

Año 28 No. 101, 2023
enero-marzo



Año 28
No. 101, 2023

Revista Venezolana de Gerencia



UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ)
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Centro de Estudios de la Empresa

ISSN 1315-9984

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES

Como citar: Ordoñez-Balladares, A., Escudero-Doltz, W., Gomez-Rodriguez, V., y Gómez-Magallanes, C. (2023). Burnout en Docentes de Instituciones Educativas del Régimen Costa del Ecuador. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 80-92. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.6>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 28 No. 101, 2023, 80-92
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Burnout en docentes de instituciones educativas del régimen Costa del Ecuador

Ordoñez-Balladares, Andrea*
Escudero-Doltz, Washington**
Gomez-Rodriguez, Victor***
Gómez-Magallanes, Carlos****

Resumen

El objetivo de este estudio es determinar los niveles de burnout existente en los docentes de las Unidades Educativas del Ecuador, régimen costa. Esta investigación es de tipo cuantitativa, con un alcance exploratorio y descriptivo desarrollando una revisión del origen, conceptos y dimensiones del burnout, a través de un estudio de campo aplicado a 701 docentes que cursaban su maestría en Gestión Educativa de una Institución de Educación Superior. Los resultados obtenidos muestran que el 5% de los docentes se encuentran en Burnout, sin embargo, existe un 9% de los docentes que tiene un nivel alto de cansancio emocional y un 11% podrían ir camino al Burnout, lo que traería repercusiones negativas para el docente y la institución. Además, es importante observar los niveles medios de cada una de las dimensiones de Cansancio Emocional y Despersonalización, estas podrían llegar a niveles altos y desencadenar el síndrome. Se concluye en que deben existir políticas públicas que garanticen la salud y cuidado de los profesionales de la educación, lo que permite que estos ejecuten sus funciones de forma óptima, lo que genera beneficios en su rendimiento.

Palabras clave: docentes; evaluación del burnout; instituciones educativas; gestión educativa.

Recibido: 01.07.22

Aceptado: 01.11.22

* Magister en Gestión: Universidad Espiritu Santo, Ecuador, Especialista en Rehabilitación Oral, Odontóloga, Profesora de la Universidad Bolivariana, Profesora de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Email: adordonezb@ube.edu.ec andrea.ordonezb@ug.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6559-4597>

** Magister en diseño curricular: Universidad de Guayaquil, Ecuador, Diploma en docencia superior, Doctor en Odontología, profesor a tiempo completo de la Universidad de Guayaquil. Email: washington.escudero@ug.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8072-6287>

*** Doctor en ciencias técnicas: Universidad Central Marta Abreu de las Villas, Cuba, profesor a tiempo completo de la Universidad Bolivariana del Ecuador. Email: vgomez@ube.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2248-7804>

**** Magister en Gestión: Universidad Espiritu Santo, Ecuador, Profesor de segunda enseñanza, Especialista en comercio y Administración. Email: cgomez5@uees.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-002-8486-947X>

Burnout in Teachers of Educational Institutions of the Coastal Regime of Ecuador

Abstract

The objective of this study is to determine the levels of burnout existing in teachers of the Educational Units of Ecuador, coastal regime. This is a quantitative research, with an exploratory and descriptive scope, developing a review of the origin, concepts and dimensions of burnout, through a field study applied to 701 teachers who were studying for their master's degree in Educational Management in a Higher Education Institution. The results obtained show that 5% of teachers are in Burnout, however, there are 9% of teachers who have a high level of emotional exhaustion and 11% could be on the way to Burnout, which would bring negative repercussions for the teacher and the institution. In addition, it is important to observe the average levels of each of the dimensions of Emotional Fatigue and Depersonalization, which could reach high levels and trigger the syndrome. It is concluded that there should be public policies that guarantee the health and care of education professionals, allowing them to perform their functions optimally, which generates benefits in their performance.

Keywords: teachers; burnout assessment; educational institutions; educational management.

1. Introducción

En las últimas décadas, a nivel mundial, la sobrecarga de trabajo en las distintas profesiones u ocupaciones se incrementan con el propósito de lograr una mayor productividad en las organizaciones (Marsollier, 2019); sin embargo, esto trae como consecuencia el efecto contrario, dando paso al bajo rendimiento de los trabajadores aumentando los niveles de sentirse quemado, dando paso al Burnout, (Maslach, Jackson, & Leiter, 1986; 2001). La misma situación es vista en el campo de la educación porque los nuevos modelos educativos demandan mayores responsabilidades asociadas a tareas administrativas, lo que conlleva a una falta de cooperación de los docentes que

sin duda alguna fomenta el desarrollo de este fenómeno (Durán et al, 2005).

