



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DEL
APRENDIZAJE MEDIADO POR TIC**

**Síndrome de Burnout durante la Pandemia COVID – 19 en
docentes del Sur del Ecuador**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

**MAGISTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DEL
APRENDIZAJE MEDIADO POR TIC**

Autor: Neira Sandoya, Jonathan Agustín

Directora: Yunga Godoy, Deisi Cecibel

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2022



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NC-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2022

Aprobación del director del Trabajo de Titulación

Loja, 8 de febrero de 2022

Doctora

Verónica Patricia Sánchez Burneo

Directora de Maestría en Educación mención: Gestión del aprendizaje mediado por TIC

Ciudad. -

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación denominado: Síndrome de Burnout durante la Pandemia COVID – 19 en docentes del sur del Ecuador, realizado por Jonathan Agustín Neira Sandoya, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo. Así mismo, doy fe que dicho trabajo de titulación ha sido revisado por la herramienta antiplagio institucional.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Firma del director del Trabajo de Titulación

Deisi Cecibel Yunga Godoy

C.I: 1103990790

Declaración de autoría y cesión de derechos

“Yo, Jonathan Agustín Neira Sandoya, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor del Trabajo de Titulación denominado: “Síndrome de Burnout durante la Pandemia COVID – 19 en docentes del sur del Ecuador”, del Programa de posgrados: Maestría en Educación, Mención Gestión del Aprendizaje Mediado por TIC, específicamente de los contenidos comprendidos en: Resumen, Abstract, Introducción, Marco Teórico, Metodología, Resultados, Discusión, Conclusiones y recomendaciones, Propuesta, Referencias y Apéndice, siendo Deisi Cecibel Yunga Godoy, directora del presente trabajo; y, en tal virtud, eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual. Además, ratifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo son de mi exclusiva responsabilidad.

Que mi obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTPL, que establece: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

Autorizo a la Universidad Técnica Particular de Loja para que pueda hacer uso de mi obra con fines netamente académicos, ya sea de forma impresa, digital y/o electrónica o por cualquier medio conocido o por conocerse, sirviendo el presente instrumento como la fe de mi completo consentimiento; y, para que sea ingresada al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

.....

Autor: Jonathan Agustín Neira Sandoya

C.I.: 1105148504

Correo electrónico: janeira2@utpl.edu.ec

Dedicatoria

Al esfuerzo realizado en mi vida post universitaria, y a lo largo de todos mis estudios, el presente trabajo de fin de titulación lo dedico:

Primeramente, a Dios, por ser mi guía espiritual, por brindarme las bendiciones diarias y darme el impulso necesario para culminar con esta parte de mi vida.

En segundo lugar, a mis amados padres Ramiro y Mercy, por ser mi apoyo incondicional, mi fuerza, mi aliento, y mi ejemplo a seguir; todos mis logros son fruto de su esfuerzo y dedicación.

A mi hermano Jandry, mi cuñada Ana Isabel y mi sobrina Ana María, por brindarme su apoyo continuo y ayudarme a la consecución de la presente meta.

Finalmente, lo dedico a mi familia, especialmente a mi abuelita Antolina, que forma parte del cielo, por permitirme conocer el verdadero amor y unión familiar, su ejemplo fue mi impulso para permitirme ser mejor cada día, y culminar con esta etapa post universitaria.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por las fuerzas brindadas durante la realización del presente trabajo de fin de titulación y a la vez por las bendiciones dadas a lo largo de toda mi vida, tanto a mí como a mi familia.

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, por darme la oportunidad de formarme como estudiante tanto en conocimientos como en ética moral, formación que está basada en el humanismo de Cristo, principal visión de esta institución.

Agradezco a mi tutora Deisi Cecibel Yunga Godoy, por su tiempo, su apoyo y su guía en el presente trabajo de titulación.

Agradezco a Stefanie, por su comprensión, afecto y apoyo tanto en mi vida estudiantil, como en mi vida personal, por ser el impulso hacia la búsqueda de mi éxito personal.

Agradezco a mi familia: abuelos, tíos/as y primos/as, que gracias a la unión familiar que me han enseñado, me han ayudado a ser mejor cada día.

Finalmente agradezco a mis amigos y colegas que contribuyeron en mi etapa estudiantil, por permitirme compartir conocimientos y gratos momentos, los cuales han sido fortificantes en mi vida, y me alentaron a ser mejor cada día.

Índice de contenido

Carátula.....	I
Aprobación del director del Trabajo de Titulación	II
Declaración de autoría y cesión de derechos	III
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de contenido	VII
Resumen	1
Abstract.....	2
Introducción	3
Capítulo Uno.....	5
1. Marco Teórico.....	5
1.1 Introducción.....	5
1.2 Síndrome de Burnout.....	7
1.2.1 Antecedentes del síndrome de Burnout	8
1.2.2 Dimensiones del Síndrome de Burnout	14
1.2.3 Etapas del Síndrome de Burnout.....	15
1.3 Agotamiento docente.....	16
1.4 El burnout y la satisfacción personal	18
1.5 Instrumento MBI	18
Capítulo Dos.....	20
2. Metodología	20
2.1 Objetivos	21
2.1.1 Objetivo General	21
2.1.2 Objetivos Específicos.....	21
2.2 Hipótesis.....	21
2.3 Descripción metodológica	21
2.4 Participantes	22

2.5 Protocolo de Ética.....	25
2.6 Instrumentos.....	25
Capítulo Tres.....	27
3. Resultados.....	27
Capítulo Cuatro.....	31
4. Discusión.....	31
5. Propuesta.....	33
5.1 Información General.....	33
5.2 Equipo de la Propuesta.....	33
5.2.1 Personal Interno.....	33
5.3 Información Técnica de la propuesta.....	33
5.3.1 Resumen de la propuesta.....	33
5.3.2 Palabras Claves.....	34
5.3.3 Introducción.....	34
5.3.4 Objetivos de la propuesta.....	35
5.3.5 Metodología.....	35
5.3.6 Cronograma de Actividades.....	39
5.3.7 Bibliografía:.....	41
5.3.8 Firmas:.....	41
Conclusiones.....	42
Referencias.....	44
Apéndice.....	51

Índice de Tablas

Tabla 1. Perfiles demográficos de las muestras.....	23
Tabla 2. Recursos tecnológicos docentes y su utilización.....	27
Tabla 3. Presencia del Síndrome de Burnout en docentes.....	29
Tabla 4. Nivel del Síndrome de Burnout en docentes.....	30
Tabla 5. Influencia entre Pandemia / Estrés laboral.....	30

Resumen

La presente investigación se enfoca en determinar la presencia y grado del síndrome de Burnout en los docentes de bachillerato en un ambiente latinoamericano. Esta investigación se enfocó en determinar si la migración de ambientes presenciales a virtuales provocada por la pandemia del COVID – 19 afectó de alguna forma los niveles del burnout o estrés laboral en los docentes participantes. La muestra estuvo conformada por 106 docentes de bachillerato, distintos planteles educativos del sur del Ecuador. El instrumento utilizado fue el cuestionario denominado: “Inventario de Maslach de medición del Burnout” (IBM), con ello, se pudo evidenciar que la pandemia Covid-19 y los cambios en la modalidad de enseñanza y aprendizaje, ha afectado el nivel de estrés laboral o “burnout” de los docentes encuestados. Finalmente, se plantean soluciones que buscan contrarrestar la aparición y/o disminuir el grado del síndrome de Burnout, de los docentes.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, docentes, estrés, TIC, Ecuador.

Abstract

This research focuses on determining the presence and degree of burnout syndrome in high school teachers in a Latin American environment. This research focused on determining whether the migration from face-to-face to virtual environments caused by the COVID-19 pandemic affected in any way the levels of burnout or work stress in the participating teachers. The sample consisted of 106 high school teachers from different schools in southern Ecuador. The instrument used was the questionnaire called: "Maslach Burnout Inventory" (MBI), which showed that the Covid-19 pandemic and the changes in the teaching and learning modality have affected the level of occupational stress or "burnout" of the teachers surveyed. Finally, solutions are proposed that seek to counteract the appearance and/or decrease the degree of burnout syndrome among teachers.

Keywords: Burnout syndrome, teachers, stress, ICT, Ecuador

Introducción

Durante las últimas décadas el profesional docente, ha estado expuesto a diferentes situaciones de estrés por diversas cuestiones, cuyo proceso grupal, conlleva a dificultar la búsqueda en la mejora de la calidad educativa, que contribuya al desarrollo de la competitividad hacia la búsqueda de nuevos retos. Debido a los efectos negativos que trae para el individuo que lo presenta, el tema del estrés en la actualidad es un asunto que adquiere mayor importancia y relevancia, agudizado aún más en temas laborales, cuya identificación más relevante es la carencia de armonía, que tendrá una influencia dañina en su contexto social, familiar, personal y laboral, generando trastornos emocionales y alteraciones de comportamiento (Chevez, 2017; Avendaño & Constantino, 2018).

El síndrome de “Burnout” (también llamado síndrome de “quemarse por el trabajo”), se considera como una fase avanzada del estrés profesional, y se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario; es decir, es una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (Águila, 2015; Avendaño, 2017).

La docencia, como puesto de trabajo, obliga a la realización simultánea de actividades, las cuales van desde el mantenimiento de la escuela, organización del curso, labores escolares y extraescolares, planeación de tareas docentes, elaboración de materiales didácticos, así como estadísticas de desempeño; al mismo tiempo el maestro mantiene constantes relaciones con alumnos, compañeros y autoridades, lo que implica un gran esfuerzo, así como una significativa carga psíquica (Salanova, 2003; Celio, 2020).

El presente proyecto tiene como hipótesis: “A consecuencia de la pandemia COVID-19, y por el uso repentino y obligado de herramientas TIC para la educación virtual, permitió surgir y aumentar el nivel del síndrome de Burnout”, ya que, el cambio de presencialidad a virtualidad cambió completamente el escenario educativo global.

A su vez, la presente investigación, pretende definir la existencia e intensidad del síndrome de Burnout, además de sus causas y consecuencias en docentes de bachillerato durante la pandemia COVID – 19 por uso de plataformas digitales, de la misma manera, se recopiló la información general docente, mediante formularios digitales, donde los docente decidieron voluntariamente participar, a la par, se aplicó el instrumento de evaluación de “Maslach Burnout Inventory” (MBI), permitiendo medir la existencia e intensidad del síndrome de Burnout, concluyendo con posibles soluciones que busquen contrarrestar la aparición del síndrome de Burnout, fomentando la salud física y mental del personal docente de la ciudad de Loja y del sur del Ecuador.

La presente investigación, se encuentra dividida de la siguiente manera: Inicia con el índice de la investigación, el resumen y la introducción de la misma. Continúa con el Capítulo I, que detalla el Marco Teórico empleando en la presente investigación, donde se detalla una introducción de la situación actual de la investigación, el síndrome de Burnout, y la situación actual del agotamiento docente. En el Capítulo II, se describe la Metodología, que detallan los participantes, el protocolo de ética, y los instrumentos de recolección de datos. En el Capítulo III, se detallan todos los resultados obtenidos en la investigación. En el Capítulo IV, se presenta la discusión del proyecto. En el Capítulo V, se encuentran las conclusiones y recomendaciones de la investigación. En el Capítulo VI, se plantea propuesta del presente proyecto hacia la comunidad. Finalmente, se colocan las referencias bibliográficas utilizadas, y finaliza con anexos empleados para el cumplimiento del trabajo de fin de titulación.

Finalmente indicar que, en la ciudad de Loja, se han realizado muy pocas investigaciones alrededor del tema planteado, por ello, la presente investigación servirá como fuente de información y replicación de futuras investigaciones; a su vez, el planteamiento del programa de sesiones, tendrán como fin, la mejora de la situación actual generada por el síndrome de Burnout, permitiendo que los docentes conserven o recuperen la tranquilidad y estabilidad emocional, mejorando su desempeño laboral de manera óptima frente a la nueva realidad que plantea el sistema educativo.

Capítulo Uno

Marco Teórico

1.1 Introducción

La enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-COV-2, originada en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei (China), a finales del año 2019, generó una pandemia a escala global por síndrome respiratorio – agudo conocido como COVID-19, el cual avanzó a paso acelerado y progresivo por todos los países del mundo; por ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el COVID el 30 de enero de 2020 como una epidemia de salud pública, donde se reportaron, hasta el mes de Octubre del 2021, aproximadamente 251 millones de personas contagiadas, y alrededor de cinco millones de fallecidos a consecuencia directa de ésta pandemia (Celio, 2020; Guo, et al., 2020; Andrade, 2021;).

