



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA:**

---

**BURNOUT EN DOCENTES POR RETORNO A LA PRESENCIALIDAD EN LA CIUDAD DE QUITO, DURANTE EL PERÍODO 2022**

---

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciado en Psicología.

**Autor(a)**

Román Villagómez Carlos Enrique

**Tutor(a)**

Ps. Valencia González Edwin Guillermo, MSc.

QUITO – ECUADOR

2022

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA  
DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Carlos Enrique Román Villagómez, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “Burnout en docentes por retorno a la presencialidad en la ciudad de Quito”, como requisito para optar al grado de psicólogo general y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, del mes agosto de 2022, firmo conforme:

Autor: Carlos Enrique Román Villagómez

Firma:



Número de Cédula: 175010733-4

Dirección: Pichincha, Quito, La Concepción, Barrio San Carlos

Correo Electrónico: [croman@indoamerica.edu.ec](mailto:croman@indoamerica.edu.ec)

Teléfono: 0988793086

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “BURNOUT POR RETORNO A LA PRESENCIALIDAD EN LA CIUDAD DE QUITO” presentado Carlos Enrique Román Villagómez, para optar por el Título Licenciado en psicología general.

### **CERTIFICO**

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, agosto de 2022



Firmado electrónicamente por:  
**EDWIN GUILLERMO  
VALENCIA GONZALEZ**

.....  
(Ps. Edwin Guillermo Valencia Gonzalez, MSc.)

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de psicología general, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Quito, agosto de 2022



.....  
Carlos Enrique Román Villagómez  
175010733-4

## APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: BURNOUT EN DOCENTES POR RETORNO A LA PRESENCIALIDAD EN LA CIUDAD DE QUITO, previo a la obtención del Título de licenciada en psicología general, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, agosto de 2022



Firmado electrónicamente por:  
**GILDA MARIANELA  
MORENO PROAÑO**

.....  
MSc. Gilda Marianela Moreno Proaño

LECTOR (A)



Firmado electrónicamente por:  
**MONICA PAULINA  
GUERRA GUERRA**

.....  
MSc. Mónica Paulina Guerra Guerra

LECTOR (A)

## **DEDICATORIA**

Doy mérito a mí a mis padres por siempre haber estado en mi camino apoyándome y siendo un pilar fundamental para poder tener carácter y de esta forma, agradezco a cada uno de mis profesores quienes han sido como figuras de autoridad en la universidad, esta me ayudó a superarme día a día hasta el punto de estar a un paso de egresar les agradezco de la manera más cordial a cada una de estas personas que siempre formarán parte de mi vida.

Carlos.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, doy el mayor agradecimiento al licenciado Edwin Valencia, tutor de este trabajo de investigación, quien me supo apoyar en mayor medida de lo posible a realizar este trabajo de una manera eficiente y eficaz, también doy mérito al profesor Luis Iriarte de la materia de titulación quien de igual manera fue un apoyo fundamental para la realización de este proyecto.

Carlos.

## INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
INTRODUCCIÓN .....	1
MARCO METODOLÓGICO .....	2
RESULTADOS.....	3
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	4
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	5



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 (Niveles altos de burnout de docentes de colegio y universidad) .....	10
Tabla No. 1.1 (Medidas de tendencia central) .....	10
Tabla No. 2 (Comparación del síndrome de burnout en docentes de universidad y colegio) .....	11
Tabla No. 3 (Descripción y manifestación del burnout).....	11
Tabla No. 4 (Distinción por intervalo de edad).....	12
Tabla No. 4.1 (Distinción por género).....	12-13
Tabla No. 4.2 (Distinción por nivel de instrucción).....	13
Tabla No. 4.3 (Distinción por estado civil).....	14

## ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen No. 1 (consentimiento informado).....	21
--	----

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD**  
**CARRERA DE PSICOLOGIA**