La estabilidad laboral en las instituciones educativas de sectores públicos o privados es una variable importante de analizar para no caer en burnout y mantenerse siempre motivado en el trabajo de Armijo y Portalanza (2017), sin embargo, la antigüedad de los docentes en las instituciones es otra de las variables que no se debe descartar, ya que la docencia es una profesión muy demandante que involucra el desarrollo de tareas que son complejas por naturaleza, como elaborar un diseño de propuesta pedagógica-andragógica, asimismo, diversos recursos didácticos (Pujol-Cols, 2021 y Bejarano Álvarez et al, 2022).

Autores como Flores et al, (2021), Huerta-Estévez et al, (2021) y Jinchuñá et al, (2022), mencionan que a raíz de la pandemia ocasionada por el COVID-19, muchas empresas comprometieron sus administraciones; debido a la ansiedad, estrés y depresión de los trabajadores (Cabezas-Heredia et al, 2021; Acuña et al, 2022) viéndose afectada la productividad. La gestión educativa y docencia, no se puede mirar como un ente aislado, pues se conoce que figura entre los factores de desarrollo económico y social más importantes a nivel mundial (Valle et al, 2022).

Docentes crearon nuevas, estrategias, valiéndose del uso de las tecnologías de la información (TIC), demanda creciente para el estrés y cansancio mental en el entorno laboral (burnout) (García-Contreras et al, 2022).

Según López, García, & Pando (2014) el burnout es considerado un estrés crónico, producto del agotamiento físico y psicológico que causa daños en la salud de los docentes, tales como: la despersonalización, trastornos depresivos, anhedonia, gastritis, úlceras, (dificultad en la respiración, dolor de cabeza o de abdomen, fiebre, etc.) que les impiden interactuar con los demás, disminuyendo su calidad de vida, que no solo afecta al individuo como tal, sino también a las familias (Oramas, Almirall, & Fernández, 2007).

Resulta sumamente importante el diagnóstico oportuno de este síndrome, para la creación de técnicas/tácticas que lo reduzcan, siendo resilientes en la gestión y docencia educativa (Gómez et al, 2022).

Esta investigación es justificada por los siguientes aspectos relevantes, como la prevención de riesgos psicosociales a causa del burnout, el deterioro del bienestar, salud de los

docentes, la generación de conocimiento y el adecuado control de los trabajadores en la educación a través de la salud ocupacional, para lograr un mayor rendimiento sin excesos de trabajos (Gil, Nuñez, & Selva, 2006), es decir mejorar la calidad de vida, mayor productividad, generar buen clima laboral donde los docentes desarrollen sus actividades con mejor aporte a la sociedad.

Por lo antes expuesto, el objetivo de esta investigación es determinar los niveles de burnout de los docentes de las Unidades Educativas del Ecuador.

Este artículo se estructura en cuatro partes, en la primera sección, se define el origen, concepto y dimensiones del burnout, además se revisan estudios previos de este fenómeno en el contexto de la educación, la segunda detalla la metodología de la investigación que es de carácter cuantitativo, con un alcance exploratorio y descriptivo; la tercera sección se analizan los resultados obtenidos a través de las encuestas realizadas y finalmente en la cuarta se describen las conclusiones y recomendaciones.

2. Enfoque y Estudios del Burnout

Según Barragán et al, (2015), señalan que el burnout surge del contacto de los trabajadores con los clientes o usuarios, producto de las actividades que demandan exceso de trabajo.

Carlin & Garcés (2010), definen al burnout como, sensación de fracaso y una existencia agotada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerzas espirituales del trabajador. Sumándose a la psicóloga estadounidense Christina

Maslach quien enfatiza que este constructo (Burnout) es el proceso gradual de pérdida de responsabilidad personal y desinterés entre sus compañeros de trabajo.

Asimismo, Maslach, Jackson, & Leiter (1986) definen al burnout como el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir frecuentemente entre los individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas. Como puede notarse en estas definiciones, se hace énfasis en tres componentes que conforman el burnout. El agotamiento emocional describe los estados afectivos y las sensaciones del individuo, caracterizada por la carencia de energía y recursos emocionales. La despersonalización como segundo factor de este fenómeno se caracteriza por actitudes y sensaciones negativas respecto a los demás, mientras que la baja realización personal trae como consecuencia el descontento e insatisfacción en sus actividades laborales en conjunto con una mala opinión de su progreso laboral (Hernández et al, 2007).