De acuerdo con la Organización mundial de la Salud (OMS, 2020), éste nuevo virus afecta a la salud en tres dimensiones: física, psicológica y social; a su vez, todos los niveles sociodemográficos; por ello, los gobiernos nacionales de todo el mundo, declararon un proceso de cuarentena de sus habitantes, así como la suspensión de labores o al cambio de modalidad de los mismos, pasando del trabajo presencial al teletrabajo, virtualidad, y/o conexiones virtuales.

A su vez, es importante mencionar que el estar confinado por diversos meses en un mismo sitio o espacio restringido, cuya salida se debe netamente a emergencias, ha causado que se desarrollen en los individuos, indicios de malestar emocional y problemas en su habituación, tales como: estrés, insatisfacción, inconvenientes de sueño, ansiedad, temor, inquietud, entre otros (De Mendoza, 2020). Sin embargo, paralelo a estos problemas de habituación psicológica y conductual, existen otras que fueron introducidas abruptamente, como el uso de las tecnologías en los entornos laborales, principalmente en el sector educativo. Debido a la suspensión de las clases presenciales en las escuelas, colegios y universidades de todo el mundo, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) se convirtieron en la herramienta imprescindible para los docentes, a fin de continuar con las clases de una manera no presencial (virtual), generando una completa innovación en la

metodología de la educación estudiantil, cuyo uso era bastante limitado, empleando un uso básico de la tecnología educativa (González, et al.,2020; Quispe, 2020; Sandín, et al.,2020).

Con relación a Ecuador, Vivanco (2020), indica que el 12 de marzo de 2020, el régimen ecuatoriano suspendió las actividades estudiantiles presenciales frente a la emergencia sanitaria provocada por la enfermedad pandémica COVID – 19. Cuatro días después, el Ministerio de Educación (MINEDUC), como ente rector del Sistema Educativo Nacional, presentó el “Plan Educativo COVID-19: Aprendiendo Juntos en Casa”, con ello, confirmó la polémica elección de avanzar los procesos educativos a través de la modalidad no presencial (teleducación). Sin embargo, hasta la actualidad se carece aún de información suficiente y tácita, referente a cómo se permanecen desarrollando estos procesos en los diferentes niveles estudiantiles, pues, se han realizado experimentos y puestas sobre marcha tanto en el tipo de aprendizaje como en las planificaciones, marcado principalmente por las dudas, interrogantes por encima de las certezas, justificado principalmente por ser un escenario de enseñanza inédito y un entorno nunca vivido por la sociedad contemporánea.

En este complejo entorno, las autoridades, maestros, alumnos, padres de familia de familia y todas las personas que forman parte del MINEDUC, hicieron esfuerzos para cumplir con las exigencias y requerimientos que demanda la enseñanza no presencial. No obstante, según Quiroz (2020), se han profundizado algunas brechas sociales, que han generado grandes diferencias entre los estudiantes de las diferentes instituciones educativas, tales como: el grado socioeconómico de las familias, las condiciones demográficas, los bajos niveles de cobertura, la conectividad del internet, la carencia de recursos tecnológicos, la ayuda de padres de familia en el proceso educativo, entre muchas otras; siendo los más afectados los estudiantes de estratos bajos y medio, dadas sus restricciones para la continuidad de aprendizaje virtual. Las desventajas y brechas planteadas son objetivo de diversos debates, sin embargo, no se plantean soluciones específicas, lo cual conlleva a futuros problemas más complejos, siendo el más común, el abandono en las labores estudiantiles voluntario, pero indirectamente obligatorio.

En la provincia de Loja, ubicada al sur del territorio nacional ecuatoriano, el ambiente no fue diferente, y se acogió a las medidas planteadas por el Ministerio de Educación; según Diario Expreso (2021), alrededor de 100 mil estudiantes se acogieron obligatoriamente a la educación virtual. Ésta fronteriza provincia tuvo como uno de los principales problemas educativos la deserción y abandono escolar a consecuencia de la pandemia, por ello, ciertos departamentos de consejería estudiantil (DECE) de la provincia, trataron organizar eventos que aplaque en cierta medida ésta problemática. Aunque presentó una gran complejidad, se pudo socializar la temática de contagio familiar en los hogares de estudiantes, la situación económica de estas y la falta de equipos tecnológicos para la educación, cuya misión fue buscar alternativas de entrega oportuna de portafolios estudiantiles, que minimice al máximo la deserción y abandono escolar.

1.2 Síndrome de Burnout

En los últimos años, se ha venido incrementado en gran medida la conciencia social sobre el valor de las condiciones laborales y la salud de los trabajadores, ésta creciente conciencia, se refleja en la necesidad de cuestionarse en torno a la relación de las condiciones laborales con la calidad del trabajo, mediante medios de comunicación, interés manifestado por los sindicatos de trabajo y publicados en diferentes estudios científicos. Uno de los temas que, convencionalmente, más atención ha atraído, es el estrés laboral, fenómeno extensamente extendido en la sociedad de la cual formamos parte, el cual, según Moreno (2005), lo define como “un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”.

Rodríguez (2005), manifiesta que, una vez que el estrés laboral se intensifica, da como consecuencia un tipo de estrés crónico nombrado desgaste profesional, burnout o síndrome de “estar quemado” en el trabajo; frente a esta definición, se plantea la pregunta: ¿son lo

mismo el síndrome de Burnout y el estrés?, la respuesta directa es “No”, puesto que, estamos frente a un fenómeno distinto, tanto cuantitativa como cualitativamente.

En primera instancia, se puede mencionar que el síndrome de Burnout se diferencia del estrés directamente por su cronicidad, a su vez, Garrosa (2005), plantea las siguientes características: a. No se crea tan solo con la carga cuantitativa, tienen que generarse otro tipo de elementos, b. No se repone con un simple descanso, ni un tiempo libre, ni siquiera tras unas vacaciones, c. Requiere una motivación previa del trabajador, es decir, se necesita una ilusión, con determinadas expectativas, para que, éstas se derrumben, d. Es una pérdida de contextualización cognitiva, quienes lo padecen, tienden a esconder sus sentimientos una vez que se les pregunta.

En segunda instancia, Farber (1984) menciona que, el estrés es entendido como un proceso que tiene efectos tanto positivos como negativos para la vida del individuo en cuestión, mientras que, el burnout únicamente posee efectos negativos para dicho sujeto. Por ello, suele cuestionarse: ¿Qué significa estar quemados en el trabajo?, a lo que Morante (2005) plantea que este síndrome es una respuesta al estrés laboral crónico que, conlleva la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia los individuos con las que se labora y la aparición de procesos de devaluación del propio papel profesional. Es habitual hacer un dibujo con la imagen del individuo “quemado” como alguien “amargado”, sin ganas ni voluntad para emprender cualquier labor o tarea planteada.

1.2.1 Antecedentes del síndrome de Burnout

Gutiérrez, et al. (2006), menciona que: “el término denominado ‘Síndrome de Burnout’ como originalmente se describió, ha tenido varias traducciones al español entre las que podemos mencionar: ‘síndrome de burnout’, ‘síndrome de burned out’, ‘síndrome del quemado’, ‘síndrome de sobrecarga emocional’, ‘síndrome del desgaste profesional’ y ‘síndrome de fatiga en el trabajo’, entre otros”.

En los últimos años, se ha generado una enorme cantidad de investigación sobre el síndrome de Burnout, que han permitido la concienciación acerca de este síndrome y popularización del término, debido a la constatación y evidencia de la amplitud de su impacto en el lugar de trabajo y sus secuelas en aquellos que lo sufren. Estudios recientes indican que, el burnout genera desgaste profesional y tiene claros efectos sobre la salud de los trabajadores. Por otra parte, las secuelas de este síndrome son amplias e inciden en la práctica de los profesionales afectados en varias maneras.

Para explicar el síndrome de "Burnout" se ha desarrollado varios modelos explicativos del fenómeno (Buendía y Ramos, 2001), que se plasman en el desarrollo de nuevos instrumentos de evaluación (Manzano, 2002), a este respecto, se puede mencionar que el análisis del burnout ha estado dividido en dos periodos evidentemente diferenciados: el primer periodo es un lapso pionero de formulación, y, el otro periodo ha sido de afianzamiento y verificación experimental.

La terminología del síndrome de "Burnout", está vigente desde hace un par de décadas atrás. Según Freudenberger (1974), quien trabajaba con un grupo de voluntarios, manifestaban la presencia de ciertos indicios físicos y psíquicos bien diferenciados, los cuales proveían un estado de debilidad como resultado de laborar intensamente hasta el límite, dejando de lado las propias necesidades individuales y "quemarse".

Pese a que Freudenberger ha sido el pionero en la formulación de la definición del síndrome de Burnout, hay otros autores que con anterioridad han tratado términos bastante semejantes, por ejemplo, Lief y Fox (1963), citaban cierta noción denominada "preocupación distanciada", en donde hacían alusión al comportamiento propio de las profesiones sanitarias, con una implicación hacia la búsqueda de una cura, sin caer en repercusiones emocionales. A su vez, Zimbardo (1970) aludía al criterio de "deshumanización defensiva" que se refería a la necesidad de defenderse de estados emocionales continuos y desequilibradores, actuando con los individuos como si se tratara exclusivamente de objetos o problemas por resolver.

En un principio, las primeras medidas del burnout procedían de la observación clínica y eran primordialmente asistemáticas, que Freudenberger llevaba a cabo en las “Free Clinic” que habían proliferado en los Estados Unidos, en aquel tiempo; con la definición del criterio, se pretende ofrecer una especificación a un grupo de manifestaciones de carácter anómalo que aparecen en los individuos que trabajan en dichas clínicas, quienes, con el paso del tiempo, entre uno y tres años, en la mayor parte de las situaciones, se hallan desmotivados y faltos de todo interés hacia el óptimo cumplimiento del trabajo, pese a su trascendencia inicial, jamás se ha llegado a desarrollar un procedimiento sistemático y estandarizado a partir del punto de vista clínica (Moreno et al., 2005).

Las primeras definiciones del síndrome de Burnout fueron, de igual modo, bastante variadas y distintas; por ejemplo Storlie (1979) lo explicaba como un colapso espiritual; Seiderman (1978) lo puntualizaba como una pérdida de energía positiva, de flexibilidad y de ingreso a los recursos propios; Bloch (1972) lo definía como un tipo de conducta de tipo clínico sobre sus propias relaciones con los clientes, punto en el cual insistía Reidl (1977) al referirse como una deshumanización hacia los consumidores.

Frente a los primeros conceptos, se enmarcan las primeras técnicas de evaluación surgidas, sin embargo, no tuvieron un desarrollo siguiente, por ejemplo, Forney et al. (1982) desarrollaron una “entrevista estructurada”, la cual apenas ha tenido ciertas replicaciones en el campo de la investigación formal. Un procedimiento original de evaluación del burnout ha consistido en la implementación de procedimientos proyectivos. Según Hack y Jones (1983) manifiestan que un conjunto de personal con un elevado grado de burnout se caracterizaría por dibujos que manifiestan más intensamente el desgaste y la zozobra personal, sin embargo, dado que los criterios del dibujo afectado por el burnout no resultan suficientes operativos y estandarizados, su implementación ha resultado anecdótica, y ha quedado en la historia.

Como se menciona, este primer lapso supuso una ebullición de formulaciones y aproximaciones clínicas e intuitivas al fenómeno. Las primeras evaluaciones sobre el

síndrome de Burnout consistieron en meras descripciones por medio de la observación clínica, después, las herramientas se ampliaron a entrevistas estructuradas, técnicas proyectivas, autoevaluaciones con escalas de estimación y formularios; de todo esto, lo más importante consistió en explicar el fenómeno, darle nombre y demostrar que tenía que ver con una respuesta desviada con ciertas regularidades.

Fueron, no obstante, Maslach y Jackson (1981) quienes, a partir de un enfoque psicosocial, iniciaron a sentar las bases conceptuales y empíricas de este síndrome, desarrollando el primer instrumento de evaluación sistemático: el Maslach Burnout Inventory.

Fue por ello que, la psicóloga Cristina Maslach, experta en conductas sociales, continuó con la investigación de dicho concepto, generando resultados a inicios de la década de los 80' mediante las respuestas emocionales en empleados con profesiones de ayuda a personas, la cual mantuvo el término "Burnout", a partir de un enfoque psicosocial. Tales bases conceptuales y empíricas permitieron determinarlo, como un síndrome de cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y progresa hacia sentimientos de inadecuación y fracaso. A su vez, Calvete y Vila (2000), estima que, es el producto del estrés personal referente con una cierta condición gremial y característica de las profesiones de ayuda (maestros, educadores, enfermeras, entre otras). Dicho concepto permitió el desarrollo del primer instrumento de evaluación sistemático que fue mundialmente aceptado y replicado en numerosas investigaciones: el Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach y Jackson, 1981).