**TEMA: BURNOUT EN DOCENTES POR RETORNO A LA PRESENCIALIDAD  
EN LA CIUDAD DE QUITO**

**AUTOR:** Carlos Enrique Román Villagómez

**TUTOR:** Ps. Edwin Guillermo Valencia  
Gonzalez, MSc.

**RESUMEN EJECUTIVO**

El síndrome de burnout es conocido como desgaste profesional, el cual hace énfasis al estrés laboral que provoca una sensación de agotamiento en los profesionales. Se menciona tres dimensiones que mide el burnout, como: cansancio emocional, despersonalización y ausencia de realización personal. El objetivo general de esta investigación es describir el nivel de burnout, en docentes de distintas poblaciones en la ciudad de Quito. El método por utilizarse fue cuantitativo, de alcance descriptivo. Para identificar el burnout en docentes de distintas poblaciones nos enfocamos en docentes de universidad y colegio, en el cual se obtuvo como resultado que de 100 docentes que fueron encuestados, la mayor muestra que demostró altos niveles de burnout fue la de ausencia de realización personal con una respuesta de 76 docentes los cuales presentaron altos niveles de burnout entre colegios y universidades.

**DESCRIPTORES:** Altos niveles, Burnout, Cansancio, Estrés, Teletrabajo

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD**  
**CARRERA DE PSICOLOGIA**

**THEME:** BURNOUT IN TEACHERS DUE TO RETURN TO PRESENCE IN THE  
CITY OF QUITO

**AUTHOR:** Carlos Enrique Román Villagómez

**TUTOR:** Ps. Edwin Guillermo Valencia  
Gonzalez, MSc.

**ABSTRACT**

Burnout syndrome is known as professional wear, which emphasizes work stress that causes a sense of exhaustion in professionals. Three dimensions are mentioned that measure burnout, such as: emotional fatigue, depersonalization and absence of personal realization. The general objective of this research is to describe the level of burnout, in teachers of different populations in the city of Quito. The method to be used was quantitative and descriptive in scope. To identify burnout in teachers from different populations we focus on university and college teachers, which resulted in 100 teachers surveyed, the largest sample that showed high levels of burnout was the absence of personal realization with a response of 76 teachers who presented high levels of burnout between colleges and universities.

**KEYWORDS:** High levels, Burnout, Tiredness, Stress, Telework.

# BURNOUT EN DOCENTES POR RETORNO A LA PRESENCIALIDAD EN LA CIUDAD DE QUITO

*Burnout in teachers due to return to presence in the city of  
Quito*

*Autor:* Estefanía Imbaquingo Sánchez  
[limbaquingo2@indoamerica.edu.ec](mailto:limbaquingo2@indoamerica.edu.ec)

*Autor:* Carlos Román Villagómez  
[croman@indoamerica.edu.ec](mailto:croman@indoamerica.edu.ec)

*Tutor:* Edwin Valencia-González  
[edwinvalencia@uti.edu.ec](mailto:edwinvalencia@uti.edu.ec)

*Lector:* Gilda Moreno Proaño  
[gyldamoreno@indoamerica.edu.ec](mailto:gyldamoreno@indoamerica.edu.ec)

*Lector:* Paulina Guerra Guerra  
[monicaguerra@indoamerica.edu.ec](mailto:monicaguerra@indoamerica.edu.ec)

Trabajo de Titulación para la  
obtención del título de  
Psicólogo General de la  
Universidad Tecnológica  
Indoamérica.

Modalidad:  
Investigación Cuantitativa.

Quito, Ecuador.  
Agosto de 2022.

## RESUMEN

El síndrome de burnout es conocido como desgaste profesional, el cual hace énfasis al estrés laboral que provoca una sensación de agotamiento en los profesionales. Se menciona tres dimensiones que mide el burnout, como: cansancio emocional, despersonalización y ausencia de realización personal. El objetivo general de esta investigación es describir el nivel de burnout, en docentes de distintas poblaciones en la ciudad de Quito. El método por utilizarse fue cuantitativo, de alcance descriptivo. Para identificar el burnout en docentes de distintas poblaciones nos enfocamos en docentes de universidad y colegio, en el cual se obtuvo como resultado que de 100 docentes que fueron encuestados, la mayor muestra que demostró altos niveles de burnout fue la de ausencia de realización personal con una respuesta de 76 docentes los cuales presentaron

## ABSTRACT

Burnout syndrome is known as professional wear, which emphasizes work stress that causes a sense of exhaustion in professionals. Three dimensions are mentioned that measure burnout, such as: emotional fatigue, depersonalization and absence of personal realization. The general objective of this research is to describe the level of burnout, in teachers of different populations in the city of Quito. The method to be used was quantitative and descriptive in scope. To identify burnout in teachers from different populations we focus on university and college teachers, which resulted in 100 teachers surveyed, the largest sample that showed high levels of burnout was the absence of personal realization with a response of 76 teachers who presented high levels of burnout between colleges and universities.

altos niveles de burnout entre colegios y universidades.

