



Artículo de investigación

Análisis del síndrome de burnout en docentes de una unidad educativa básica ecuatoriana **Analysis of burnout syndrome in teachers of an Ecuadorian basic educational unit** **Análise da síndrome de burnout em professores de uma unidade educacional básica equatoriana**

Yanelis Ramos Alfonso

Universidad Técnica de Manabí,
Portoviejo, Ecuador.

<https://orcid.org/0000-0001-8383-1245>
yanelis.ramos@utm.edu.ec

Grether Lucía Real Pérez

Universidad Técnica de Manabí,
Portoviejo, Ecuador.

<https://orcid.org/0000-0003-4792-6217>
grether.real@utm.edu.ec

Resumen

Los docentes del nivel primario y medio se enfrentan a un estrés significativo, en gran manera debido a la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y el convulso entorno de las organizaciones de hoy. La presente investigación tuvo como objetivo analizar el síndrome de burnout en los docentes de una unidad educativa particular (UEP) ecuatoriana. El enfoque fue de tipo cuantitativo, la investigación es descriptiva, transversal, no experimental y de campo. Se aplicaron encuestas a los 17 docentes de la institución, utilizando el cuestionario de MBI (Maslach Burnout Inventory) para analizar los niveles de riesgos psicosociales y el "síndrome del trabajador quemado". Se determinó que aproximadamente el 23,5% de los docentes presenta un alto agotamiento emocional, en tanto el 17,6 % percibe despersonalización, lo que unido a una realización personal alta en un 76 % de los casos, denota de forma general una escasa manifestación del síndrome en la institución; sin embargo, los niveles de agotamiento emocional identificados requieren atención por la administración de la UEP, en torno a lo cual futuras investigaciones deben profundizar en el estudio de tiempos en esta actividad intelectual, con el fin de establecer las normas y carga de trabajo más adecuadas. El análisis de las variables sociodemográficas sexo, edad y años de antigüedad en la institución, no mostraron diferencias significativas para las dimensiones antes mencionadas (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal); por lo que las acciones a desarrollarse deben ser de orden general para todos los docentes, enfocadas a la mejora de la comunicación organizacional.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosociales, docentes, evaluación, síndrome de burnout.

Abstract

Teachers on both primary and secondary levels face significant stress due to the significant workload associated with interpersonal relationships and the turbulent environment of current organizations. The objective of this research was to analyze burnout syndrome in teachers of a private educational unit (UEP) in Ecuador. The approach was quantitative, the research was descriptive, transversal, not experimental and field-based.



Leonardo Vicente Vera Viteri
Universidad San Gregorio de Portoviejo,
Ecuador.

<https://orcid.org/0000-0003-2822-0374>
verasleonardo2@yahoo.com

Andrés Miguel Anchundia Loor
Universidad Técnica de Manabí,
Portoviejo, Ecuador.

<https://orcid.org/0000-0003-3503-1520>
andres.anchundia@utm.edu.ec

Foram applied questions to 17 professors of the institution, using the MBI questionnaire (Maslach Burnout Inventory) to analyze the levels of psychosocial risks and the “syndrome of burnout workers”. It is confirmed that approximately 23.5% of teachers present high emotional exhaustion, while 17.6% perceive depersonalization, or that, combined with high personal achievement in 76% of two cases, it generally denotes some manifestation of the syndrome in the institution; Therefore, the levels of emotional exhaustion identified require attention on the part of the UEP administration, in respect of which future research should be deepened in two stages of this intellectual activity, in order to establish the most appropriate norms and workload. An analysis of the sociodemographic variables of sex, age and years of service in the institution does not show significant differences for the dimensions mentioned (emotional exhaustion, depersonalization and personal achievement); Therefore, the actions to be developed must be of general order for all teachers.

Keywords: Psychosocial risk factors, teachers, endorsement, burnout syndrome.