En cuanto al periodo de afianzamiento y verificación experimental, es indudable que la optimización de la evaluación del burnout debería continuar, como se ha visto en toda la investigación, el MBI ha supuesto un hito con determinante trascendencia en la indagación, sin embargo, la evaluación del burnout no parece que logre restringirse a él como algunas veces se ha hecho, lo cual ha empobrecido la indagación. En este sentido, la conceptualización del burnout iniciativa por Maslach y Jackson no es la exclusiva, debido a que otros desarrollos teóricos como los propuestos por Edelwich y Brodsky (1980), Cherniss

(1980), y otras más actuales como la de Pines (1993) o Burish (1993), que proponen otras alternativas en la conceptualización del burnout y consiguientemente su evaluación.

Posteriores trabajos han abierto aún más la cantidad teórica de los planteamientos sobre el burnout o desgaste profesional, uno de ellos, permanecen recogidos en la revisión del asunto publicada conjuntamente por Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) en la que proponen el “burnout” como un proceso complejo y multidimensional, sin embargo, que se focaliza como una actitud opuesta a la del compromiso. La alusión a la multidimensionalidad del constructo, al compromiso y a otros componentes como el control, los procesos de motivación y de desarrollo de expectativas indican las líneas de la indagación futura.

En las diferentes naciones del mundo propone diferentes indagaciones, las cuales son más actuales, que parten de una visión interactiva, donde no únicamente se consideran las variables de carácter organizacional, sino que, además, se preguntan por qué los individuos responden de forma distinto a los diferentes estresores laborales. Estos planteamientos pretenden incorporar las variables organizacionales con las variables individuales, transformándose en una competencia emocional (Garrosa, 2003) o en una personalidad resistente (Moreno et al., 2005).

A su vez, como se ha observado, la inmensa mayoría de investigaciones sobre estudios del síndrome de burnout han empleado un diseño transversal, los cuales buscan medir los niveles de Burnout en un momento del tiempo, mediante un cuestionario. Esta metodología cuantitativa transversal usadas hasta el momento, ha posibilitado el acopio de una masa fundamental de datos sobre la correlación entre los diferentes determinantes que están afectando al burnout, y los niveles de prevalencia en las distintas poblaciones muestrales.

No obstante, este enfoque no posibilita hacer inferencias causales, por lo cual no es viable decidir si un definido elemento, tiene un papel precedente o consecuente en el proceso del desgaste profesional. La implementación de cuestionarios aporta ventajas, debido a que, posibilita obtener información suficientemente fiable en espacios de tiempo subjetivamente

cortos y permite una comparación de resultados de manera inmediata y con un esfuerzo subjetivamente menor que en otras técnicas. De la misma manera, posibilita el anonimato de los competidores, no obstante, la investigación del burnout por medio de cuestionario constituye una aproximación excesivamente estática, por ello, para aumentar el conocimiento de los procesos y componentes que conducen a la aparición y desarrollo del desgaste profesional deberían ser llevados a cabo estudios con diversas metodologías.

En los estudios de burnout, hay una tendencia excesivamente “universalista” en relación con la formulación de la configuración síndrome en 3 componentes. Salvo ciertas excepciones como la planteada por Golembiewski et al. (1993) donde, los estudios transculturales del burnout no tuvieron desmesurado desarrollo, por lo cual se necesita realizar averiguaciones de esta clase para establecer su configuración en otros entornos. De igual modo, pocos estudios han empleado hasta la fecha procedimientos longitudinales o diseños experimentales o cuasiexperimentales, siendo básicamente imposible concluir en términos de causa e impacto (Menezes de Luzena et al., 2006), por consiguiente, la indagación en burnout debería intentar buscar diseños alternativos que permitan entender cómo los estresores laborales tienen la posibilidad de estar contribuyendo al desarrollo del burnout, esta razón permitiría comprender de una forma más fidedigna la verdadera naturaleza del desgaste profesional, y consecuentemente, de las resoluciones potenciales (León, 2011).

Por consiguiente, Aris (2009), representa al síndrome de Burnout como una visión psicológica estrictamente personal, entendiendo que hablamos de una respuesta, con una relación inadecuada entre expertos excesivamente celosos de su trabajo y las necesidades con exigencias de los consumidores. Estas consideraciones proponen una idea clara y contundente, todos aquellos inmersos en el estudio y evaluación del síndrome de Burnout, los cuales deben adquirir un ineludible compromiso con su prevención, en particular, y con la lucha por un entorno laboral más saludable, en general.

1.2.2 Dimensiones del Síndrome de Burnout

La manera en la que cada persona afronta el síndrome de Burnout, se basa en ciertas señales características y síntomas, las cuales, serán cruciales para que se desarrolle o no el síndrome, para que resulte un rendimiento eficaz y satisfactorio, o bien se deteriore, produzca insatisfacción, y al final, se produzca "Burnout". El proceso que rodea al síndrome es variable, y difiere entre individuos, tanto en su inicio, como en la forma en que se desarrolla, por ello, se puede examinar las causas que se sitúan en el origen del mismo.

Como se ha constatado anteriormente, el Burnout no es algo que aparece repentinamente como respuesta específica a una determinante concreta, sino más bien, es un estado que emerge gradualmente en un proceso de respuesta a la experiencia laboral cotidiana y a ciertos acontecimientos. Genera un profundo deterioro en la salud de los profesionales y en sus relaciones interpersonales, tanto dentro como fuera del ámbito laboral, pero, a su vez, también producen una repercusión negativa en la calidad profesional (Traversy, 1997).

Según Moreno et al. (2005), el síndrome de Burnout presenta tres dimensiones bien definidas: el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

El agotamiento emocional involucra un crecimiento en las emociones de desgaste emocional como consecuencia de unas desmesuradas solicitudes psicológicas y emocionales. Una vez que los recursos emocionales se agotan, se desarrollan reacciones y sentimientos negativos y cínicos hacia los pacientes. Sinónimos, tales como: pérdida progresiva de energía, desgaste, fatiga, entre otras. Posee las siguientes características: a. Decaimiento físico y psíquico, b. El trabajador siente que no puede dar más de sí mismo a nivel afectivo, c. Sentimiento de desesperanza e indefensión, d. El trabajo pierde el atractivo, se vuelve tedioso y sin interés.

La despersonalización implica un aumento en los sentimientos de desgaste emocional como resultado de unas excesivas demandas psicológicas y emocionales. Cuando los recursos emocionales se agotan, se desarrollan actitudes y sentimientos negativos y cínicos

hacia los pacientes. Sinónimos, tales como: construcción por parte del sujeto, de una defensa para protegerse de los sentimientos de impotencia, indefinición y frustración. Posee las siguientes características: a. Falta de interés por el paciente, objetivación fría de sus problemas, b. Desarrollo de actitudes frías y despersonalizadas, visión deshumanizada del paciente, c. Culpabilización del estado de necesidad del paciente.

La realización personal es una tendencia a autoevaluarse de manera negativa en la valoración de su trabajo como resultado de todo el proceso, es decir, el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto. Posee las siguientes características: a. Creencia en que el trabajo no merece la pena, b. Pensamientos acerca de que la mejora personal e institucional no merece la pena intentarlas, c. Autoevaluación negativa de la realización del propio trabajo.

1.2.3 Etapas del Síndrome de Burnout

Generalmente, tienen la posibilidad de establecerse dos tipos de implicaciones del síndrome de burnout: a. para la persona (salud, interacciones interpersonales); y, b. para la institución (insatisfacción gremial, propensión al desamparo y el ausentismo, deterioro de la calidad del servicio, produce cierto nivel de hostilidad y resentimiento).

Tanto Schaufeli (1993), como Farber (2000) y Saborio e Hidalgo (2015), recalcan que existen cuatro etapas del síndrome de Burnout que, aunque varían entre las diferentes afirmaciones, se presentan así: a. **Etapas del Síndrome de Burnout** Se siente desequilibrio entre situaciones laborales, recursos materiales y humanos de manera que los primeros exceden a los segundos, agudizando la situación del estrés; posibles efectos: quejas vagas, cansancio, dificultad para levantarse a la mañana. b. **Etapas del Síndrome de Burnout** La persona ejecuta un sobre esfuerzo para ajustarse a las solicitudes. Pero esto solamente funciona transitoriamente; posibles efectos: cinismo, aislamiento, suspicacia, negativismo (*hasta aquí el cuadro es reversible*). c. **Etapas del Síndrome de Burnout** Aparece el síndrome de burnout con los componentes antes descritos; posibles efectos: enlentecimiento, automedicación con psicofármacos, ausentismo, aversión, abuso de alcohol o drogas. d. **Etapas del Síndrome de Burnout** El individuo en cuestión psicofísicamente se convierte más en un peligro

que en una ayuda para los destinatarios de los servicios; posibles efectos: aislamiento muy marcado, colapso, cuadros psiquiátricos, suicidios.

1.3 Agotamiento docente

Los docentes están expuestos diariamente a una gran cantidad de fuentes de estrés psi, por ello, Oramas et al. (2007) considera que esta profesión, es una de las más afectadas, por encima inclusive a las ligadas a la salud. Los factores laborales estresantes para los profesores coinciden en distintos estudios (Taris et al. 2005; Kokino,2006; Leiter y Spence, 2006), a pesar de tener distintos contextos culturales y geográficos, roles y funciones, autoridades administrativas, etc., las consecuencias son universales; lo que busca plantear soluciones concretas de carácter organizacional.

Un aspecto importante en la docencia es la salud psicológica, pues esta repercute de manera positiva o negativa en su bienestar personal y profesional (Capone et al., 2019). Asimismo, varios estudios han revelado que los profesores tienden a tener niveles más ligeros de agotamiento emocional, en comparación con otras profesiones (Stoeber et al., 2008), lo que puede disminuir la calidad de su rendimiento, y, repercutir en sus interacciones con alumnos, lo que traduce en resultados negativos de rendimiento estudiantil (Gerber Whitebook y Weinstein, 2007).

El agotamiento de los docentes está relacionado con: la eficacia profesional (Skaalvik, 2007), la percepción de justicia laboral (Kausto et al., 2005), y el clima escolar (Grayson y Álvarez, 2008). Otras investigaciones han demostrado que, el síndrome de Burnout puede desempeñar el papel de mediador entre las variables laborales y la depresión, por tanto, puede considerarse un factor clave en el bienestar psicológico de los docentes (Capone et al., 2019). Asimismo, Skaalvik (2010), empleando un modelo con ecuaciones estructurales, indica que la autoeficacia de los profesores estaba relacionada negativamente con las dimensiones del síndrome del Burnout docente (agotamiento emocional, despersonalización y la ejecución personal), planteadas por Maslach y Jackson, su modelo MBI. Por ello, se

puede deducir que a mayor nivel de burnout, menor nivel de eficacia personal habrá en el individuo, por lo cual, éste estudio pretende determinar el nivel de burnout en los docentes.

Hidalgo et al. (2019) permite recalcar que, el cuidado estudiantil cotidiano aumenta los niveles de agotamiento en los docentes, influyendo directamente en la calidad vida personal y laboral que, a la larga, disminuye su eficacia en ambos frentes, tornándolos débiles y poco resilientes. Sin embargo, al igual que la investigación realizada por García et al. (2017), permite establecer resultados parciales, que se debe complementar con aportes, acciones e investigaciones futuras, es importante también plantear una propuesta sólida, que se adecue a las realidades institucionales, que permita trabajar en pro del desarrollo personal, profesional y laboral de los docentes, que permita generar un clima de trabajo óptimo y saludable.

Por otro lado, el sentimiento de eficacia personal, según la teoría de Bandura, es el "juicio" personal para organizar y utilizar diferentes capacidades inherentes a la realización de una tarea (Etudiants et al., 1988). En el caso de los profesores, el término "autoeficacia" se refiere a sus creencias en su capacidad para influir en el rendimiento de sus alumnos, a su vez, varios estudios han confirmado que el rendimiento de los alumnos está relacionado de manera estrecha con la fuerza de la sensación de autoeficacia de sus profesores (Ross et al., 2001; Gaudreau et al., 2012)

Uno de los pilares fundamentales del sentimiento de eficacia es la autoeficacia docente, la cual Hattie (2003) relaciona a partir de varios estudios, donde la presencia del síndrome de Burnout en los docentes, tiene un efecto en el aprendizaje de los alumnos. Mientras que otros investigadores, como Taylor (2010), han recomendado mejorar dicha autoeficacia docente, lo que conllevaría mejorar el rendimiento estudiantil, el apoyo escolar, el cumplimiento de objetivos y aspiraciones futuras, las actitudes hacia el cambio, las habilidades, el uso de estrategias de enseñanza y la intención de continuar en la profesión docente (Fuch, 1992; Mujis y Reynolds, 2015).