Sin dejar de mencionar que existen varias escalas para medir el burnout (Moreno, Garrosa y González, 2000); sin embargo, la más utilizada es Maslach Burnout Inventory (MBI) (Torres, El-Sahili, & Gutierrez, 2019).

Según Juárez et al, (2014) señalan que de acuerdo a la última revisión hace 35 años realizada por Schaufeli, Leiter y Maslach, pueden concluir que la definición de burnout varía en la literatura científica según el contexto, el alcance, la precisión, e incluso las intenciones de quien la usa. Existen cinco aspectos: 1) predominan los síntomas disfóricos, principalmente el agotamiento emocional. 2) el acento está

en los síntomas mentales y conductuales más que en los físicos. 3) Es un fenómeno relacionado con el trabajo, por lo tanto, es laboral u ocupacional. 4) Sus síntomas son observados en individuos "normales" y no patológicos, es decir, es una alteración psicosocial, en consecuencia, no es considerada necesariamente una enfermedad. 5) Existe un decremento en la efectividad y desempeño laboral que afecta la productividad.

Cabezas-Heredia et al, (2016), en un estudio realizado a docentes de IES en Ecuador, determinó que el rendimiento laboral es la forma en que los empleados ejecutan su trabajo. Mediante una evaluación se puede conocer de qué manera afecta el exceso de trabajo en los docentes, limitando a la vez la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad, analizando cada empleado de forma individual.

Por lo antes expuesto se permite determinar que este fenómeno trae consecuencias negativas, que se debe diagnosticar a tiempo para impedir el progreso y no se vean afectadas las organizaciones.

3. Consideraciones metodológicas

Esta investigación es de tipo cuantitativa, con un alcance exploratorio y descriptivo, ya que según Hernández & Mendoza (2018) se estudian conceptos y variables poco estudiados, como es el caso del burnout en la educación en el Ecuador. El diseño de la investigación es de tipo no experimental de corte transversal, por el hecho de que se aplicaron encuestas en un momento dado.

La muestra estuvo constituida por

701 estudiantes que cursan la maestría en Gestión Educativa en una institución superior del Ecuador y se desempeñan como docentes de unidades educativas del sector público del régimen Costa del Ecuador. Se ha considerado un muestreo no probabilístico, aleatorio por conveniencia.

Para evaluar el burnout en docentes de las unidades educativas públicas se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI) que ha sido el instrumento más utilizado a nivel mundial y traducido a varios idiomas, el cual tiene tres dimensiones: Despersonalización (5 ítems) cansancio emocional (9 ítems), realización personal (8 ítems) los cuales se miden en una escala de Likert con una puntuación del 0 al 6, en donde el 6 representa "Todos los días" y el 0 "Ninguna vez". El instrumento incluyó el consentimiento informado y los datos demográficos de los participantes, tales como: edad, género, estado civil,

antigüedad y nivel de enseñanza.

El estudio fue aprobado por la Dirección del Programa, quien coordinó la aplicación del mismo en función del cronograma de clases de los participantes. El profesor de cada curso explicó el objetivo de la investigación y solicitó a los estudiantes la colaboración a través del consentimiento informado, el cual estaba incluido en el instrumento en línea que se aplicó durante el mes de noviembre del año 2021 a través de la plataforma Question pro, los datos fueron analizados utilizando Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 22, utilizando la escala GEPEB lo que permitió determinar la consistencia interna de los niveles de burnout y un análisis estadístico de sus ítems y dimensiones. Además, se determinó el nivel de burnout de los docentes acorde a los criterios propuestos por (Volpato et al, 2003) (tabla 1).

Tabla 1
Escala del MBI desarrollada por el GEPEB

Dimensión	Baja	Media	Alta
AE	15	16-25	26
DP	2	3-8	9
RP	33	34-42	43

Notas. MBI: AE= agotamiento emocional, DP= despersonalización, RP= realización personal en el trabajo

Fuente: elaboración propia (2022).

Para el análisis de los datos (tabla 1) se utilizó la Escala de GEPEB (Grupo de estudios e Investigaciones sobre Estrés y Burnout) que considera los

valores patrón y muestra la puntuación baja, media y alta para cada una de las dimensiones.