Resumo

Os professores dos níveis primário e secundário enfrentam um estresse significativo devido à significativa carga de trabalho associada às relações interpessoais e ao ambiente turbulento das organizações atuais. O objetivo desta pesquisa foi analisar a síndrome de burnout em professores de uma unidade educacional privada (UEP) no Equador. A abordagem foi quantitativa, a pesquisa é descritiva, transversal, não experimental e de campo. Foram aplicados inquéritos aos 17 professores da instituição, utilizando o questionário MBI (Maslach Burnout Inventory) para analisar os níveis de riscos psicossociais e a “síndrome do trabalhador de burnout”. Constatou-se que aproximadamente 23,5% dos professores apresentam elevada exaustão emocional, enquanto 17,6% percebem despersonalização, o que, aliado a uma elevada realização pessoal em 76% dos casos, geralmente denota pouca manifestação da síndrome na instituição; Contudo, os níveis de exaustão emocional identificados requerem atenção por parte da administração da UEP, a respeito da qual pesquisas futuras deverão aprofundar-se no estudo dos tempos desta atividade intelectual, a fim de estabelecer as normas e carga horária mais adequadas. A análise das variáveis sociodemográficas sexo, idade e anos de serviço na instituição não evidenciaram diferenças significativas para as dimensões citadas (exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal); Portanto, as ações a serem desenvolvidas devem ser de ordem geral para todos os professores.

Palavras chave: Fatores de risco psicossociais, professores, avaliação, síndrome de burnout.



Introducción

La investigación de Tacca-Huamán y Tacca-Huamán (2019) expresa que “el trabajo activo y las posibilidades de desarrollo representan un aspecto importante en la vida laboral del docente y se encuentran relacionados con la cantidad de trabajo, la posibilidad de aprender o desarrollar nuevas habilidades”. Lo citado hace referencia a que los docentes mantienen un ritmo constante de trabajo, y tienen que estar constantemente aprendiendo e innovando su manera de impartir los conocimientos a sus alumnos, lo cual, con el pasar del tiempo y sumándole una carga laboral y emocional más elevada que otras profesiones, va desgastando la salud psicosocial del docente a seguridad ocupacional es definida por Martínez-Barranco y Yandun-Burbano (2017) como “un conjunto de normas y procedimientos de trabajo encaminados a la protección física de los trabajadores, en un esfuerzo por evitar los riesgos asociados al trabajo diario de cualquier trabajador”. Por lo cual, Moreno (2023) afirma que el objetivo principal de la seguridad ocupacional es en primer lugar definir ciertos estándares para la protección física, colectiva e inclusive espiritual de los trabajadores para posteriormente promover estos estándares con el fin de evadir o mitigar todo perjuicio que se puede suscitar en la salud de los trabajadores a causa de la labor que desempeñan.

Los riesgos psicosociales según Toukas et al. (2015) “representan una posibilidad en la que uno o varios empleados sufren daños psicológicos, que pueden o no combinarse con daños físicos, como consecuencia de la exhibición a un entorno laboral que conlleva un riesgo”. Las situaciones que provocan los riesgos psicosociales generalmente están relacionadas con la organización de la institución, su ambiente laboral, la carga laboral o las relaciones interpersonales que los trabajadores puedan llegar a tener con sus colegas de trabajo.

Cabe destacar que los riesgos psicosociales al ser de carácter emocional suelen ser tratados como pérdida de sueño o de apetito, pequeños desórdenes de stress o incluso como fatiga moderada que son tratadas por médicos generales, obstante, cuando estos alcanzan un nivel crítico trascienden como problemas de salud mental y de enfermedades musculoesqueléticas como lo expresa Gil-Monte citado de la investigación de Muñoz-Rojas et al. (2018): Los riesgos psicosociales que origina la actividad laboral pueden ocasionarse por el deterioro o disfunción de los siguientes procesos:

- a) Las características de la tarea: identificadas en la cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, monotonía o repetitividad, ritmo de trabajo, falta de autonomía, etc.
- b) Las características de la organización: en las que cuentan variables estructurales,



definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.

c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas.

d) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc. (p. 537)

Factores de riesgo psicosociales

Tiempo de trabajo

Basurto-Calderón y Santillán-Burgos (2022) "se enfoca en varios aspectos como el orden y estructura temporal de las actividades laborales que realizan cada día en el transcurso de la semana." (p. 17).

Autonomía y Control

"Es la facultad para obrar con independencia y criterio propio y adoptar mecanismos de información en concordancia al cumplimiento de objetivos y gestión" (Jara Paucar, 2020, p. 37).

Desempeño de Rol

El desempeño de rol según Basurto y Santillán (2022) es el factor que toma en cuenta todos los problemas que se pueden suscitar a causa de la escasa o nula definición que se puede dar en los cometidos en cada puesto de trabajo.