1.4 El burnout y la satisfacción personal

Otro de los factores que afecta la presencia del burnout en los profesores, es la satisfacción laboral docente, la cual, es definida por Weiss (2002), como “juicios evaluativos positivos o negativos que las personas hacen sobre su trabajo” (p: 173 – 194). De esta manera, la mayor parte de las investigaciones que se han realizado sobre satisfacción laboral han tratado de identificar fuentes intrínsecas y extrínsecas, su relación con otras variables como el género, condiciones financieras, el nivel de autonomía, las creencias laborales, las relaciones con los compañeros y las condiciones de trabajo (Uysal y Sarier, 2012) (Rhodes et al., 2014). Por tanto, la satisfacción laboral es un constructo que presenta diferentes interdependencias y correlaciones con diversas variables, que supone un problema para cualquier intento de medición, por ello, existen distintas escalas de medición, tales como: test de satisfacción del inventario (IST), índice descriptivo del trabajo (IDT), escala del trabajo general (JGS), entre otros (Ironson et al., 1989; Larouche et al., 2020).

Finalmente, por lo expuesto, sabemos que el síndrome de burnout afecta a varias dimensiones de la vida de un docente, tales como: agotamiento, eficiencia laboral, autoeficacia, por ello, es importante y necesario estudiar el síndrome de burnout.

1.5 Instrumento MBI

En la presente investigación, se empleará el instrumento titulado MBI "Maslach Burnout Inventory" (Maslach, 1981). Gil-Monte (2001), afirma que el MBI es el cuestionario más usado para la evaluación del síndrome de Burnout, este instrumento facilita la indagación sistemática de datos para su posterior evaluación, mediante el desarrollo del cuestionario frente a casos laborales reales. Para comprender el efecto de esta herramienta sobre la indagación en burnout, se debe nombrar que la creación del MBI como técnica e instrumento de evaluación, posiblemente constituye el hecho diferencial que marca el paso de un lapso inicial de formulación a otro estricto y sistemático (Maslach y Jackson, 1981).

Originalmente, el test MBI se centró en el análisis de profesiones asistenciales, en especial las sanitarias, a partir de esta visión, el síndrome era conceptualizado como impacto

de la relación con los usuarios de servicios, cuyas solicitudes emocionales sobrepasaban los recursos de los trabajadores. En sus primeras formulaciones, Maslach (1976) definía al principio el burnout como “un estrés crónico producido por el contacto con los consumidores que lleva al agotamiento y al distanciamiento emocional con los consumidores en su trabajo” (p.110).

Maslach y Jackson (1981) plantearon el MBI en un cuestionario que propone tres componentes o magnitudes a evaluar: 1. Cansancio Emocional, el cual involucra un crecimiento en las emociones de desgaste emocional como consecuencia de unas desmesuradas solicitudes psicológicas y emocionales, una vez que los recursos emocionales se agotan, se desarrollan reacciones y sentimientos negativos hacia los pacientes; 2. Despersonalización, la cual involucra la tendencia a des individualizar y despersonalizar a los pacientes, se usa para reducir la profunda activación emocional que podría perjudicar a la ejecución del trabajo, más que nada en situaciones de crisis; y 3. Ejecución Personal, la cual es una tendencia de los expertos a autoevaluarse de manera negativa en la valoración de su trabajo como resultado de todo el proceso).

El MBI fue diseñado para utilizarlo en trabajos asistenciales, por lo cual su uso fuera de ellos ha resultado problemático, no obstante, el burnout no se restringe exclusivamente a las profesiones asistenciales, pues, el síndrome se presentaba como el resultado de un estrés crónico, prácticamente gremial, que perjudicaba a varias profesiones y ocupaciones tanto asistenciales como no asistenciales. En este sentido, Maslach y Schaufeli (1993) señalan que el síndrome de “estar quemado” fue descrito para otro tipo de expertos como directivos, deportistas, y, en el caso planteado en esta investigación, los docentes.

Capítulo Dos

Metodología

El presente trabajo, se basa en un diseño cuantitativo, utilizando estadística descriptiva, que servirá para el análisis de los datos. El presente estudio tuvo como objetivo evaluar la presencia o nivel del síndrome de Burnout en los docentes de bachillerato del sur del Ecuador catalizado por las diferentes circunstancias ocurridas durante la pandemia COVID – 19, en la que cambió la modalidad de trabajo (de presencial a virtual).

Esta medición se realizó mediante el test MBI (Maslach Inventory Burnout), el cual, al ser tridimensional, evalúa tres aspectos del síndrome: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Dichas dimensiones pueden ser resultado de las implicaciones del teletrabajo, acceso a dispositivos, dudas sobre el futuro a causa del confinamiento, y más partes de la crisis educativa vivida durante la pandemia.

El procedimiento de recolección de datos se realizó mediante encuestas desarrolladas en la plataforma “Google Forms”, en la que se tomaron en cuenta los datos de los docentes de la muestra. Los datos fueron recolectados por 14 días (6 – 19 de diciembre del año 2021).

El protocolo de ética y de manejo de la información garantiza la total privacidad y el anonimato de los participantes que voluntariamente accedieron a ser parte del presente estudio.

El proceso se basó inicialmente en recopilar toda la información general necesaria, mediante formularios aplicados en docentes, los cuales voluntariamente decidieron participar del presente estudio, luego, se aplicó el instrumento de evaluación de “Maslach Burnout Inventory” (MBI), permitiendo medir la existencia e intensidad del síndrome de Burnout en docentes de bachillerato del sur del Ecuador por el uso de plataformas y herramientas digitales durante la pandemia COVID-19.

2.1 Objetivos

2.1.1 *Objetivo General*

- Analizar la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño profesional de los docentes de bachillerato del sur del Ecuador por la exposición al uso de plataformas digitales durante la pandemia COVID-19 mediante el instrumento de evaluación MBI.

2.1.2 *Objetivos Específicos*

- ✓ Definir la existencia e intensidad del síndrome de Burnout, sus causas y consecuencias en el desempeño profesional docente del sur de Ecuador por la exposición al uso de plataformas digitales durante la pandemia COVID-19 mediante revisión bibliográfica.
- ✓ Medir la existencia e intensidad del Síndrome de Burnout en el desempeño profesional de los docentes del sur del Ecuador por la exposición al uso de plataformas digitales durante la pandemia COVID-19 mediante el test MBI.
- ✓ Establecer posibles soluciones que permita contrarrestar el Síndrome de Burnout en el desempeño profesional de los docentes del sur del Ecuador por la exposición al uso de las plataformas digitales durante la pandemia COVID-19 mediante una propuesta de programa de prevención.

2.2 Hipótesis

- A consecuencia de la pandemia COVID-19, y por el uso repentino y obligado de herramientas TIC para la educación virtual, permitió surgir y aumentar el nivel del síndrome de Burnout

2.3 Descripción metodológica

- **Tipo de investigación:** Cuantitativa. Tipo de estudio descriptivo.
- **Variable Dependiente:** Docentes de Bachillerato durante la pandemia COVID – 19.
- **Variable Independiente:** Síndrome de Burnout.

2.4 Participantes

Participaron del presente estudio un total de 106 docentes ecuatorianos con perfiles variados de: género, años de experiencia, nivel de ingresos, nivel de estudios, etc., todos ellos aceptaron de forma libre y voluntaria participar del presente proyecto. Se realizó en un inicio una solicitud que fue enviada a la autoridad circuital¹, la misma que tuvo el permiso del Distrito de Educación 11D01 de la ciudad de Loja, máximo ente regente a nivel local, siendo una parte directa del Ministerio de Educación, máxima entidad administradora de la formación del Ecuador. Las respuestas fueron recogidas mediante encuestas físicas y digitales, que fueron realizadas a docentes que impartían asignaturas tanto a nivel básico superior² como bachillerato.³

La tabla 1 muestra el perfil demográfico de los participantes, se destacan ciertos datos: de los 106 docentes, 60 son de sexo femenino y 46 de sexo masculino; a su vez, 69 son docentes titulares con nombramiento y 37 son docentes contratados; asimismo, 81 docentes son de zona urbana y 25 de zona rural; también, 75 docentes son de régimen Sierra y 31 de régimen Costa. La edad promedio de los docentes es la comprendida entre 31 y 35 años (22 docentes); el estado civil de los docentes con mayor notabilidad es casados (54 profesores); la mayoría de docentes pertenecen a instituciones fiscales (94 profesores); la mayoría de docentes poseen títulos de tercer y cuarto nivel (tercer nivel 59 docentes y cuarto nivel 45); la mayoría de los docentes perciben un sueldo entre 801 y 1200 dólares (47 profesores);

¹ Circuito educativo intercultural y bilingüe es un conjunto de instituciones educativas públicas, particulares y fiscomisionales, en un espacio territorial delimitado, conformado según criterios poblacionales, geográficos, étnicos, lingüísticos, culturales, ambientales y de circunscripciones territoriales especiales. Siendo quien fomenta la convivencia de instituciones educativas bilingües con las denominadas interculturales (Ministerio de Educación, 2016).

² El nivel básico superior comprende al octavo, noveno y décimo grado de Educación General Básica, y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 12 a 14 años. Es la enseñanza obligatoria, tras obtener la educación preparatoria, elemental y media.

³ El Bachillerato General Unificado, es una enseñanza en Ecuador perteneciente a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). Es el tiempo de estudios con los que se obtiene el grado de bachiller. Es una enseñanza obligatoria, tras haber obtenido la EGB (Educación General Básica), tiene una duración de tres años. Tras haber superado el Bachillerato se puede ingresar en la universidad, tras superar las pruebas de acceso superior.

existiendo una amplia diversidad de experiencia docente en la totalidad de años de servicio, y de cantidad de años laborando en su última institución educativa. Todos los participantes fueron informados de los propósitos del estudio y expresaron su consentimiento explícito para formar parte del mismo, aceptando en un 100% ser parte del mismo.

Tabla 1

Perfiles demográficos de las muestras

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Acuerdo de participación (Libre y Voluntaria)	Si	106	100,00%
	No	0	0,00%
Estado del rol docente	Docente contratado	37	34,91%
	Docente titular (nombramiento)	69	65,09%
Género	Masculino	46	43,40%
	Femenino	60	56,60%
Edad	De 20 a 25 años	1	0,94%
	Entre 26 - 30 años	17	16,04%
	Entre 31 - 35 años	22	20,75%
	Entre 36 - 40 años	16	15,09%
	Entre 41 - 45 años	9	8,49%
	Entre 46 - 50 años	16	15,09%
	Entre 51 - 55 años	12	11,32%
	Entre 56 - 60 años	12	11,32%
Estado Civil	Mas de 60 años	1	0,94%
	Soltera/o	30	28,30%
	Casada/o	54	50,94%
	Divorciada/o	17	16,04%
	Viuda/o	1	0,94%
Título académico más alto que ha obtenido	Unión de hecho	4	3,77%
	Bachiller	0	0,00%
	Tecnólogo	2	1,89%
	Título 3er Nivel	59	55,66%
	Título 4to Nivel	45	42,45%
	Pública/Fiscal	94	88,68%
	Fiscomisional	5	4,72%

Tipo de institución educativa en la que labora	Particular	7	6,60%
	Municipal	0	0,00%
Tipo de institución educativa por ubicación geográfica	Urbana	81	76,42%
	Rural	25	23,58%
Régimen de estudio	Régimen Costa y Galápagos.	75	70,75%
	Régimen Sierra y Oriente.	31	29,25%
Ingresos Mensuales	De 0 a 400 dólares mensuales	4	3,77%
	De 401 a 800 dólares mensuales	35	33,02%
	De 801 a 1200 dólares mensuales	47	44,34%
	De 1201 a 1600 dólares mensuales.	18	16,98%
	De 1600 a 2000 dólares mensuales.	2	1,89%
	Más de 2000 dólares mensuales	0	0,00%
Experiencia docente (Total)	Menos de 1 año	1	0,94%
	Entre 1 y 5 años	26	24,53%
	Entre 6 y 10 años	19	17,92%
	Entre 11 y 15 años	18	16,98%
	Entre 16 y 20 años	18	16,98%
	Entre 21 y 25 años	18	16,98%
	Entre 26 y 30 años	5	4,72%
30 años o más	1	0,94%	
Experiencia docente (Ultima Institución)	Menos de 1 año	1	0,94%
	De 1 a 3 años	18	16,98%
	De 4 a 5 años	30	28,30%
	De 6 a 10 años	28	26,42%
	De 11 a 15 años	14	13,21%
	De 16 a 20 años	8	7,55%
	De 21 a 25 años	6	5,66%
	De 26 a 30 años	0	0,00%
30 años o más	1	0,94%	

2.5 Protocolo de Ética

Para el desarrollo del presente estudio, se siguió un estricto protocolo ético. En primer lugar, se elaboró un documento con una explicación detallada sobre los objetivos de investigación y la información que sería solicitada por el investigador, la cual fue dirigida a la autoridad distrital y circuital de educación en mención. A su vez, se redactó un formulario de consentimiento dirigida a los participantes, la cual fue entregada junto con la herramienta de levantamiento de datos, y, fue ubicada en la primera parte del instrumento de recolección de datos. Se recomendó a los participantes que leyeran detenidamente el formulario de consentimiento y la información sobre el estudio antes de aceptar empezar. Los participantes sólo podían seguir rellenando el instrumento si lo leían y daban su consentimiento para participar en él. Está previsto que los datos recogidos para este estudio se envíen a los participantes después de la publicación de esta investigación en forma de artículo.