4. Niveles de burnout existente en los docentes de las Unidades Educativas del Ecuador

Los resultados están presentados en cuatro grupos: el primero presenta las propiedades psicométricas de la escala; el segundo, los datos sobre el perfil sociodemográfico que caracterizan a los docentes estudiados; el tercero, la media de cada dimensión (Cansancio emocional, despersonalización y realización personal) y, finalmente se determina el nivel de burnout de los participantes.

4.1 Consistencia interna de la escala de burnout y de sus dimensiones

La consistencia interna de la escala y de sus dimensiones fue

medida a través del alfa de Cronbach, presentando los siguientes resultados: burnout: $\alpha = 0,80$; cansancio emocional: $\alpha = 0,90$; despersonalización: $\alpha = 0,70$; Realización Personal: $\alpha = 0,812$. Todos estos valores indican que la consistencia interna para la sub escala de despersonalización es aceptable ($\alpha = 0,7 - 0,8$), para la escala de burnout y las sub escalas de cansancio emocional y realización personal es buena ($\alpha = 0,8 - 0,9$) según las categorías propuestas por (Hair j., Black, Babin, & Anderson, 2014) por lo que la fiabilidad, estimada con el alfa de Cronbach, podemos considerarla en este caso como apta y suficiente. A partir de los datos obtenidos, se tomó la decisión de continuar con los análisis descriptivos (tabla 2).

Tabla 2
Propiedades Psicométricas de la Escala de Burnout

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Cansancio Emocional	0,9
Despersonalización	0,7
Realización Personal	0,81
Burnout	0,80

Fuente: elaboración propia (2022).

4.2 Características Descriptivas de la población de estudio

De la información recolectada (tabla 3), se puede deducir que del total

de docentes encuestados predomina el sexo femenino con un 82,5%, mientras que al considerarse la edad el intervalo con mayor porcentaje recae entre 35 y 45 años que representa el 60,1%.

Tabla 3
Distribución de los profesores Según las características sociodemográficas

VARIABLES	Frecuencia	%
Sexo		
Masculino	123	17,5
Femenino	578	82,5
Edad		
De 18 a 30 años	110	15,7
De 35 a 45 años	421	60,1
De 46 años en adelante	170	24,3
Estado civil		
Soltero/a	273	38,9
Casado/a	361	51,5
Divorciado/a	58	8,3
Viudo/a	9	1,3
Experiencia Laboral		
Entre 0 y 5 años	197	28,1
Entre 6 y 10 años	206	29,4
Entre 11 y 15 años	150	21,4
Entre 16 y 20 años	85	12,1
Más de 20 años	63	9,0
Nivel que imparte clases		
Educación Inicial	95	13,6
Educación Básica	347	49,5
Bachillerato	215	30,7
Educación Superior	44	6,3

Fuente: elaboración propia (2022).

Asimismo, es expresado en la tabla 3 que en cuanto al estado civil hay un predominio de casados (51,5%); al referirse a la experiencia laboral, el 29,4% son docentes que tienen entre 6

y 10 años de antigüedad. Finalmente, en el nivel que se imparte clases, la mayoría se ve reflejada en el nivel de educación general básica (49.5%).

4.3 Análisis estadístico

A continuación, se presentan los estadísticos descriptivos (media y desviación estándar) por ítems de cada una de las dimensiones o variables que conforman la escala de burnout (Tabla

4). Las mayores puntuaciones medias obtenidas en la sub escala de cansancio emocional corresponden a los ítems 1 y 5; el primero guarda relación con el agotamiento emocional por el trabajo; el segundo con el cansancio al final de la jornada laboral (Tabla 4).

Tabla 4
Cansancio Emocional

	Cansancio Emocional	Media	Desv. Típica
Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo ¹ .		1,79	1,642
Me siento frustrado/a en mi Trabajo ² .		,59	1,172
Creo que trabajo demasiado ³ .		1,77	1,828
Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés ⁴ .		,78	1,325
Me siento cansado al final de la jornada de trabajo ⁵ .		2,24	1,645
Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades ⁶ .		,78	1,443
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento Fatigado ⁷ .		1,21	1,478
Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa ⁸ .		1,35	1,677
Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo ⁹ .		1,24	1,528

1: Ítem 1, 2: Ítem 2, 3: Ítem 3, 4: Ítem 4, 5: Ítem 5, 6: Ítem 6, 7: Ítem 7, 8: Ítem 8 y 9: Ítem 9
Fuente: elaboración propia (2022).