**Palabras Clave:** *Altos niveles, Burnout, Cansancio, Estrés, Teletrabajo.*

**Keywords:** *High levels, Burnout, Tiredness, Stress, Telework.*

## 1. INTRODUCCIÓN.

Para la Organización Mundial de la Salud [OMS] el denominado síndrome de Burnout se declaró de manera oficial en el año 2000. Este término ha sido determinado por uno de sus pioneros, Herbert Freudenberg (1974) como un factor de peligro colectivo por su monumental capacidad para influir o restar la calidad de vida, salud mental e incluso situar en riesgo la vida de las personas en un ámbito combinado, según (Morales y Hidalgo, 2015).

Cabe expresar que este síndrome de Burnout no está en el DSM-V (Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales), por el hecho que en el CIE-10, la (Clasificación Internacional de Enfermedades). El autor Alfonso (2019) planteo una premisa en la cual hace hincapié, que ya se consideraba tener un apartado para dialogar explícitamente sobre el Burnout, teniendo presente una totalmente nueva perspectiva u conceptualización que logre ser de forma más descriptiva, la cual proporcione más trascendencia a los individuos que padecen esta clase de síndrome, pues numerosas personas opinan que se logrará más conciencia sobre esta problemática, por lo que se ha indagado buscar información acerca del síndrome de burnout por otros autores.

Para entrar en contexto sobre lo cual es el síndrome denominado burnout, o síndrome

de estar quemado. Maslach (2017) menciona que este nuevo síndrome nace en EE. UU a mediados de la década de 1970, como una nueva forma de explicar las actitudes hostiles que se producían en el lugar de trabajo de los servicios sociales, citando que la tensión laboral es una variable interviniente bastante fundamental en el tema del estrés y agotamiento mental. Por consiguiente, la definición más notoria es la de Christina Maslach, que la refiere como una forma inadecuada de confrontar el estrés crónico, cuyos aspectos primordiales son: cansancio emocional, la despersonalización y la ausencia del desempeño personal.

Monte (2015) señala otra definición del burnout, como: "Una refutación al estrés laboral crónico, que incluye las reacciones, actitudes y sentimientos negativos hacia los individuos con las que se labora y hacia el propio rol profesional, así como por la rutina de encontrarse agotado". págs 1-6.

Por lo tanto (Maslach 2017 y Monte 2015) perciben que estas dos definiciones de acuerdo con el burnout coinciden en apuntar que es una manera inadecuada de respuesta al estrés crónico, siendo de esta forma el detonante de este padecimiento, en el que posiblemente sí se trabaja bajo el peligro del burnout, sé dará un servicio deficiente a los clientes siendo inoperante. En tanto, a funciones laborales tienen la posibilidad de tener un promedio mayor a lo

común de ausentismo, exponiendo a la organización a padecer pérdidas económicas o fallos en la obtención de metas profesionales.

Dado el síndrome de burnout, el autor Forbes (2011) menciona que es difícil implantar un set único de causas para este síndrome, debido a que los nuevos estudios en el campo de la salud general y mental, obviamente en la psicología organizacional, se ha ido encontrando diferentes recursos causantes del burnout, el cual merece una especial atención. Debido a que una de sus primeras causas de peligro, es referente a las actividades laborales que son asociadas al trabajador y a sus servicios de forma directa con clientes, en condiciones en las cuales el contacto con estos es parte de la naturaleza del trabajo, lo cual no implica que no pueda presentarse en otro tipo de labores. No obstante, doctores, enfermeras, consultores, trabajadores sociales, maestros, vendedores puerta a puerta, encuestadores, oficiales de cobro y otros diversos oficios y profesiones tienden a correr el riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout.