Carga de trabajo

Graneros (2018) define la carga de Trabajo como "el esfuerzo necesario para realizar actividades laborales (físicas o psíquicas), si

esta sobrepasa la capacidad genera desgaste y fatiga." (p. 24).

Ritmo de trabajo

Este factor representa los tiempos asignados o impuestos para el cumplimiento del trabajo. Graneros (2018) lo define como "la frecuencia y velocidad necesarias para lograr el resultado esperado." (p. 24).

La actividad de la docencia impone situaciones estresantes desde la interacción con estudiantes y familiares, las continuas actualizaciones del proceso educativo, la alta carga laboral en determinados momentos de exámenes que provoca que no se pueda dejar de llevar el trabajo a la casa y que pueden causar el denominado "síndrome del trabajador quemado"

El síndrome del trabajador quemado o burnout, según López y Días (2017) "se define como una disfunción personal (entendida como despersonalización u/o alteración de la personalidad) y profesional en el contexto laboral"

Lo anterior puede caracterizar la realidad diaria de algunos docentes que transitan por el agotamiento emocional, el decremento de la autoeficacia y llegan a la despersonalización, también conocida como cinismo, siendo estas las tres dimensiones establecidas por el síndrome.

Se han desarrollado varios instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales, algunos de los cuales son:

CoPsoQ-Istas21:



De acuerdo a Arredondo-Rodríguez et al. (2019) este método se caracteriza por evaluar 20 dimensiones psicosociales, las cuales pertenecen al mismo constructo psicosocial y se encuentran distribuidas en los siguientes grupos: Exigencias psicológicas, doble presencia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo y compensaciones.

Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador

Permite evaluar factores de riesgo psicosocial, es decir, situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias. (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 8). Considera 58 ítems y 8 dimensiones: Carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y otros puntos importantes, dentro de los que se encuentran acoso sexual y laboral, entre otros.

El FPSICO 3.1 es un método para la evaluación de riesgos psicosociales creado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) en el año 1998. Se encarga de evaluar las de los trabajadores sobre nueve factores psicosociales: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo,

demandas psicológicas, variedad/contenido del trabajo, supervisión/participación, Interés por el trabajador/compensación, desempeño del rol, y relaciones y apoyo social (Cedeño-Bravo & Chávez-Carrillo, 2020).

Creado por Maslach y Jackson, el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) permite la evaluación del síndrome de burnout. De acuerdo a Olivares-Faúndez (2017), es un instrumento conformado por 22 ítems, que valoran en una escala de frecuencia de siete grados, los tres síntomas o dimensiones del burnout: Agotamiento Emocional (en adelante AE), Despersonalización (en adelante DP) y baja Realización Personal en el Trabajo (en adelante RPT)

En el código del trabajo en Ecuador se establece en el Art 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. - En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El objetivo de la presente investigación es analizar el síndrome de burnout en una unidad educativa básica ecuatoriana, como



base para la orientación de acciones que favorezcan el bienestar docente.

Metodología y métodos

La investigación fue de tipo documental o bibliográfica, dado que se refiere a la obtención de información secundaria de otras investigaciones o autores que podemos encontrar en revistas, artículos, periódicos, etc. (Reyes & Carmona, 2020).

Lo anterior permitió la selección del instrumento utilizado para el desarrollo de un enfoque cuantitativo, dado que “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández-Sampieri et al., 2014, p. 4).

Mediante la administración de encuestas y sus correspondientes tratamientos estadísticos, se

establecen análisis descriptivos, no experimentales, de corte transversal, correspondiente al período mayo–septiembre de 2023, en una unidad educativa perteneciente a la ecuatoriana provincia de Manabí.

Se aplica la encuesta (MBI) al total de docentes de la institución (siendo una población y muestra de 17); comenzando con un test de consentimiento informado, el que constituye la base para la comprensión y desarrollo del cuestionario propio del estudio, el MBI para la evaluación del síndrome de burnout. La tabla 1 muestra los rangos para la valoración de los riesgos en las tres dimensiones definidas por el MBI.