Por su parte, el ítem con menor puntuación en la media es el 2, que guarda relación con la frustración en el trabajo.

La tabla 5 presenta los estadísticos descriptivos por ítems de la sub escala despersonalización (DP). Las mayores puntuaciones medias obtenidas corresponden a los ítems 1 y 3; el primero guarda relación con la insensibilidad hacia las personas desde que ejercen la profesión docente y el segundo con

la despreocupación de lo que les pueda ocurrir a los alumnos/as.

Ítem 1: Me he vuelto más insensible con la gente.

Ítem 3: No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.

Por su parte, el ítem con menor puntuación en la media es el 5, que se refiere a que los alumnos/as culpan a los docentes de sus problemas.

Tabla 5
Despersonalización

Despersonalización	Media	Dev. Típica
Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente ¹ .	1,02	1,842
Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente ² .	,97	1,637
No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as ³ .	1,26	2,150
Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus Problemas ⁴ .	,37	1,048
Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales ⁵ .	,56	1,340

1: Ítem 1, 2: Ítem 2, 3: Ítem 3, 4: Ítem 4 y 5: Ítem 5
 Fuente: elaboración propia (2022).

La tabla 6 presenta los estadísticos descriptivos por ítems de la dimensión realización personal (RP). Las mayores puntuaciones medias obtenidas pertenecen a los ítems 3 y 4; el primero tiene relación con la motivación que sienten los docentes después de trabajar en contacto con los alumnos/as

y; el segundo con la obtención de cosas valiosas en el trabajo definidos como ítem 3 donde se destaca “Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as” y el ítem 4 “Creo que consigo muchas cosas valiosas en el trabajo”.

Tabla 6
Realización Personal

Realización Personal	Media	Dev. Típica
Me siento con mucha energía en mi trabajo ¹ .	5,31	1,110
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as ² .	5,39	1,116
Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as ³ .	5,40	1,009
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo ⁴ .	5,49	,944
En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma ⁵ .	5,28	1,194
Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as ⁶ .	4,96	1,386
Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as ⁷ .	4,79	1,415
Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as ⁸ .	5,35	1,184

1: Ítem 1, 2: Ítem 2, 3: Ítem 3, 4: Ítem 4 y 5: Ítem 5, 6: Ítem 6, 7: Ítem 7 y 8: Ítem 8
 Fuente: elaboración propia (2022).

Por su parte, el ítem con menor puntuación en la media es el 7, que

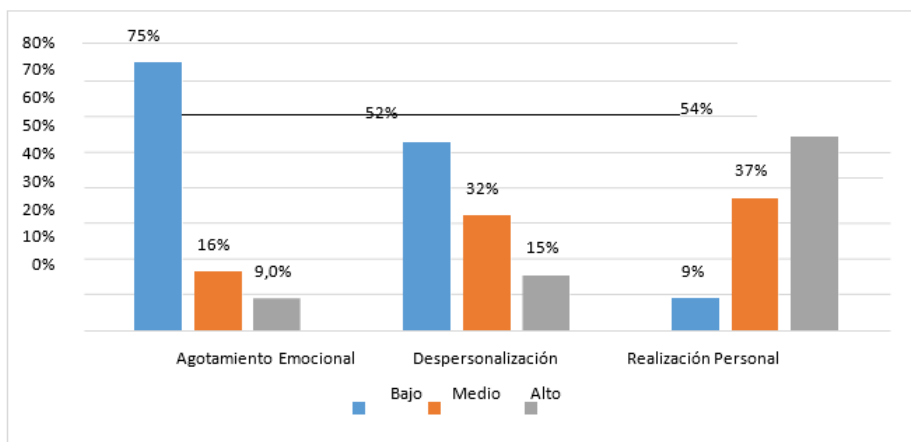
se refiere al trato con eficacia a los problemas de los alumnos/as.

4.4 Determinación del burnout

Según los valores de la escala del MBI desarrollada por GEPB se determina

la existencia del burnout, afirmando que existen niveles altos de agotamiento emocional, despersonalización y niveles bajos de realización personal (gráfico 1).

Gráfico 1
Niveles de burnout en docentes educación



Fuente: elaboración propia (2022).