Adicionalmente, el burnout puede presentarse cuando se proporcionan las condiciones de trabajo, tanto al grado del sujeto o trabajador laboral. De tal forma Albee (2000) menciona que todas estas condiciones se confabulan y pueden llegar a provocar burnout en situaciones de exceso de trabajo, desvalorización del puesto o además en trabajos en los cuales prevalece la confusión entre las expectativas y las prioridades, realizando hincapié a la carencia de seguridad laboral, así como exceso de compromiso en relación con las responsabilidades del trabajo.

Se deduce que el estrés laboral, es una base óptima para el desarrollo del síndrome de burnout o síndrome de estar quemado, al cual se aproxima por medio de un tema de instrucción psicológica entre el operario laboral estresado y el riesgo de trabajo. Según Chermis (1980) distingue 3 etapas en este proceso las cuales son:

- a- Etapa de estrés: se expone un desajuste entre las demandas laborales y los recursos del trabajador.
- b- Etapa de agotamiento u debilidad: se da respuestas graves de preocupación, tensión, ansiedad y fatiga.
- c- Fase de postración defensivo: se aprecian cambios en la conducta del trabajador, tales como el cinismo, entre otras de carácter perjudicial.

Pues uno de los objetivos de la educación en los docentes que pueden contraer el síndrome de Burnout, es desafiar la excelencia en la cual se debe entablar nuevas y diversas bases de crecimiento de las nuevas y diferentes potencialidades creativas de los estudiantes para contribuir al desarrollo de la ciencia, cultura y progreso de la población por lo general. Durante las últimas décadas el docente se ve expuesto a presiones sociales, ante las notables demandas de soluciones a cuestiones complejas, como la convivencia en la sociedad, en la cual se genera nuevas capacidades de anticipación ante los retos y desafíos para adaptarse a los nuevos cambios. Por lo que el síndrome de Burnout no solo afecta al área laboral, sino también la calidad de vida de la persona que está siendo afectada eventualmente, según mencionan (Rivera et ál, 2018).

Por lo tanto, tenemos la posibilidad de integrar del mismo modo a la enseñanza en la educación, debido a que no sencillamente es el papel de educar, formar, generar vivencias y conocimientos con valores, si no uno de los objetivos de los docentes que de igual forma pueden contraer este síndrome es desafiar la excelencia en la cual se debería establecer novedosas y distintas bases de aumento de crecimiento de las nuevas y diferentes potencialidades creativas de los alumnos para contribuir al desarrollo de la ciencia, cultura y progreso de la población generalmente. A lo largo de las últimas décadas, el docente se ve expuesto a presiones sociales, frente a las notables demandas de soluciones a cuestiones complejas, como la convivencia en la sociedad. En la cual se produce nuevas habilidades de anticipación frente a los desafíos y retos para ajustarse a los nuevos cambios. Por lo cual, el síndrome de burnout no solo perjudica al área laboral, sino además la calidad de vida de las personas que están siendo afectadas ocasionalmente, según (Rivera et ál, 2018).

Ahora bien, en contexto con el burnout, según Monte (2015) entiende que también el Burnout en la educación, puede empezar en la adolescencia, en la cual el alumno se siente agobiado o maltratado, física, verbal y hasta psicológicamente por los docentes, que pueden padecer este síndrome y no tienen claro los síntomas que persisten como son: negación, aislamiento, ansiedad, miedo, depresión, cambios de personalidad, cargas excesivas de trabajo, ira, pérdida de peso o de la memoria o dificultad para concentrarse en el trabajo.

Se puede señalar en contexto al burnout, mediante Monte (2015) que además el burnout en la educación, puede comenzar en la adolescencia en la cual el estudiante se siente abrumado o maltratado, física, verbal y hasta mentalmente por los profesores, que tienen la posibilidad de sufrir este síndrome y no poseen claro los indicios que persisten como son: negación, aislamiento, ansiedad, temor, depresión, cambios de personalidad, cargas excesivas de trabajo, ira, pérdida de peso o de la memoria, no obstante dificultad para concentrarse en el trabajo.