2.6 Instrumentos

El cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), se constituye de 22 ítems en presentadas en forma de afirmaciones, sobre sentimientos y actitudes de un profesional en su puesto de trabajo, su entorno, sus compañeros y sus funciones laborales, midiendo así el desgaste profesional. El cuestionario mide la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el síndrome de Burnout. Evalúa las 3 dimensiones del síndrome de Burnout: 1. **Subescala de agotamiento o cansancio emocional**. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.), puntuación máxima 54. 2. **Subescala de despersonalización**, valora el grado en que cada uno reconoce actitudes, frialdad y distanciamiento, está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22), puntuación máxima 30. 3. **Subescala de realización personal**, evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo, se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.), puntuación máxima 48.

El test denominado Maslach Burnout Inventory (MBI), fue editado, para centrarse en el ámbito a evaluar. De los 22 ítems presentes en el test especializado denominado MBI-ED

(Test dirigido a docentes), fueron editados 12 ítems, cuyos cambios fueron relativamente ligeros, cuyos cambios se dieron en algunos ítems a causa de una mejor traducción, o una correcta adaptación al ámbito educativo ecuatoriano. Dichos cambios, realizaron por parte del equipo de trabajo (autor y directora), donde se traten de involucrar todos los docentes a partir de ciertos criterios como: género, tipo de institución, estado civil, título académico, régimen de estudio, zona geográfica, ingresos económicos y tiempo de trabajo, dichos cambios son adecuados, e inclusive sugeridos, y están presentes en estudios tales como: Fernández (2008), Rodríguez et al. (2014) y Portocarrero (2019).

Capítulo Tres

Resultados

Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva. La data obtenida en las encuestas, se procesaron de forma sistemática, ordenando y tabulando dichos valores mediante la herramienta "Microsoft Excel". Se empleó un protocolo de análisis, el mismo que fue dividido en tres grupos que permitan analizar sus resultados de forma independiente; estos análisis sirvieron como apoyo para la realización de la interpretación y conclusiones, permitiendo así su validez y fiabilidad. Las tres dimensiones seleccionadas fueron: (1) Perfiles demográficos de las muestras (se encuentra detallada en la tabla 1, en la parte de participantes); (2) Recursos tecnológicos de los docentes y su utilización (se encuentra detallada en la Tabla 2); (3) Test MBI sobre la presencia y nivel del síndrome de Burnout en los docentes (sus resultados se encuentran presentes en la Tabla 3).

La tabla 2 muestra los resultados obtenidos en los recursos tecnológicos que poseen y emplean los docentes. Destaca como la gran mayoría de docentes encuestados, poseen: Computadora en casa (105 docentes); Celular inteligente (103 docentes); Conexión domiciliaria adecuada de internet (105 docentes); Conexión móvil de internet (91 docentes); a su vez, menciona como la mayoría de encuestados tuvieron que adquirir algún dispositivo tecnológico durante la pandemia (64 docentes). En cuanto al conocimiento sobre el Teletrabajo, que tuvo que realizarse de manera obligatoria durante la pandemia COVID – 19, 72 docentes no poseían un conocimiento adecuado para el óptimo cumplimiento de las funciones de teletrabajo antes de la pandemia, sin embargo, actualmente 105 docentes sí poseen el conocimiento óptimo para cumplir con sus funciones de teletrabajo.

Tabla 2

Recursos tecnológicos docentes y su utilización

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Computadora en Casa	Si	105	99,06%
	No	1	0,94%
Celular Inteligente	Si	103	97,17%
	No	3	2,83%

Conexión domiciliaria de internet adecuada para el trabajo en línea	Si	105	99,06%
	No	1	0,94%
Conexión a internet usando su teléfono inteligente u otro medio de internet móvil para el trabajo en línea	Si	91	85,85%
	No	15	14,15%
Tuvo que adquirir algún dispositivo tecnológico para el cumplimiento del teletrabajo por causa de la pandemia.	Si	64	60,38%
	No	42	39,62%
Actualmente tengo conocimiento del teletrabajo.	Si	105	99,06%
	No	1	0,94%
Experiencia en teletrabajo (Antes de la pandemia)	Si	34	32,08%
	No	72	67,92%

La tabla 3 y la tabla 4 muestra los resultados obtenidos en la utilización del test MBI en los docentes encuestados. Para la obtención de resultados en ambas tablas, se lo realizó mediante el sistema de puntuación descrito en cada uno de los 22 ítems, que fueron presentados en forma de afirmaciones sobre su función laboral docente. Para la contestación de cada ítem, se empleó una escala de valoración: 0 = Nunca; 1 = Alguna vez al año; 2 = Una vez al mes o menos; 3 = Algunas veces al mes; 4 = Una vez a la semana; 5 = Algunas veces a la semana; y, 6 = Todos los días. La suma de los valores respondidos, se realizan en funciones de las tres dimensiones (agotamiento, despersonalización y realización personal), con la adición de puntajes obtenidos como lo plantea el Test MBI, descrito en el instrumento de evaluación.

La tabla 3 muestra la presencia del síndrome de Burnout en los 106 docentes encuestados. En cuanto a la dimensión "Cansancio Emocional", se evidencia una mayor presencia del síndrome de Burnout en docentes (54,72%); en la dimensión "Despersonalización" se observa una menor cantidad de incidencia del síndrome de Burnout en docentes (46,23%); y finalmente, en la dimensión "Realización Personal", existe una mayor presencia del síndrome de Burnout en docentes (59,43%).

Tabla 3*Presencia del Síndrome de Burnout en docentes*

Presencia de Burnout	Cansancio Emocional		Despersonalización		Realización Personal	
Indicios de Burnout	58	54,72%	49	46,23%	63	59,43%
Sin indicios de Burnout	48	45,28%	57	53,77%	43	40,57%

La tabla 4 se evidencia el grado o nivel del síndrome de Burnout en los 106 docentes encuestados en cada una de las tres dimensiones citadas. 1. En cuanto a la dimensión “Cansancio Emocional”, se evidencia la mayor cantidad de porcentaje en un “**Nivel Alto**” del síndrome de Burnout docente (54,72%), es decir, que la mayoría presentan un cuadro de disminución y/o pérdida de energía y recursos emocionales, como resultado de las continuas interacciones con las personas del entorno laboral (compañeros docentes, directivos, etc.), recalcando la frase: “no poder dar más de sí mismo hacia los demás”. 2. En la dimensión “Despersonalización” se evidencia la mayor cantidad de porcentaje en un “**Nivel Alto**” del síndrome de Burnout docente (46,23%); lo que indica que la mayoría muestra actitudes y sentimientos negativos hacia las personas destinatarias del trabajo (estudiantes, padres de familia, etc.), ya que, muestran un endurecimiento afectivo, lo que conlleva a mostrar actitudes distantes y frías, culpando a otras personas sobre dicha situación. 3. Finalmente, en la dimensión “Realización Personal”, se evidencia la mayor cantidad de porcentaje en un “Nivel Bajo” del síndrome de Burnout docente (55,66%), sin embargo, en ésta última dimensión, es importante recalcar que, tener un bajo nivel de realización personal, se entiende como la tendencia de los docentes a autoevaluarse negativamente, a su vez, aparecen sentimientos de incompetencia profesional, desilusión, sentimientos de fracaso y baja autoestima, provocando que dichos docentes se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con los resultados de su trabajo (Kulakova, et al., 2007).

Tabla 4*Nivel del Síndrome de Burnout en docentes*

Nivel de Burnout	Cansancio Emocional		Despersonalización		Realización Personal	
Alto	58	54,72%	49	46,23%	27	25,47%
Medio	6	5,66%	21	19,81%	20	18,87%
Bajo	42	39,62%	36	33,96%	59	55,66%

En la tabla 5, se consultó, si considera que la pandemia Covid-19 contribuyó al agotamiento y estrés laboral docente, y, como se considera en la tabla 5, arrojando criterios divididos. De los 106 docentes encuestados, 87 profesores (el 82,08%), sí considera que la pandemia ha contribuido al agotamiento y estrés laboral docente provocando o ahondando el síndrome de Burnout en los docentes encuestados, a su vez, 19 profesores (el 17,92%), no consideran que la pandemia contribuyó al agotamiento y estrés laboral, considerando que, han sido otras las circunstancias que contribuyeron a dicha situación.

Tabla 5*Influencia entre Pandemia / Estrés laboral*

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Considera usted que la pandemia contribuyó a su agotamiento y estrés laboral	Si	87	82,08%
	No	19	17,92%

Capítulo Cuatro

Discusión

Los resultados expuestos en la presente investigación, permiten evidenciar la presencia del síndrome de burnout en sus funciones laborales, en cuanto a la presencia y nivel del síndrome de Burnout docente, en cada una de sus tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización, realización personal). El promedio de docentes que presentan Burnout es de 53,46%, por otro lado, se puede evaluar lo expuesto por Marengo-Escudero y Ávila-Toscano (2016), cuyo porcentaje asciende a 22,1%, sin embargo, el orden de mayor medida coincide con esta investigación: 1. Realización personal, 2. Agotamiento personal, 3. Despersonalización; dicho orden también se presente en otros estudios, como Avey et al. (2010); Diaz et al. (2012), Hermosa (2006) y Wang et al. (2013), entre otros, que comparten posibles realidades educativas actuales.

Sin embargo, como afirman los estudios de La Rotta et al. (2021); y, Roja et al. (2007) que señalan que, aunque muchos docentes no presenten ninguna de las dimensiones del síndrome de burnout mediante el test MBI realizado, no significa que se debe tomar a la ligera, pues, existe una posibilidad que los docentes no contesten de manera honesta, todo por cierto temor a posibles represalias laborales en la institución educativa, durante su contestación. De la misma manera, la presente investigación tiene esta posibilidad, pues, los docentes contratados (el 34,91% de la muestra) al no tener una estabilidad laboral, podrían contestar con cierta incertidumbre, a pesar del protocolo de contestación que se aplicó.

Según afirma Antoniou et al. (2006), los docentes, tienen una cercana relación profesional con los jóvenes estudiantes, relacionándose de forma directa con sus inquietudes, problemas, vivencias y dificultades que, sumado a las situaciones educativas/laborales, hacen que sea necesario una transformación social en el trabajo, de manera individual y en su entorno colectivo de la entidad educativa, dicha aseveración coincide con lo expuesto en la presente investigación, como por lo expuesto por Aris (2009), que menciona que los problemas por síndrome de Burnout influyen directamente por la interacción entre docentes y estudiantes; de la misma manera Jorquera et al. (2014) presenta en su investigación la

realidad chilena de los docentes, que se comparte con los profesores del Ecuador, cuyos problemas generados por la interacción laboral ahonda aún más las consecuencias del síndrome, sin embargo, consideran que la mayor causa del aumento del nivel de Burnout se debe a la organización, que actualmente, se puede compartir por las labores realizadas en teletrabajo, y, de dicha organización se dan todas las funciones laborales, dejando de lado las interacciones sociales.