Tabla 1. Escalas valorativas del MBI

Dimensión	Número de Ítem en el cuestionario	Rangos de clasificación			Inicios de Burnout
		Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	
Cansancio Emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	0-18	19-26	27-54	> 26
Despersonalización	5,10,11,15,22	0-5	6-9	10-30	> 9
Realización Personal en el Trabajo	4,7,9,12,17,18,19,21	0-33	34-56	40-56	<34

Nota: Adaptado de *El síndrome de Burnout y la Carga Laboral en los servidores públicos de atención Ciudadana* (p. 80-81), por Carrillo Ruiz (2018), Universidad Técnica de Ambato.

La presencia del síndrome de burnout se establece por la combinación de valores altos de



cansancio emocional y despersonalización, unido a una baja realización personal en el trabajo (Gómez- Sánchez et al., 2009).

Se establecen análisis de relaciones relativos a las variables sociodemográficas como sexo, edad y años de experiencia en la institución. Para el análisis de la relación de grupos se utilizan pruebas no paramétricas; en el caso del género del docente se realiza la prueba de U de Mann-Whitney debido a que esta prueba permite analizar la correlación utilizando como factor de agrupación una variable de dos categorías, mientras que, para la antigüedad del docente dentro de la institución educativa y la edad del mismo se aplica la H de Kruskal-Wallis, la cual nos sirve para analizar más de dos categorías. Cabe destacar que para los ambos casos la determinación de la hipótesis se plantea como:

- H_0 = homogeneidad entre los grupos estudiados.

- H_1 = al menos uno de los grupos estudiados es diferente.

Siendo la región crítica: Sigma asintótica $\leq 0,05$ se rechaza H_0

El análisis de los ítems con puntuaciones desfavorables, de forma general, constituyen la base para el análisis y la propuesta de acciones que permitan la prevención de dichos factores de riesgo psicosociales en los docentes, estudiados, en el marco de entrevistas, técnicas grupales e intercambio con la administración de la institución objeto de estudio.

Los valores de Alfa de Cronbach fueron de 0,725 para el Cuestionario MBI y de 0,921 para el de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo de Ecuador, lo que denota una fuerte consistencia interna de ambos instrumentos.

Resultados y discusión

La tabla 2 muestra que la mayoría de los trabajadores perciben bajos riesgos en lo referente a agotamiento emocional (58,8 %); sin embargo, un 23,5 % perciben riesgos altos y el

17,6 % restante, riesgos medios, los que requieren atención.

Tabla 2. Resultados de la dimensión agotamiento emocional

	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	58,8	58,8	58,8
Nivel Medio	17,6	17,6	76,5
Nivel Alto	23,5	23,5	100,0
Total	100,0	100,0	



La tabla 3 muestra que mayoritariamente presentan valores aceptables de despersonalización, entendida esta, como desapego relacional, de igual manera, destaca un

17,6 % de docentes que si se perciben en niveles altos.

Tabla 3. Resultados de la dimensión despersonalización

	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	52,9	52,9	52,9
Nivel Medio	29,4	29,4	82,4
Nivel Alto	17,6	17,6	100,0
Total	100,0	100,0	

La dimensión de autoeficacia (tabla 4), encargada de evaluar los sentimientos de realización personal, muestra valores satisfactorios de forma general, al no manifestar

docentes en la categoría "bajo", y el 76 % se autopercebe con una alta autoeficacia.

Tabla 4. Resultados de la dimensión de realización personal en el trabajo

	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Medio	23,5	23,5	23,5
Nivel Alto	76,5	76,5	100,0
Total	100,0	100,0	

Según los criterios establecidos por Gómez-Sánchez et al. (2009), los docentes de la Unidad Educativa estudiada en su mayoría presentan un índice bajo de síndrome de burnout, dado que la realización personal es una dimensión valorada

satisfactoriamente en la mayoría de los casos. Para presentar un índice alto de este síndrome, se debe obtener altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, y bajos niveles de realización personal en el trabajo. Sin



embargo, los resultados obtenidos indican que alrededor del 23,5% de los docentes, es decir, aproximadamente 4 docentes, tienen un riesgo medio de síndrome de burnout.

Un análisis de las relaciones entre variables sociodemográficas muestra que no aportan diferencias significativas con ninguna de las dimensiones estudiadas, el sexo, la antigüedad y la edad de los docentes no inciden de manera significativa en los niveles de riesgo percibidos

por los docentes en relación al agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. La tabla 5 muestra los valores de sigma asintótica, en todos los casos superiores a 0,05, lo que denota que no existe evidencia suficiente para el rechazo de H0, lo que establece la homogeneidad entre los grupos, es decir, no existen diferencias significativas en relación a los grupos estudiados.