Conforme el síndrome de burnout en la educación, se puede dialogar sobre el retorno a clases y como este se ve perjudicado a la docencia, la cual se considera como una de las profesiones que tienden a llevar un enorme compromiso encima, por el hecho que son vulnerables a contraer el síndrome de burnout, debido a que esta profesión demanda labores que toleran enormes responsabilidades para proceder a hacer las ocupaciones dentro y fuera de la institución, se ve reflejado una disminución del tiempo libre laboral que deberían conservar los profesores, debido a que utilizan tiempo extra para alguna actividad extracurricular. Por esto existe, una enorme ausencia de realización profesional en los docentes. Según (Rodríguez et ál, 2017).

Posteriormente, el 11 de marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud(OMS) dio a conocer el brote de COVID- 19, como coronavirus el que se convirtió en una pandemia global, en donde el mundo y la sociedad se vieron obligadas a modificar totalmente su rutina, puesto que se observó gravemente afectada la vida diaria de toda la



gente. Según Ordorika (2020) menciona que la educación superior, no fue una excepción y el impacto que acogió fue de gran altura, debido a que se tuvo que enfrentar al desafío de renovar las actividades estudiantiles para poder continuar dando una mejor continuidad de educación y aprendizaje en la enseñanza.

Dussel (2020) consideró la relación de distintas afectaciones que se vivió en el espacio de la formación del docente profesional. “¿Qué medios se tiene para lograr lidiar con estas nuevas afectaciones?”, se fijaron nuevas demandas, para poder comerciar el servicio gratuito del uso de los datos, en las múltiples plataformas educativas públicas y de esta formar fijar un nuevo lanzamiento en equipamiento digital, poniendo una rápida organización de formación en los docentes para que puedan reconocer las necesidades de formación nula, procediendo a realizar el teletrabajo mediante medios digitales, mostrando la autoeducación en docentes con el fin de mejorar el teletrabajo y la teleeducación que ha sido facilitada proporcionada por los docentes, hacia los alumnos de diversas instituciones.

Uno de los componentes más importantes que se debe hacer hincapié, es el teletrabajo en donde se lo relaciona con el síndrome de burnout, donde podemos analizar si las personas se han adaptado a este gran cambio. Por ende, se debe tener claro ¿Qué es el teletrabajo? Por lo consiguiente Suárez (2020) menciona que el teletrabajo es una forma de desarrollar el trabajo fuera de la oficina, realizándolo en la casa o en otro lugar. Esto significa que un trabajador autónomo o profesional desarrolla su actividad profesional sin visitar la empresa o

el lugar de trabajo, ni tiene que visitar las instalaciones para cumplir con sus responsabilidades. Por lo tanto, el teletrabajo es una forma adecuada de interactuar con esta pandemia.

Por lo que se tiene en cuenta, esta modalidad ya existía y según menciona Cartagena (2020) la idea de trabajar a distancia nació hace 50 años durante la crisis del petróleo como una forma de limitar el uso de recursos no renovables, en los últimos años, con la explosión de las TIC, realmente se ha comenzado a desplegar más horizontes en todas las industrias.

A continuación, hablaremos de los tipos de trabajo remoto, ya que según Grudemi (2022) menciona que existen 3 tipos de teletrabajo, los cuales son:

- 1.- Domiciliario: aquel trabajo que es realizado desde la casa o la residencia del excedente.
- 2.- Móvil: cuando el trabajador labora varios días desde su domicilio y otros desde la oficina en la cual trabaja.
- 3.- Telecentro: cuando la institución o empresa destina una oficina para que los empleados desplieguen determinados tipos de actividades, fuera de la oficina central.