Por otro lado, y tal como lo muestra en el gráfico 1, el 9% de los docentes determina un nivel alto de cansancio emocional, el 15% manifiesta una alta despersonalización y el 37% un nivel medio de realización personal.

Los resultados obtenidos muestran que el 5% de los docentes se encuentran en *Burnout*; sin embargo, existen un 9% de los docentes que tiene un nivel alto de cansancio emocional y un 11% podrían ir camino al *Burnout*, lo que traería mayores repercusiones para el docente y la institución. Además, que la mayoría de los docentes tiene una antigüedad de 6 a 10 años, es decir, que, a pesar

de tener poco tiempo de experiencia laboral en el sector, pueden llegar a ser desencadenante del síndrome de *Burnout*.

5. Conclusiones

Esta investigación tuvo como objetivo El objetivo de este estudio es determinar los niveles de burnout existente en los docentes de las Unidades Educativas del Ecuador, para lo cual se utilizó la escala de *Maslach Burnout Inventory* que ha sido la más utilizada en el mundo y validada en diferentes contextos y traducidas a diferentes

idiomas. Para este estudio se determinó la fiabilidad de la escala a través del alfa de Cronbach encontrando niveles alto de consistencia interna ($\alpha = 0,80$).

Existen diferencias significativas entre el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, manifestándose el síndrome Burnout con un porcentaje bajo, probablemente es porque los docentes al estar en contacto con sus alumnos/as en el desarrollo de las actividades se sienten motivados porque consideran que logran muchas cosas productivas, aportando en la formación de los estudiantes.

Además, es importante observar los niveles medios de cada una de las dimensiones de Cansancio Emocional y Despersonalización. Estas podrían llegar a niveles altos y aumentar el porcentaje del desarrollo de este fenómeno. Las autoridades de las instituciones académicas deben crear estrategias para evitar la propagación del síndrome Burnout.

Este estudio permite hacer una reflexión acerca de la prevalencia del síndrome Burnout en docentes de enseñanza básica, media y bachillerato. Poner el aporte práctico en el contexto para el sector de la educación. Se destaca el aporte que se da con este estudio para que los docentes no se sientan quemados en el trabajo y puedan ejecutar sus funciones con satisfacción personal, de esta manera la labor que llevan a cabo se hace más placentera y productiva en beneficio de los estudiantes. Sin embargo, deben existir políticas públicas que garanticen la salud y cuidado de los profesionales de la educación, previo al ingreso de cada año escolar, los docentes deberían tener un control de rutina en salud ocupacional para prevenir futuras enfermedades que

afecten el rendimiento laboral y evitar que caigan en el síndrome de burnout.

Una limitación del estudio que fue una muestra intencional, si bien en cierto el número de participantes es alto, pero los resultados no pueden ser replicables a la población.

Esto desarrolla una futura línea de investigación, se sugiere revisar el estudio con muestras más grandes en otros sectores e incorporando el efecto que puedan tener las variables sociodemográficas en la determinación de este síndrome.

Referencias bibliográficas

- Acuña Hormazábal, Á., Ganga-Contreras, F., Castillo, J. A., & Luengo-Martínez, C. (2022). Investigaciones sobre engagement y burnout: una aproximación teórica en tiempos de Covid-19. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 24, 370-383. <https://doi.org/10.36390/telos242.10>.
- Armijo, M. I., & Portalanza Chavarría A. C. (2017). Diagnóstico de la calidad de vida laboral, engagement y burnout en trabajadores de una institución de educación superior del Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(12), 153-165.
- Barragán, A., Martos, Á., Cardila, F., Morelo, M., Pérez, M., & Gásquez, J. (2015). Variables Relacionadas y Prevalencia del Burnout en Profesionales. *European Journal of Health Research*, 1(1), 5-14. <https://doi.org/10.1989/ejhr.v1i1.1>
- Bejarano Álvarez, P. M., Fernández-Cueva, A., Centurión Larrea, Ángel J., & Lima Cucho, L. I. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, 28, 145-157. <https://doi.org/10.36390/telos242.10>

[org/10.31876/rcs.v28i.38152](https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38152)