Tabla 5 Análisis de relaciones entre variables

Dimensiones del síndrome de burnout/Sig. Asintótica	Antigüedad del docente	Edad del docente	Género del docente
Agotamiento emocional	0,641	0,151	0,073
Despersonalización	0,628	0,150	0,803
Realización personal	0,722	0,624	0,939

Un análisis de las preguntas identificadas con deficiencias arrojó las siguientes, en la dimensión de agotamiento emocional:

- Percibo agotamiento emocional al realizar mi trabajo.
- Siento cansancio al finalizar mi jornada laboral.
- Percibo trabajar demasiado.
- Considero un gran esfuerzo y cansancio al trabajar diariamente con alumnos/as

De igual manera en la despersonalización resaltó: _Pienso que estoy endureciéndome emocionalmente en mi trabajo y percibo que mis alumnos/as me atribuyen algunos de sus problemas.

Mediante entrevistas a algunos docentes se pudo establecer que las causas esenciales de las percepciones desfavorables de dichos docentes se relacionan, para el caso del agotamiento emocional, con una limitada comunicación entre docente-estudiante, docente- padres de familia y docente- docente; sumado con la presión de los directivos en el cumplimiento de metas (planificaciones, entrega de notas, entre otros).

En el caso de la dimensión de despersonalización la mayoría de los docentes plantean como causales: Actitudes de cinismo y conductas inapropiadas por parte del estudiante; lo que hace pensar que además de las autoridades de



la institución, la familia y la comunidad en sentido general deben intervenir para fortalecer la noble tarea de la docencia desde los primeros niveles de la educación.

Lo anterior permitió la identificación de algunas acciones para la prevención de dichos factores de riesgos psicosociales por parte de la administración de la entidad objeto de estudio, dentro de las que se pueden mencionar:

- Desarrollar programas de capacitación hacia los docentes y las familias relacionados con las reglas de la buena escucha, resolución de conflictos y la comunicación asertiva.
- Fomentar la comunicación horizontal y vertical dentro de la institución, docente-docente y docente-directivo, mediante la creación de espacios recreativos y formativos que permitan un mejor clima laboral.
- Incrementar la formación continua de los docentes en técnicas interactivas y estrategias pedagógicas que permitan motivar a los estudiantes de mejora manera y lograr una mejor comunicación pedagógica docente-estudiante.
- Realizar estudios sobre la carga laboral asignada a los docentes y los tiempos asignados para el cumplimiento de dicha actividad.

Se establecen coincidencias con la investigación de Ramos-Alfonso et al. (2023) en la identificación de la carga y ritmo de trabajo como componente incidente en los niveles de

riesgo psicosocial percibidos por los docentes, dicha investigación establece un riesgo medio en el 35,3 % de los docentes en esta dimensión, con la aplicación del cuestionario del Ministerio del Trabajo de Ecuador (2018).

De igual manera (Tawafak et al., 2020; Trung et al., 2020), denotan la percepción de una alta carga de trabajo, incrementada en el contexto de la pandemia y pos-pandemia. Lo anterior tuvo una fuerte relación con la necesidad de ajustar la docencia a las exigencias de la virtualidad y adecuar las estrategias educativas a esta forma de enseñanza no ejercida antes en ese nivel, de acuerdo a lo planteado por Watermeyer et al. (2021).

Por otro lado, contrastan los resultados con la aplicación del instrumento por Brito-Laredo (2018) en la docencia universitaria de una institución de Baja California, México; quien obtuvo el predominio del síndrome de burnout en las tres dimensiones, a diferencia del presente estudio, donde al menos la realización personal obtuvo mayoritariamente valoraciones satisfactorias. Adicionalmente, este estudio enuncia dificultades respecto con el agotamiento emocional, esencialmente en las preguntas de cansancio al final del día y baja recuperación al siguiente, ante lo que el autor plantea "Los profesores que se comprometen más con su trabajo tienen mayor riesgo de padecer el síndrome, debido a que la profesión docente requiere alto grado de entrega y servicio a los demás"; en lo que se coincide, aportando recomendaciones de capacitación a los docentes sobre la temática, sumado con



estudios que permitan el establecimiento de cargas laborales manejables para los docentes