Dicho de este modo una de las ventajas más notorias, fue en las personas cuando asumieron trabajar desde sus casas por su comodidad, en donde puede resguardar su salud física y la salud de las personas que los rodean, otra ventaja de gran importancia fue la reducción de ausentismo, dado que el teletrabajador no tiene que ir a la oficina y se pudieron realizar las tareas asignadas a su propio ritmo y tiempo necesario. La empresa no sanciona su ausencia, pero

utiliza otras medidas para medir su desempeño, pues el empleado tiene autonomía en su trabajo porque puede elegir el tiempo y la energía para trabajar cada día, ahorrando tiempo y dinero al no tener que viajar de su casa al trabajo, lo cual es especialmente importante en las grandes ciudades donde el viaje al trabajo toma varias horas y cuesta dinero. La opinión de los empleados sobre la empresa mejora a medida que se les proporciona más tiempo, ya que el incremento de la productividad laboral se debe al aumento de la moral de los trabajadores. Donde la empresa reduce costes de servicios como electricidad, equipos informáticos, calefacción y otros costes de mano de obra directa. Esto permite que las personas con ciertas discapacidades físicas disfruten más de su trabajo. La empresa logra reclutar a los empleados más talentosos que por alguna razón, no pueden o no quieren trabajar directamente. (Cartagena, 2020).

En relación con las desventajas se puede mencionar primeramente los recortes salariales, porque algunas personas tienen trabajos definidos o no especificados, por lo que afecta el bolsillo de los trabajadores. Por ende, se ven obligados a buscar un nuevo trabajo o tienen que trabajar horas extras con mucha carga laboral, lo que a su vez puede provocar el síndrome de burnout, otra de las desventajas es la poca interacción interpersonal para la gran mayoría de las personas que trabajan de forma remota, el aislamiento y la despoblación en el lugar de trabajo son problemas importantes. Como regla general, no hay descansos con los compañeros, almuerzos con ellos o planificación de un fin de semana. En lugar de hablar con compañeros de trabajo, estará

ocupado con el trabajo, el servicio al cliente y reuniones virtuales aleatorias, ya que si un empleado está desorganizado, el trabajo puede volverse tedioso porque no hay un lugar o tiempo específico para completar la actividad. Por lo tanto, Grudemi (2022) menciona que el empleado debe pagar la electricidad, la calefacción o el equipo que necesita para trabajar.

En relación con el teletrabajo, que ya ha sido abordado y explicado claramente sobre sus pros y contras, podemos comenzar a ver las reacciones de las personas con relación al retorno a clases con las nuevas reglas. Ahora es esencial mencionar ¿Cuáles son las nuevas normas del retorno a clases presenciales? De acuerdo con él (Comité de Operaciones de Emergencia [COE] 2021) señala que la vacunación de niños y niñas, el uso regular y correcto de cubrebocas, el mantenimiento de una ventilación adecuada, el lavado y desinfección frecuentes de las manos, distanciamiento físico, uso de materiales antisépticos y la exposición limitada en un entorno social o en entornos extendidos son importantes tener en cuenta para evitar cualquier tipo de molestia física. Con estas reglas o precauciones, el retorno a las clases fue aprobado para poder regresar a una nueva modalidad en la que se debe seguir reglas para poder encontrarse en un estado de salud adecuado.

Recapitulando lo que menciona él (Comité de Operaciones de Emergencia [COE] 2021) señala que uno de los temas más importantes, es el retorno a las clases presenciales debido a la adaptación a un nuevo entorno establecido, como lo mencionado anteriormente. Todo tipo de personas y centros educativos, junto con sus

respectivos docentes están replanteándose nuevos planes piloto, para volver a ejercer de manera presencial sus actividades escolares, buscando el mejor método y técnicas para que los estudiantes capten y comprendan de una forma más precisa y adecuada la información que debe proporcionar la profesión docente.

Frente a lo anteriormente expuesto nos surge la siguiente pregunta: ¿El retorno a la presencialidad generó Burnout en los docentes? No obstante, en esta investigación nuestro enfoque va relacionado con los docentes, en donde nos planteamos si se puede desarrollar el síndrome de Burnout, por el retorno progresivo, ya que la salud mental de los docentes en un punto esencial dentro de nuestra investigación.

## **Objetivo general:**

- Describir el nivel de Burnout, en docentes de distintas poblaciones en la ciudad de Quito.