- Cabezas-Heredia, E., Herrera-Chávez, R., Ricaurte-Ortiz, P., & Novillo Yahuarshungo, C. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 603-622.
- Carlin, M., & Garcés, E. (2010). El Síndrome de Burnout: Evolución Histórica desde el Contexto Laboral al Ámbito Deportivo. *Anales de Psicología*, 26(1), 169-180.
- Durán, M., Extremera, N., Montalbán, F., & Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el Ámbito Docente: Análisis de sus Relaciones con la Satisfacción Laboral y Vital en una Muestra de Profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158.
- Extremera, N., Duran, A., & Rey, L. (2010). Recursos Personales, Síndrome de Estar Quemado por el Trabajo y Sintomatología Asociada al Estrés en Docentes de Enseñanza Primaria y Secundaria. *Ansiedad y Estrés*, 16(1), 47-60.
- Flores Urbáez, M., Chiriboga Moreira, M. K., & Intriago Bravo, M. E. (2021). Desarrollo organizacional y supervivencia empresarial en tiempos de pandemia por Covid-19: la experiencia de Avipechichal, Ecuador. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(6), 187-204. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.12>
- García-Contreras, R., & Muñoz-Chávez, J. P., & Valle-Cruz, D. (2022). Burnout y educación en línea: adaptación y validación de escala durante la pandemia. *Telos*, 24(1), 24-39.
- Gil, P., Nuñez, E., & Selva, Y. (2006). Relación entre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) y Síntomas Cardiovasculares: Un Estudio en Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(2), 227-232.
- Gómez Rivadeneira, J. S., Bazurto Vines, J., Saldarriaga Villamil, K. V., & Tarazona Meza, A. K. (2022). Gestión académica resiliente: Estrategias para el contexto universitario. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(97), 11-28. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.2>
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *Multivariate data analysis* (Seventh ed. ed.). Pearson Education Limited.
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Rutas Cuantitativas, Cualitativas y Mixtas*. Mc Graw Hill Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. ed.). McGraw-Hill/Interamerica Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D., & León, A. (2007). El Síndrome del Burnout: Una Aproximación hacia su Conceptualización, Antecedentes, Modelos Explicativos y de Medición. *Revista Electrónica*, 3(5), 50-68.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online readings in psychology and culture*, 2(1), 8.
- Huerta-Estévez, A., Colina-Sánchez, J. A., Rogel-Galvez, C. A., & Carmona-Fuentes, J. C. (2021). Acciones de

- empresas mexicanas para afrontar la pandemia COVID-19. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(6), 283-300. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.17>
- Jinchuña Huallpa, J., Flores Arocutipá, J. P., & Fernández Sosa, L. E. (2022). Efectos del coronavirus Covid-19 en el empleo y los ingresos familiares en sur del Perú, 2020. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(97), 299-318. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.21>
- Juárez, A., Idrovo, Á., Camacho, A., & Placencia, O. (2014). Síndrome de Burnout en Población Mexicana: Una Revisión Sistemática. *Salud Mental*, 37(2), 159-176.
- López, M., García, S., & Pando, M. (2014). Factores de Riesgos Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima Perú. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 165-169. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007>
- Marsollier, R. (2019). Análisis del Modelo Burnout-Engagement en Empleados Públicos. *Psicogente*, 22(41), 1-18.
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2nd ed. ed.). Palo Alto: Consulting Psychologists Press
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., and Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Minkov, M., Blagoev, V., & Hofstede, G. (2013). The Boundaries of Culture. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(7), 1094-1106.
- Moreno, B., Garrosa, E., & González, J. (2000). La Evaluación del Estrés y el Burnout del Profesorado: El CBP-R. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 151-171.
- Oramas, A., Almirall, P., & Fernández, I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-87.
- Ordóñez-Balladares, A., Portalanza-Chavarría, A., & Orejuela-Soto, M. F. (2021). Engagement y Burnout en Docentes de la Universidad de Guayaquil. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 51-64. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.4>
- Pujol-Cols, L. (2021). Demandas laborales y burnout: Un estudio descriptivo en docentes argentinos. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(4), 402-421. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i4.37280>
- Torres, E., El Sahili, L., & Gutiérrez, V. (2019). Análisis del Burnout y sus Escalas de Medición. *Praxis Investigativa Redie*, 11(20), 106-124.
- Valle Villamarín, M. L., Martínez Florencia, C., Álvarez Avilés, M. E., & Chauca Bajaña, L. A. (2022). Educación y gestión en tiempos de pospandemia. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(7), 236-247. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.16>
- Volpato, D., Batista, F., Silva, S., Justo, T., & Benavides Pereira, A. (2003). Burnout: o Desgaste Dos Profesores de Maringa. *Revista Eletrônica Intercão Psy. I* (1), 90-101.