Conclusiones

La docencia es una noble profesión que se encarga de la formación de la sociedad en competencias y valores, esta no escapa de los riesgos ocupacionales que pueden desencadenar en afectaciones a la salud física y mental de los docentes por altos niveles de estrés, lo que a su vez puede incidir negativamente en la comunicación pedagógica, docente-estudiante, así como docente-docente, docente-directivo, afectando la calidad del proceso enseñanza aprendizaje; por lo que las administraciones de las instituciones educativas deben dar el valor requerido a la prevención de los factores de riesgo psicosociales.

El (MBI) test para evaluar el síndrome del trabajador quemado "burnout", demostró una vez más su eficacia para medir las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en la docencia, en este caso en una unidad educativa ecuatoriana,

permitiendo obtener valores que si no son alarmantes, marcado por una mayoritaria valoración satisfactoria de la realización personal; al menos si de cuidado, al manifestarse riesgos medios en un grupo significativo de docentes en agotamiento emocional y despersonalización.

El agotamiento emocional manifiesta ser una dimensión con falencias, esencialmente dado por el cansancio al finalizar la jornada laboral y el bajo poder de recuperación para comenzar el siguiente día, por lo que futuras investigaciones deben profundizar en la realización de estudios de tiempo, que fundamenten la asignación adecuada de la carga docente y la flexibilidad en el manejo de las actividades, unido al fortalecimiento de la comunicación, en todas las direcciones.

Referencias Bibliográficas

Acuerdo Ministerial 82 de 2017. Ministerio del Trabajo. Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Registro Oficial 16 de 16-jun.-2017.
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.->

[NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf](#)

Arredondo-Rodríguez, M., Viña-Brito, S. J. & Oramas-Viera, A. (2019). Experiencia cubana con el Ista 21 en la evaluación de los factores de riesgo psicosociales laborales en un centro

Ramos-Alfonso, Y., Real-Pérez, G. L., Vera-Viteri, L. V. & Anchundia-Loor, A. M. (2024). Análisis del síndrome de burnout en docentes de una unidad educativa básica ecuatoriana. *Atenas*, nro. 62, e11832, 1-14.



- de telecomunicaciones. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(1), 58-64.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=87659>
- Basurto-Calderón, M.C., & Santillán-Burgos, S.A. (2022). *Evaluación de los riesgos psicosociales del teletrabajo desde la perspectiva de género en los docentes de la ESPAM-MFL en el periodo 2020–2021* [Tesis, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López].
<http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1826>
- Brito-Laredo, J. (2018). Calidad educativa en instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en docentes. *REÍR. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8 (16), 516-534. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.356>
- Carrillo-Ruiz, M.S. (2018). *El síndrome de Burnout y la carga laboral en los servidores públicos de Atención Ciudadana* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/28207>
- Cedeño-Bravo, A.P., & Chávez-Carrillo, R. A. C. (2020). Análisis comparativo de las herramientas ISTAS 21 y FPSICO en personal del sector financiero. *Revista San Gregorio*, 1(39), 144-161.
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i39.1402>
- Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. (Ecuador).
- Gómez-Sánchez, M.C., Álamo-Santos, M. C., Amador-Bohórquez, M., Ceacero-Molina, F., Mayor -Pascual, A., Muñoz-González, A., & Izquierdo-Atienza, M. (2009). Estudio de seguimiento del desgaste profesional en relación con factores organizativos en el personal de enfermería de medicina interna. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 55(215), 52-62.
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-88900>
- Graneros, J.V. (2018). *Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería – Lima, 2017* [Tesis, Universidad Peruana Cayetano Heredia].
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/6451>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias en Metodología de la investigación* (6^{ta} edición). McGraw Hill Education.
- Jara-Paucar, A.W. (2020). *Evaluación de riesgos psicosociales de los docentes en centros educativos del Distrito 09D04—Febres Cordero—Guayaquil* [Tesis, Universidad Politécnica Salesiana].
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19846/1/UPS-GT003139.pdf>
- López, F. & Díaz, M. (2017). Los riesgos laborales del profesorado universitario. Conclusiones de un estudio exploratorio de prevención de riesgos laborales de universidades españolas. En D. Cobos-Sanchiz, A. Fiandrino, P. M. Sanllorenti y M. C. Martín

Ramos-Alfonso, Y., Real-Pérez, G. L., Vera-Viteri, L. V. & Anchundia-Loor, A. M. (2024). Análisis del síndrome de burnout en docentes de una unidad educativa básica ecuatoriana. *Atenas*, nro. 62, e11832, 1-14.