## **Objetivos específicos:**

- ✓ Comparar las manifestaciones del síndrome de burnout en docentes de colegio y de universidad.
- ✓ Describir las manifestaciones del síndrome de Burnout que se presentan en los docentes.
- ✓ Distinguir las manifestaciones del síndrome de burnout de acuerdo con los siguientes datos socio demográficos: edad, género, nivel de instrucción y estado civil.

## **2. MARCO METODOLÓGICO.**

Dentro de nuestra investigación es primordial mencionar algunas definiciones de suma importancia, en primer lugar, se puede definir el concepto de paradigma según Cruz (2018) deduce que es un esquema teórico o una vía de percepción y comprensión del mundo, que un grupo de científicos ha adoptado.

Por otro lado, tenemos que el paradigma de investigación es un conjunto de supuestos interrelacionados sobre el mundo social que proporcionan un marco filosófico para el estudio sistemático del mundo (Beltrán, 2020).

Dadas las definiciones de lo que es un paradigma, pasaremos a definir el tipo de paradigma que es el que se va a usar en esta investigación, el paradigma positivista Herrera (2018) expresa que el paradigma positivista busca explicar los fenómenos, preservarlos y examinar las teorías y leyes que rigen donde se determinan las causas verdaderas o temporales previas o correspondientes al tiempo.

Rodríguez (2018) los modelos positivos (también conocidos como cuantitativos, analítico-empíricos y racionales) buscan explicar, predecir, controlar fenómenos y verificar teorías y leyes que regulan los fenómenos; Determinar las causas reales y temporales antes o al mismo tiempo.

El enfoque de investigación cuantitativa se basa en el positivismo y tiene como objetivo explicar los fenómenos que eventualmente serán estudiados para poder predecirlos y controlarlos, porque la investigación cuantitativa utiliza la recopilación de información para probar o verificar

hipótesis en el uso de estrategias estadísticas. (Álvares, 2017).

Dado que es investigativo, en cuanto representa la unidad científica en la que se emplea la metodología propia, los datos obtenidos se recogen y estudian de forma objetiva, y se llevan a cabo en consecuencia de forma excesivamente estructurada, en la que las herramientas que se fabrican son informáticas, estadística y matemáticas. (Álvares, 2017).

Ahora bien, en esta presente investigación se ha utilizado la metodología cuantitativa con el fin de que los datos empíricos puedan constituir la base para la prueba de las hipótesis.

Ramos (2015) menciona en su artículo “Los paradigmas de la investigación científica” donde infirió al modo descriptivo, que se fundamenta en caracterizar, exponer, explicar, describir o detectar puntos propios de una cierta variable. Ejemplificando, manifestar a modo de porcentajes el número de competidores que muestran, las propiedades de interés en el análisis, la media de puntaje de un examen que muestra un conjunto humano o la proporción de hombres y mujeres que consumen un definido producto.

Galarza (2020) nos dice que “en este alcance de la investigación, ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano. En el proceso cuantitativo se aplican análisis de datos de tendencia central y dispersión. En este alcance es posible, pero no obligatorio,

plantear una hipótesis que busque caracterizar el fenómeno del estudio”.

Por lo tanto, dentro de nuestra investigación se han determinado lugares específicos donde vamos a proceder a la recolección de datos sobre la aplicación del inventario Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual está constituido de veinte y dos (22) ítems en el cual su función es medir el desgaste profesional.

Nuestra muestra consta de profesionales tanto universitarios como de colegio en la ciudad de Quito, donde usaremos una muestra aproximadamente de cien (100) profesionales para poder desarrollar el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), nuestra muestra consta con un aproximado de cien docentes tanto como de la universidad y de colegios de Quito a los cuales se les llevara a cabo la aplicación del instrumento previamente revisado, para proceder a realizar los consentimientos informados, después proceder a la aplicación de los test.

Ahora, una vez explicado previamente el tema de investigación se puede profundizar sobre la batería que se va a usar en la investigación, es decir sobre el inventario de Maslach Burnout.

Como se mencionó anteriormente, el cuestionario presenta tres características para medir el Burnout. A continuación, se mencionará que mide cada característica del instrumento.

