudiantes que tengo							
16AE	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce estrés							
17RP	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes							
18RP	Me siento animado después de trabajar junto con los estudiantes							
19RP	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo							
20AE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades							
21RP	Siento que se tratan de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo							

22D Siento que los
estudiantes me
culpande algunos
de sus problemas

8.4. Anexo 4 Cuestionario de Violencia

NO SI NR/NS

Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo
(compañeros/ jefes/ subordinados...)

Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de
trabajo (clientes/ pacientes/ alumnos...)

Pretensiones sexuales no deseadas (acoso o abuso sexual)