Propuesta

5.1 Información General

Título de la propuesta:	Programa de sesiones dirigidas a profesores que permitan afrontar y minimizar las consecuencias del síndrome de Burnout docente.
--------------------------------	--

Fecha de Inicio: 01/04/2022	Fecha de Fin: 29/04/2022	Duración de la propuesta (4 semanas):
ALCANCE TERRITORIAL: Nacional		

DATOS DEL DIRECTOR DE LA PROPUESTA	
NOMBRES Y APELLIDOS: Neira Sandoya Jonathan Agustín	
IDENTIFICACIÓN: 1105148504	CORREO ELECTRÓNICO: janeira2@utpl.edu.ec

5.2 Equipo de la Propuesta

5.2.1 Personal Interno

Nro.	Rol	Identificación	Nombres y apellidos	Horas semanales de participación	Total de horas participación en la propuesta
01	Dirección	1105148504	Neira Sandoya Jonathan Agustín	1,5 horas	19,5 horas

5.3 Información Técnica de la propuesta

5.3.1 Resumen de la propuesta
<p>El síndrome de "Burnout", se estima como la etapa avanzada del estrés profesional, una contestación al estrés gremial crónico incluido por reacciones y sentimientos negativos hacia los individuos con las que se labora, hacia el propio papel profesional, además de encontrarse emocionalmente agotado. Frente a ello, se considera la propuesta planteada que, parte de la revisión bibliográfica obtenida en diversas indagaciones y autores sobre el afrontamiento y las tácticas de mediación del síndrome burnout en docentes. El propósito del programa dicho se apoya en: "Prevenir o reducir los niveles del síndrome de burnout en docentes de bachillerato, por medio de tácticas y capacidades por medio de sesiones grupales, que les posibilite mejorar el ambiente gremial docente", con ello, por medio de las trece sesiones, se pretende reducir el estrés creado por la sobrecarga gremial en las tareas profesores, ahondada aún más por la pandemia.</p>

5.3.2 Palabras Claves

Burnout, Docentes, Estrategias.

5.3.3 Introducción

Durante las últimas décadas el profesional docente, ha estado expuesto a una presión social ante la demanda de soluciones a diversas cuestiones, tales como la convivencia en sociedades marcadas por la diversidad y la mejora de la calidad educativa, que contribuya al desarrollo de la competitividad hacia la búsqueda de nuevos retos. Debido a los efectos negativos que trae para el individuo que lo presenta, el tema del estrés en la actualidad es un asunto que adquiere mayor importancia y relevancia, agudizado aún más en temas laborales; dado por los cambios que causa en él, cuya identificación más relevante es la carencia de armonía, que tendrá una influencia dañina en su contexto social, familiar, personal y laboral, generando trastornos emocionales y alteraciones de comportamiento.

El síndrome de “Burnout” (también llamado síndrome de “quemarse por el trabajo”), se considera como la fase avanzada del estrés profesional, y se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario; es una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. A su vez, el agotamiento de los docentes está relacionado con: la eficacia profesional, la percepción de justicia laboral, y el clima escolar.

Ante la problemática antes planteada, se considera la siguiente propuesta planteada que, surge a partir de la revisión bibliográfica realizada y obtenida en distintas investigaciones y distintos autores sobre el afrontamiento y las estrategias de intervención del síndrome burnout en docentes. como guía de la presente propuesta me basado en la investigación por Tudela (2013), el cual toma en cuenta las tres categorías planteadas por Gil-Monte y Peiró (1997), que permitan buscar una óptima prevención del síndrome; las estrategias son: 1. Individuales; 2. Grupales; y, 3. Organizacionales.

La propuesta consiste en un conjunto de sesiones realizadas en docentes, con una duración aproximada de 90 minutos. El objetivo del programa mencionado consiste en: “Prevenir o minimizar los niveles del síndrome de burnout en maestros de bachillerato, a través de estrategias y habilidades mediante sesiones grupales, que les permita mejorar el ambiente laboral docente”, con ello, a través de las trece sesiones que se pretende realizar, se completará el ciclo completo de prevención, cuyo resultado que se pretende alcanzar será minimizar el estrés generado por la sobrecarga laboral en las labores docentes, y ahondadas aún más por la pandemia COVID – 19.

<p>5.3.4 Objetivos de la propuesta</p> <p>Objetivo General:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevenir o minimizar los niveles del síndrome de burnout en docentes, a través de estrategias y habilidades mediante sesiones grupales, que les permita mejorar el ambiente laboral docente <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prevenir o minimizar los niveles del síndrome de burnout en maestros de bachillerato, mediante estrategias y sesiones individuales que les permita mejorar el ambiente laboral docente. 2. Prevenir o minimizar los niveles del síndrome de burnout en maestros de bachillerato, mediante estrategias y sesiones grupales que les permita mejorar el ambiente laboral docente. 3. Prevenir o minimizar los niveles del síndrome de burnout en maestros de bachillerato, mediante estrategias y sesiones organizacionales que les permita mejorar el ambiente laboral docente.

<p>5.3.5 Metodología</p> <p>La propuesta consiste en un conjunto de sesiones realizadas en docentes, con una duración aproximada de 90 minutos. El objetivo del programa mencionado consiste en: "Prevenir o minimizar los niveles del síndrome de burnout en maestros de bachillerato, a través de estrategias y habilidades mediante sesiones grupales, que les permita mejorar el ambiente laboral docente". Por ello, a continuación, se detalla la presente propuesta de manera más amplia.</p> <p><u>A. Estrategias Individuales.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reunión # 1. Síndrome Burnout Docente. En la primera reunión se analizará inicialmente la importancia del presente programa, luego de ello, se expondrá todos los conceptos y definiciones del síndrome, donde se pueda explicar en qué consiste, características, breve marco histórico, signos y manifestaciones leves y graves, causas y consecuencias. A su vez, se detallará como se presenta el síndrome en la labor docente. Finalmente, será enseñado el cronograma de trabajo de cada una de las reuniones; y se culminará con una ronda de preguntas por parte del público. 2. Reunión # 2. Manejo adecuado del Tiempo. La presente reunión buscará manejar y gestionar el tiempo docente de forma adecuada, tratando de priorizar las principales actividades a cumplirse en el horario laboral, con ello, se tratará de ampliar el tiempo disponible para la solución de problemas prioritarios y/o actividades emergentes o no planificadas, que sean necesarias de cumplir. Para su cumplimiento, se realizará ejercicios de planificación de un día laboral, donde se incluyan imprevistos, tareas docentes y

administrativas a cumplir, zonas de tiempo libres y descanso; todo ello se cumplirá tratando de omitir los estímulos externos en lo posible, ya que, por lo general, son las mayores causas de la pérdida de tiempo.

3. Reunión # 3. Técnica de relajación y respiración.

En cuanto a la técnica de relajación, busca reducir los niveles de tensión laboral, tanto física como psicológica mediante la relajación física; para ello, se aplicará la técnica de Jacobson, la cual consiste en dominar la tensión de todos los músculos del cuerpo, con ello, el docente puede diferenciar claramente qué es relajación y qué es tensión. A su vez, en cuanto a la técnica de respiración, consiste en facilitar el control de la respiración de manera voluntaria, la cual podría emplearse y ser utilizada en situaciones de tensión y estrés durante las funciones laborales; para ello, se realizarán prácticas sobre respiración diafragmática, donde se involucre la toma de aire por la nariz, llenando el abdomen de aire, manteniéndolo un momento y expulsarlo por la boca de manera lenta; dicho proceso se repetirá las veces que sea necesario. Ambos procesos son fundamentales al momento de minimizar las consecuencias provocadas por el síndrome de Burnout.

4. Reunión # 4. Restauración cognitiva.

La presente reunión, pretende conseguir que cada uno de los docentes pueda adquirir capacidades para la detección de pensamientos negativos, los cuales se crean de manera automática, causados por el malestar laboral cotidiano; dichas capacidades permitirán cambiar y modificar estos pensamientos por otros más positivos o aptos para una óptima realización laboral. Se analizarán conceptos tales como: distorsiones cognitivas, falacias, visiones catastróficas y generalización del puesto laboral. Se buscarán alternativas a dichos conceptos, que permita reducir el malestar generado por dichas definiciones.

5. Reunión # 5. Solución de Problemas.

La técnica desarrollada en la presente reunión, busca ayudar a los profesores al momento de tomar decisiones cotidianas, para ello, se realizará énfasis al momento de: identificar el problema, analizar posibles alternativas de solución, y, tomar la decisión más adecuada. Para un óptimo desarrollo de esta reunión, plantearán problemas reales, vividos cotidianamente en los distintos puestos de trabajo docente, de las diferentes instituciones educativas

6. Reunión # 6. Actividad Física.

La continua práctica de la actividad física, genera un beneficio para la salud mental y física de cualquier persona, mucho más, en la labor docente, ya que, se encuentra en situaciones muy complejas por causa del estrés laboral. Por ello, se busca incentivar en los docentes, el óptimo desarrollo de actividades físicas, de manera continua y regular, principalmente los de carácter aeróbico, esto generará y fomentará situaciones relajantes hacia el docente, víctima del síndrome de burnout.

B. Estrategias Grupales.

7. Reunión # 7. Manejo de la Asertividad.

Al cumplirse con la primera reunión grupal, se abordará el tema "asertividad", donde se anunciará: su definición, su clasificación, sus comportamientos, sus diversas técnicas, y, distintos ejemplos prácticos de momentos donde se suscita dicha temática en la vida diaria; para ello, se pondrán en práctica actividades como: el teléfono dañado o el cambio de roles, en una determinada situación producida en las distintas unidades educativas. Esta reunión pretende que, a nivel grupal, los docentes sepan cómo comportarse de forma asertiva, en ciertos momentos o situaciones que se presenten en el ámbito educativo, laboral y cotidiano.

8. Reunión # 8. Mejoramiento del ambiente laboral educativo

En esta reunión, se busca mejorar el ambiente laboral dentro de la unidad educativa entre compañeros, para ello, se darán estrategias puntuales y claras, que permita mejorar la calidad y el clima laboral, creando espacios sanos, libres de estrés. Para su óptima realización, se describirá correctamente el rol del maestro con sus deberes, obligaciones y derechos, respetando el espacio entre cada docente, buscando así, eliminar el malestar y el estrés provocado por una sobrecarga laboral injusta o desequilibrada.

9. Reunión # 9. Actividades de esparcimiento y ocio

En la presente reunión, se plantea el objetivo de realizar actividades sociales, con el objetivo de promover buenas estrategias, que permita prevenir y afrontar el síndrome de burnout mediante momentos de relajación y esparcimiento. Para el óptimo cumplimiento, se propondrá que los docentes formen grupos de manera voluntaria, y, mediante un ambiente de aceptación, comprensión y apoyo, puedan cumplir con distintas actividades de ocio y esparcimiento, ya sean: juegos de rol, juegos recreativos, juegos tradicionales, entre otros.

10. Reunión # 10. Mejora de la comunicación

La presente reunión, tiene como objetivo, mejorar las habilidades de comunicación interpersonal entre los distintos docentes de la unidad educativa, esto con el fin de generar apoyo en momentos de situaciones conflictivas, ya sea: entre compañeros/as, con autoridades, con padres de familia, con estudiantes, etc. Para su cumplimiento, se trabajará: comunicación verbal, comunicación no verbal, postura, distancia, tipos de conversación, mirada, expresión facial, gestos, volumen, entonación y fluidez del habla, entre otros.

11. Reunión # 11. Habilidades y apoyo social

La presente reunión, tiene como objetivo aumentar las habilidades y el apoyo social presente en los docentes, de manera que, estos perciban un mayor apoyo, comprensión, aprecio, estimación, valorización y respeto por parte de todas las personas que intervienen en el proceso educativo, a su vez, puedan abordar de mejor manera, ciertos problemas en la que la confianza y la ayuda entre compañeros permitiría una resolución más efectiva. Para su cumplimiento, se realizarán

técnicas de escucha activa, adecuadas técnicas de pregunta – respuesta, el apoyo entre compañeros y el refuerzo de conductas positivas; dicho proceso, se podrá cumplir mediante grupos de apoyo entre ciertos docentes, con el fin de generar un respaldo emocional, en el que se omitan los juicios personales, y centren la resolución de problemas en una sana discusión de opiniones.

C. Estrategias Organizacionales

12. Reunión # 12. Estrategias hacia la organización

Esta primera reunión organizacional, tiene como objetivo mostrar que, desde la organización, se pueden tomar ciertas medidas para la prevención y afrontamiento del síndrome de burnout, que puede ser simplemente aplicadas en el entorno laboral, para ello, se plantea flexibilizar los plazos para la realización de diferentes tareas docentes que, por lo general, satura la capacidad docente, a través de excesos no planificados; para ello, un correcto cumplimiento se daría mediante la detección y afrontamiento de casos, apelando, de ser posible, al compañerismo, lo que conllevaría a reducir la carga laboral. Otra parte importante sería aumentar la participación de los docentes en la toma de decisiones institucionales, fomentando mediante redes de apoyo entre compañeros, y, momentos de esparcimiento social, lo que conllevaría a un equilibrio adecuado entre los profesores, que los permita sentirse apoyados, aceptados, valorados y relajados.