- (Eds.), *Riesgos psicosociales, trabajo docente y salud*.
<https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/5447/Riesgos%20psicosociales%20%20trabajo%20docente%20y%20salud.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Martínez-Barranco, M.P. & Yandun-Burbano, E.D. (2017). Seguridad y salud ocupacional en Ecuador: Contribución normativa a la responsabilidad social organizacional. *INNOVA Research Journal*, 2(3), 58-68.
<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n3.2017.135>
- Ministerio del Trabajo, Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- Moreno, R.E. (2023). *La acción preventiva en la normativa laboral ecuatoriana vigente en torno a los riesgos laborales, seguridad y salud ocupacional* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador].
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/9161>
- Muñoz-Rojas, D., Orellano, N., & Hernández-Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544.
<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Olivares-Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Ramos-Alfonso, Y., Anchundia-Loor, A. M., Vivas-Vivas, F. E., & López-Vivas, F. E. (2023). Determinación de factores psicosociales influyentes en docentes de la Educación Superior durante la etapa pospandemia. *Atenas*, (61, enero-diciembre, en edición).
<https://atenas.umcc.cu/index.php/atenas/article/view/798>
- Reyes, R., & Carmona, A. (2020). *La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio*. Universidad Simón Bolívar, 1-4.
- Tacca-Huamán, D., & Tacca-Huamán, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Tawafak, R.M., Romli, A.B.T., Arshah, R. bin A. & Malik, S.I. (2020). Framework design of University Communication Model (UCOM) to enhance continuous intentions in teaching and e-learning process. *Education and Information Technologies*, 25(2), 817-843.
<https://doi.org/10.1007/s10639-019-09984-2>
- Trung, T., Hoang, A.D., Nguyen, T.T., Dinh, V.H., Nguyen, Y. C. & Pham, H.H. (2020). Dataset of Vietnamese student's learning habits during COVID-19. *Data in Brief*, 30, 105682.
<https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.105682>

Ramos-Alfonso, Y., Real-Pérez, G. L., Vera-Viteri, L. V. & Anchundia-Loor, A. M. (2024). Análisis del síndrome de burnout en docentes de una unidad educativa básica ecuatoriana. *Atenas*, nro. 62, e11832, 1-14.



Watermeier, R., Crick, T., Knight, C. & Goodall, J. (2021). COVID-19 and digital disruption in UK universities: Afflictions and affordances of emergency online migration. *Higher Education*, 81(3), 623-641

Tackling the Psychosocial Risks at Work in Europe: Problems and Perspectives. *Safety and Health at Work*, 6(4), 263-267. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2015.06.001>

Toukas, D., Delichas, M., Toufekoula, C., & Spyrouli, A. (2015). The Role of Labour Inspectorates in

Contribución autoral

Yanelis Ramos Alfonso. Gestionó y coordinó la planificación y ejecución de la actividad investigativa. Diseñó el estudio y planteó los objetivos a cumplir. Participó en la recolección de datos, realizó los análisis estadísticos y colaboró en la redacción del borrador inicial; además, contribuyó a la preparación, creación y presentación del trabajo final.

Grether Lucía Real Pérez. Participó en el diseño de la investigación, desde la elección de los métodos y la revisión de su aplicación. Colaboró con la recolección, preparación, creación y análisis de la información recopilada, aportando elementos en las propuestas de mejora en función de los resultados obtenidos.

Leonardo Vicente Vera Viteri. Contribuyó a la preparación, creación y presentación del trabajo, en la revisión de los resultados y análisis desarrollados desde la aplicación de la teoría y los resultados, contrastando con los antecedentes investigativos.

Miguel Andrés Anchundia Loor. Colaboró en la redacción del borrador inicial y final, en el análisis de los resultados obtenidos. Contribuyó en la revisión crítica del artículo en las etapas previas a la publicación.

Conflictos de intereses

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.