13. Reunión # 13. Recomendaciones del Programa

Una vez llegada la última reunión, es importante indicar que todo lo realizado en cada una de las sesiones, debe mantenerse a largo plazo, con el fin de minimizar y contrarrestar al máximo los efectos ocasionados por el síndrome de burnout docente, donde el óptimo cumplimiento de estrategias tanto individuales, como grupales y organizacionales, generarán y fomentarán un espacio óptimo que permita poseer un buen ambiente laboral. Otra parte importante para recordar es, que el cambio más significativo se da mediante los grupos de apoyo, ya que éste apoyo, genera docentes con confianza, autoestima, relajación y buen humor; por ello, este compendio de recomendaciones, permite mantener niveles bajos de estrés, conllevando a su vez, a mejorar el proceso de toma de decisiones, resolución de problemas y el mejoramiento de las relaciones interpersonales con cada uno de los autores presentes en el proceso educativo. Como conclusión, se solicitaría que el presente programa propuesto se lo cumpla al menos una vez al año, ya sea para recordar cada uno de los puntos expuestos, como para incluir los nuevos integrantes de la institución educativa.

5.3.6 Cronograma de Actividades

OBJETIVO GENERAL: Prevenir o minimizar los niveles del síndrome de burnout en docentes, a través de estrategias y habilidades mediante sesiones grupales, que les permita mejorar el ambiente laboral docente

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Prevenir o minimizar los niveles del síndrome de burnout en maestros de bachillerato, mediante estrategias y sesiones individuales que les permita mejorar el ambiente laboral docente.

RESULTADO OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Minimizar los niveles del síndrome de burnout docente gracias a las sesiones individuales generadas en la propuesta.

N°	ACTIVIDADES	Inicio	Fecha fin	Evidencia	Valor de Presupuesto	Ítem de Presupuesto	Responsable
1	Reunión # 1. Síndrome Burnout Docente.	01/04/2022	01/04/2022	Capturas fotográficas. Videos de constatación.		Capacitación	Jonathan Neira
2	Reunión # 2. Manejo adecuado del Tiempo.	04/04/2022	04/04/2022				Jonathan Neira
3	Reunión # 3. Técnica de relajación y respiración.	06/04/2022	06/04/2022				Jonathan Neira
4	Reunión # 4. Restauración cognitiva.	08/04/2022	08/04/2022				Jonathan Neira
5	Reunión # 5. Solución de Problemas.	11/04/2022	11/04/2022				Jonathan Neira
6	Reunión # 6. Actividad Física.	13/04/2022	13/04/2022				Jonathan Neira

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Prevenir o minimizar los niveles del síndrome de burnout en maestros de bachillerato, mediante estrategias y sesiones grupales que les permita mejorar el ambiente laboral docente.

RESULTADO OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Minimizar los niveles del síndrome de burnout docente gracias a las sesiones grupales generadas en la propuesta.


N°	ACTIVIDADES	Inicio	Fecha fin	Evidencia	Valor de Presupuesto	Ítem de Presupuesto	Responsable
1	Reunión # 7. Manejo de la Asertividad.	15/04/2022	15/04/2022				Jonathan Neira

2	Reunión # 8. Mejoramiento del ambiente laboral educativo	18/04/2022	18/04/2022	Capturas fotográficas.		Capacitación	Jonathan Neira
3	Reunión # 9. Actividades de esparcimiento y ocio	20/04/2022	20/04/2022	Videos de constatación.			Jonathan Neira
4	Reunión # 10. Mejora de la comunicación	22/04/2022	22/04/2022				Jonathan Neira
5	Reunión # 11. Habilidades y apoyo social	25/04/2022	25/04/2022				Jonathan Neira
OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Prevenir o minimizar los niveles del síndrome de burnout en maestros de bachillerato, mediante estrategias y sesiones organizacionales que les permita mejorar el ambiente laboral docente.							
RESULTADO OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Minimizar los niveles del síndrome de burnout docente gracias a las sesiones organizacionales generadas en la propuesta.							
N°	ACTIVIDADES	Inicio	Fecha fin	Evidencia	Valor de Presupuesto	Ítem de Presupuesto	Responsable
1	Reunión # 12. Estrategias hacia la organización	27/04/2022	27/04/2022	Capturas fotográficas.		Capacitación	Jonathan Neira
2	Reunión # 13. Recomendaciones del Programa	29/04/2022	29/04/2022	Videos de constatación.			Jonathan Neira

5.3.7 Bibliografía:

- Águila, A. (2015). *El síndrome de Burnout en profesores: Relación con el trabajo emocional y el tecnoestrés*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Avendaño, V., & Constantino, M. (2018). Síndrome de Bornout y estrés por exposición al uso de TIC en docentes de educación básica, media superior y superior de la meseta comiteca tojolabal. *Revista RLEEI*, 2(3), 85-98.
- Chavez, C. (2017). *Sindrome de Burnout en profesionales de la Educación Superior en Ecuador*. Extremadura: Universidad de Extremadura.
- Chevez, M. (2017). *El Burnout y su incidencia en la productividad docente*. Milagro: Universidad Estatal de Milagro.
- Fernandez, M. (2008). *Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruano*. Retrieved from Tres Estudios Foro de las Américas en Investigación sobre factores psicosociales: http://factorespsicosociales.com/segundoforo/trabajos_libres/FERNANDEZ-ARATA.pdf
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra Multiocupacional. *Psicothema*, 11(3), 679-689.
- Muñoz, M. P., & Hernandez, M. A. (2020). Integración de las TIC en el curriculum de primaria. V Congreso internacional virtual sobre La Educación en el Siglo XXI (pp. 553-564). Murcia: Universidad de Murcia.
- Tudela, F. (2013). *La prevención y el afrontamiento del síndrome de Burnout en los docentes de Educación primaria*. Murcia: Universidad Internacional de La Rioja.

5.3.8 Firmas:

		
Nombre:	Nombre:	Nombre: Jonathan Neira S.
DIRECTOR/RECTOR	INSPECTOR	DIRECTOR DEL PROYECTO

Conclusiones

El primer objetivo de la investigación, consiste en definir la existencia e intensidad del síndrome de Burnout, sus causas y consecuencias en el desempeño profesional docente del sur de Ecuador por la exposición al uso de plataformas digitales durante la pandemia COVID-19 mediante revisión bibliográfica, para ello, en el Capítulo Uno de la investigación denominado: “Marco Teórico”, se realizó una amplia compilación bibliográfica científica, donde inicialmente se definió lo que es el síndrome de Burnout a partir de la historia del concepto, características del síndrome en docentes, a la par del agotamiento docente, por sus laborales, y la inmersión de herramientas digitales a consecuencia de la pandemia COVID-19, por lo que se ha conseguido cumplir con el primer objetivo. A su vez, sería recomendable ubicar correctamente dos realidades que han surgido en los docentes en un tiempo muy corto a consecuencia de la pandemia COVID-19, ya que, antes de la pandemia, los docentes, según la bibliografía, ya sufría del síndrome de Burnout, y actualmente estos niveles han variado a consecuencia de la educación virtual, por ello, es importante tener claro ambas situaciones, para la óptima revisión bibliográfica.

El segundo objetivo de la investigación busca medir la existencia e intensidad del síndrome de Burnout en el desempeño profesional de los docentes del sur del Ecuador por la exposición al uso de plataformas digitales durante la pandemia COVID-19, para ello, se empleó el test denominado “Maslach Burnout Inventory”, conocido como MBI, el cual permitió medir lo solicitado en el objetivo, con lo cual se obtuvieron los resultados de la investigación que permitió evidenciar la presencia del síndrome en más del 50% de la muestra encuestada, en las tres dimensiones que analiza, a la par, de obtener un alto nivel del síndrome en la mayoría de docentes encuestados, por lo que se ha conseguido cumplir con el segundo objetivo. A su vez, se recomienda realizar una estricta obtención de datos, con el fin de evitar confusiones en la realización del test MBI, ya que, al ser 22 ítems, tiende a ser un tanto extenso, lo que conllevaría a cometer errores, por no comprender adecuadamente lo

planteado, y a su vez, recalcar que la información será completamente confidencial, que permita obtener respuestas mucho más honestas.

El tercer objetivo de investigación, consiste en establecer posibles soluciones que permita contrarrestar el síndrome de Burnout en el desempeño profesional de los docentes del sur del Ecuador por la exposición al uso de las plataformas digitales durante la pandemia COVID-19 mediante una propuesta de programa de prevención, para ello, en el capítulo tres, en la parte final de los resultados, se detallan varias propuestas que permitan minimizar al máximo la presencia del síndrome de burnout. A su vez, en el capítulo seis, se detalla un programa para la prevención del síndrome, por lo que se ha conseguido cumplir con el tercer objetivo. Se recomienda plantear posibles soluciones que se adapten a la realidad docente del Ecuador, ya que, es un problema bastante complejo de solucionar, principalmente en los profesores del sistema fiscal, que tiene como prioridades otros problemas, dejándolo este problema en un plano muy secundario.

Finalmente, cabe mencionar que el objetivo general propuesto por la presente investigación que consiste en analizar la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño profesional de los docentes de bachillerato del sur del Ecuador por la exposición al uso de plataformas digitales durante la pandemia COVID-19 mediante el instrumento de evaluación MBI, se ha podido cumplir gracias al cumplimiento de los objetivos específicos mencionados anteriormente en los diferentes capítulos de la investigación, que ha contribuido direccionar un óptimo análisis de la influencia del síndrome de Burnout mediante bibliográfica científica, como por el test MBI. A su vez, se recomienda realizar una mayor cantidad de estudios de este tipo, ya que, en el Ecuador, aunque existan varias investigaciones sobre el síndrome de Burnout, pocos son los que detallan los efectos en los docentes, y la influencia producida a raíz de la pandemia COVID-19.

Referencias

- Águila, A. (2015). *El síndrome de Burnout en profesores: Relación con el trabajo emocional y el tecnoestrés*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Álvarez, J., & Ardón, R. (2020). Síndrome de burnout y plenitud existencial en los docentes de El Progreso, Yoro. *Revista Electrónica Paradigma*, 51-74.
- Alwagait, E., Shahzad, B., & Alim, S. (2014, Noviembre 18). Impact of social media usage on students academic performance in Saudi Arabia. *Elsevier*, 1092-1097.
- Antoniou, A., Polychroni, F., & Vlachakis, N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682-690.
- Aris, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(2), 829-848.
- Avendaño, C. (2017). *El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Avendaño, V., & Constantino, M. (2018). Síndrome de Bornout y estrés por exposición al uso de TIC en docentes de educación básica, media superior y superior de la meseta comiteca tojolabal. *Revista RLEEI*, 2(3), 85-98.
- Avey, J., Luthans, F., Smith, R., & Palmer, N. (2010). Impact of the positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17--28.
- Barja, C. (2020). *Síndrome de Burnout y el desempeño labotal de los docentes de tiempo completo de la UPLA filial Chanchamayo - 2019*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Bonilla, J. (2020). Las dos caras de la educación en el Covid-19. *Revista CienciAmérica*, 9(2), 1-10.

- Cáceres, K. (2020). Educación Virtual: Creando espacios afectivos de convivencia y aprendizaje en tiempos de Covid-19. *Revista CienciAmérica*, 9(2), 10-17.
- Celio, J. (2021). Burnout y Satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. *PURIQ*, 3(1), 185-212.
- Chavez, C. (2017). *Síndrome de Burnout en profesionales de la Educación Superior en Ecuador*. Extremadura: Universidad de Extremadura.
- Chevez, M. (2017). *El Burnout y su incidencia en la productividad docente*. Milagro: Universidad Estatal de Milagro.
- Dávila, F., García, E., Marangon, C., & Palacios, E. (2019). *Prevalencia del índice de síndrome de Burnout y su relación con características demográficas en docentes de instituto Lima*. Lima: Universidad Tecnológica del Perú.
- Díaz, F., López, A., & Varela, M. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217-227.
- Fernandez, M. (2008). *Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruano*. Retrieved from Tres Estudios Foro de las Américas en Investigación sobre factores psicosociales: http://factorespsicosociales.com/segundoforo/trabajos_libres/FERNANDEZ-ARATA.pdf
- Gaitán, P. (2009). *Teacher Burnout Factors as Predictors of Adherence to Behavioral Intervention*. Minnesota: University of Minnesota.
- García, A., Escocia, C., & Pérez, B. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 65-126. doi:10.20511/pyr2017.v5n2.170
- García, M. (2020). *Rasgos de personalidad y síndrome de burnout en el personal docente de la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz*. 2020: Universidad Nacional de Chimborazo.

- García, R., Sanchez, L., Dueñas, F., & Meza, A. (2021). El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes. *Revista Sinapsis*, 1(19), 1-13.
- Gerain, P., & Zech, E. (2019). Informal Caregiver Burnout? Development of a Theoretical Framework to Understand the Impact of Caregiving. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-13.
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra Multiocupacional. *Psicothema*, 11(3), 679-689.
- Gutierrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farias, F., & Suárez, J. (2006). Síndrome de burnout. *Arch Neurocién*, 305-309.
- Hassan, O., & Ibourk, A. (2021). Burnout, self-efficacy and job satisfaction among primary school teachers in Morrocco. *Social Sciences & Humanities Open*, 4, 1-9.
- Hederich, C., & Caballero, C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. *Revista CES Psicología*, 9(1), 1-15.
- Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de "burnout" en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 15(1), 81-89.
- Hidalgo, J., Aclé, G., García, M., & Tovalín, J. (2019). Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial. *Educación y Ciencia*, 8(51), 48-57.
- Jorquera, R., Orellana, C., Tapia, C., & Vergara, E. (2014). Síndrome de Burnout en una muestra de profesores/as de enseñanza básica de la ciudad de Copiapó. *SUMMA psicológica UST*, 11(2), 115-134.
- Kokinos, C. (2006). Factor structure and psychometric properties of the Maslach Bournout Inventory Educators Survey among elementary and secondary school. Teachers in Cyprus. *Strees and Health*, 22(1), 25-33.
- Kulakova, O., Moreno, B., Garrosa, E., & Sanchez, M. A. (2017). Universalidad del constructo del Maslach Burnout Inventory en un contexto latinoamericano. *Psychological Research Records*, 7, 2679-2690.

- La Rotta, D., Álvarez, D., & Lara, D. (2021). Validación al contexto de la República Dominicana del cuestionario Maslach burnout inventory, en maestros de educación física (MBI-ED). *Retos*, 42, 380-386.
- Leiter, M., & Spence, H. (2006). Relationships of work and practice environment to professional burnout: testing a causal model. *Nursing Research*, 55(2), 137-146.
- Lema, A. (2021). *Actividad Física y Burnout en los docentes*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Lopez, B., Simón, J., & Garza, F. (2021). Los Institutos de Estudios de Bachillerato del Estado de Oaxaca (IEBO): una caracterización a partir de las TIC. *Academia*, 270-283.
- Manrique, E. (2020). *El Síndrome de Burnout en el desempeño profesional del docente de la facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Marenco, A., & Avila, J. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: Diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 10(1), 91-100.
- Marenco-Escuderos, A., Suárez-Colorado, Y., & Palacio-Sañudo, J. (2017). Burnout académico y síntomas relacionados con problemas de salud mental en universitarios colombianos. *Psychología*, 11(2), 45-55.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*(112), 42-80.
- Martinez, J., Morales, F., & Pérez, S. (2021). Burnout, Resilience, and COVID-19 among Teachers: Predictive Capacity of an Artificial Neural Network. *Applied Sciences*, 11(8206), 1-17.
- Mejía, J., Silva, C., & Rueda, Y. (2020). Ruta de atención psicosocial para docentes con síndrome de burnout a causa de la cuarentena generada por el Covid-19. *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad Y Salud En El Trabajo – GISST*, 133-143.

- Mérida, Y., & Acuña, L. (2020). Covid-19, pobreza y educación en Chiapas: Análisis a los programas educativos emergentes. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 61-82.
- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E., & Morante, M. (2005). Breve historia del burnout a través de sus instrumentos de evaluación. *Quemarse en el trabajo" (Burnout)*., 161-183.
- Muñoz, M. P., & Hernández, M. A. (2020). Integración de las TIC en el curriculum de primaria. *V Congreso internacional virtual sobre La Educación en el Siglo XXI* (pp. 553-564). Murcia: Universidad de Murcia.
- Oramas, A., Almirall, P., & Fernández, I. (2007). Estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes Venezolanos. *Salud de los trabajadores*, 15(2), 71-89.
- Oramas, A., Almirall, P., & Hernández, I. (2008). *Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en docentes venezolanos*. Retrieved from Salud de los Trabajadores: Recuperado de: <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=375839287002>
- Palacios, A., Loor, J., Macías, K., & Ortega, W. (2020). Incidencia de la tecnología en el entorno educativo del Ecuador frente a la pandemia del covid-19. *Polo de Conocimiento*, 5(10), 754-773.
- Portocarrero, R. (2019). *Síndrome de Burnout y clima organizacional en el personal policial de una comisaría del departamento de Lambayeque, 2019*. Pimentel, Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Pressley, T. (2021). Factors Contributing to Teacher Burnout During COVID-19. *Educational Researcher*, 325-327.
- Quispe, A. (2020). *Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa pública en Villa El Salvador, 2020*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Rentería, A. (2013). *Estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes del área de la educación, el arte y la comunicación de la Universidad Nacional de Loja, Septiembre 2012 - Febrero 2013*. Loja: Universidad Nacional de Loja.

- Robosa, J., Paras, E., Perante, L., Alvez, T., & Tus, J. (2021). The Experiences and Challenges Faced of the Public School Teachers Amidst the COVID-19 the Pandemic: A Phenomenological Study in the Philippines. *International Journal Of Advance Research And Innovative Ideas In Education*, 1342-1361.
- Rodriguez, C., Méndez, L., & Gonzalez, M. (2014). Desempeño, estrés, burnout y variables personales de los docentes universitarios. *Educere*, 18(60), 289-302.
- Roja, S., Sandoval, J., & Gil-Monte, P. (2007). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT)(burnout) en maestros mexicanos. *Informació psicològica*, 91, 53-63.
- Saborio, L., & Hldalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal*, 32(1), 1-6.
- Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(3), 225-246.
- Salazar, A. (2020). *Síndrome de Burnout y Calidad de Vida laboral en docentes de una Institución Educativa, 2020*. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo.
- Saloviita, T., & Pakarinen, E. (2020). Explicación del agotamiento del profesorado: Variables a nivel de profesor, alumno y organización. *Enseñanza y formación del profesorado*, 97, 1-18.
- Serrano, O., Carriel, A., & Sanchez, X. (2021). Cuestionario de burnout de Maslach (MBI-Ed) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(1), 2-12.
- Sokal, L., Eblie, L., & Babb, J. (2019). Canadian teachers attitudes toward change, efficacy, and burnout during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 100-108.
- Sokal, L., Eblie, L., & Babb, J. (2020). Supporting Teachers in Times of Change: The Job Demands- Resources Model and Teacher Burnout During the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Contemporary Education*, 3(2), 67-85.

- Sokal, L., Eblie, L., & Babb, J. (2021). I've had it! Factors associated with burnout and low organizational commitment in Canadian teachers during the second wave of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 2(2), 1-17.
- Sornoza, S. (2019). *Síndrome de Burnout en docentes de la Unidad Educativa Fiscal Margarita Cortés de la ciudad de Esmeraldas*. Esmeraldas: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Suarez, S. (2021). *Competencias digitales y síndrome de burnout en docentes de la institución educativa 7073 de Villa María del Triunfo, 2020*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Taris, T., Stoffelsen, J., Bakker, A., Schaufeli, W., & Van Dierendock, D. (2005). Job control and Burnout across occupations. *Psychol Rep Dec*, 97(93), 955-961.
- Tudela, F. (2013). *La prevención y el afrontamiento del síndrome de Burnout en los docentes de Educación primaria*. Murcia: Universidad Internacional de La Rioja.
- Viteri, J. (2019). *Desgaste profesional y bienestar psicológico en docentes universitarios. Estudio descriptivo correlacional*. Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Vivanco, Á. (2020). Teleducación en tiempos de COVID-19: brechas de desigualdad. *CienciAmérica*, 9(2), 1-10.
- Wang, J., Zhang, D., & Jackson, L. (2013). Influence of self-esteem, locus of control, and organizational climate on psychological empowerment in a sample of Chinese teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(7), 1428-1435.
- Watts, J., & Robertson, N. (2011). Burnout en el personal docente universitario: una revisión sistemática de la literatura. *Educational Research*, 32-55.
- Zárate, J. (2020). Aprendizajes desde la Evaluación Formativa y la Práctica Reflexiva. *Revista Educinade*, 3(7), 4-46.

Apéndice

Apéndice A: Instrumento Maslach Burnout Inventory, editado para su realización

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

Apéndice B: Instrumento de evaluación realizado a los docentes

"Síndrome de Burnout durante la Pandemia COVID – 19 en docentes del Sur del Ecuador"

"Síndrome de Burnout durante la Pandemia COVID – 19 en docentes del Sur del Ecuador"

Estimados colegas docentes y directivos, solicitamos su colaboración para responder el siguiente cuestionario que es parte de un trabajo de fin de máster, que tiene como objetivo conocer sus percepciones con respecto al impacto del Covid-19 en los docentes. Esta encuesta tiene una duración aproximada de 12 minutos. Su participación aportará información valiosa para entender los efectos del Covid-19 en el agotamiento, estrés y circunstancias laborales de los docentes. Los datos recolectados en este estudio serán utilizados únicamente para esta investigación y no tienen fines comerciales. Tanto los datos personales de los participantes como sus respuestas serán estrictamente anónimas resguardando la total confidencialidad sobre los respondientes. Recuerde que esta encuesta no es obligatoria y que es libre de no iniciar o abandonarla en cualquier momento. Su opinión es importante para este estudio y agradecemos su participación.

1. ¿Está de acuerdo en participar cumplimentando el cuestionario? *

- SI
- NO

Datos socioeconómicos (MARQUE UNA SOLA RESPUESTA)

1. Identificación docente. *

- Docente titular (nombramiento)
- Docente contratado

2. Género *

- Masculino
- Femenino
- No binario
- Prefiero no decirlo

3. Edad *

- De 20 a 25 años
- Entre 26 - 30 años
- Entre 31 - 35 años
- Entre 36 - 40 años
- Entre 41 - 45 años
- Entre 46 - 50 años
- Entre 51 - 55 años
- Entre 56 - 60 años
- Mas de 60 años.

4. Estado civil *

- Soltera/o
- Casada/o
- Divorciada/o
- Viuda/o
- Unión de hecho
- Otro: _____

5. Título académico más alto que ha obtenido *

- Bachiller
- Tecnólogo
- Título 3er Nivel
- Título 4to Nivel
- Otro: _____

6. Tipo de institución educativa en la que labora *

- Pública / Fiscal
- Particular
- Fiscomisional
- Municipal

7. Tipo de institución educativa por ubicación geográfica *

- Urbano
- Rural

8. Régimen de estudio *

- Régimen Costa y Galápagos.
- Régimen Sierra y Oriente.

9. Ingreso mensual

- De 0 a 400 dólares mensuales
- De 401 a 800 dólares mensuales
- De 801 a 1200 dólares mensuales
- De 1201 a 1600 dólares mensuales.
- De 1601 a 2000 dólares mensuales.
- Más de 2000 dólares mensuales.

10. ¿Cuántos años de experiencia docente tiene en total? *

- Menos de 1 año
- Entre 1 y 5 años
- Entre 6 y 10 años
- Entre 11 y 15 años
- Entre 16 y 20 años
- Entre 21 y 25 años
- Entre 26 y 30 años
- 30 años o más

"Síndrome de Burnout durante la Pandemia COVID – 19 en docentes del Sur del Ecuador"

11. ¿Cuánto tiempo tiene laborando en su institución educativa actual? *

- Menos de 1 año
- De 1 a 3 años
- De 4 a 5 años
- De 6 a 10 años
- De 11 a 15 años
- De 16 a 20 años
- De 21 a 25 años
- De 26 a 30 años 30 años o más

12. Recursos tecnológicos con los que cuenta para la docencia en línea *

Pregunta	SI	NO
Tiene computadora en casa.		
Tiene celular inteligente.		
Tiene una conexión domiciliar de internet adecuada para el trabajo en línea.		
Tiene una conexión a internet usando su teléfono inteligente u otro medio de internet móvil para el trabajo en línea.		
Tuvo que adquirir algún dispositivo tecnológico (computadora, Tablet, teléfono inteligente, etc.) para el cumplimiento del teletrabajo por causa de la pandemia.		

13. Conocimiento del Teletrabajo*

Pregunta	SI	NO
Actualmente tengo conocimiento del teletrabajo		
Tenía experiencia previa con educación en línea (antes de la pandemia)		

14. **Test del Síndrome de Burnout en docentes**

A continuación, señale el ítem que usted considere como el más oportuno sobre la frecuencia presente en los diferentes enunciados. **(MARQUE UNA SOLA RESPUESTA)**