- 1- Cansancio emocional (CE): se lo define como un desgaste, pérdida y agotamiento de energía, en donde se puede manifestar física y

psíquicamente, donde engloba el exceso de tiempo en la actividad laboral y cansancio del contacto directo con la gente en el trabajo o con los subordinados.

- 2- Despersonalización (D): se pone en manifiesto un cambio de actitudes, en respuesta hacia otras personas, que dificultan la comunicación personal, que es relativamente hacia los beneficiarios del propio trabajo, acompañado de un incremento de la distancia afectiva con los demás.
- 3- Ausencia de realización profesional (RP): es la agrupación de una serie de respuestas y valoraciones negativas hacia sí mismo, como (autoestima) y de tal forma hacia el propio trabajo o actividad, propios o típicos de la depresión o baja moral, teniendo una frustración en el trabajo, de tal forma rechazando y evitando el contacto y las relaciones interpersonales en la actividad laboral.

Gilla (2019) nos dice que el cuestionario de Maslach burnout es un instrumento autoadministrado que evalúa estrés crónico en profesionales. La versión del cuestionario utilizada consta de 22 ítems ante los cuales la persona debe indicar con qué frecuencia experimenta la situación descrita en cada afirmación (ejemplo de ítem: «Me siento agotado al final de la jornada de trabajo»).

A continuación, se menciona que califica cada subtema dentro de las preguntas del inventario de Maslach burnout:

1. Agotamiento o cansancio emocional: Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Puntuación máxima 54.
2. Despersonalización: Consta de 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
3. Ausencia de realización personal: Consta de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

Para obtener las calificaciones se suman las respuestas de cada sub escala mencionada anteriormente y se utiliza los valores de síndrome de burnout referencia del SBO:

1. Cansancio emocional

Bajo: 0-18

Medio: 19-26

Alto:27-54

2. Despersonalización:

Bajo: 0-5

Medio: 6-9

Alto: 10-30

3. Ausencia de realización personal:

Bajo: 0-33

Medio: 34-39

Alto: 40-56

Una vez analizado estas puntuaciones se procede a determinar la presencia de síndrome de Burnout y el nivel en el que se encuentra, dependiendo de las altas o bajas puntuaciones en cada una de las sub escalas.

### **3. RESULTADOS.**

# Burnout en docentes por el retorno a la presencialidad en la ciudad de Quito

A continuación, se va a revelar los resultados encontrados en esta presente investigación de carácter cuantitativa- descriptiva. Donde el objetivo general es visualizar los niveles de burnout de los docentes.

**Tabla 1.** Niveles altos de Burnout de docentes de colegio y universidad.

<b>Dimensión</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
<b>Cansancio emocional</b>	52	22	26	100
<b>Despersonalización</b>	63	19	18	100
<b>Ausencia de realización personal</b>	9	15	76	100

En los siguientes resultados, se puede observar que la mayor parte de los docentes universitarios, como de colegio presentan burnout en las tres dimensiones.

En la dimensión de cansancio emocional se evidencia que, de 100 docentes, 26 de ellos tuvieron un nivel alto de burnout según los resultados que fueron previamente calificados.

En la dimensión de despersonalización se evidencia que, de 100 docentes, 18 tuvieron un nivel alto de burnout, según los resultados que fueron previamente calificados.

En la última dimensión de la ausencia de realización personal, donde se evidenció que, de 100 docentes, 76 de ellos presentan un nivel alto de burnout, según los

resultados que fueron previamente calificados. (Observar Tabla 1)

De este modo, con relación a las estadísticas descriptivas del Burnout, se evidencia él (cansancio emocional, la despersonalización y la ausencia de realización personal), donde en esta presente investigación la mayor ponderación se ha enfocado en la ausencia de realización personal. Respectivamente, se identifica la media, mediana y moda. Es así como de los 100 docentes, se determina que existe un nivel alto de Burnout en la ausencia de realización personal, donde se desprende que la media da como resultado un 45,12, la mediana un 46 y la moda con un 48 que determina el porcentaje de repetición en los resultados.

**Tabla 1.1.** Medidas de tendencia central

<b>Dimensión</b>	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	<b>Moda</b>
<b>Ausencia de realización personal</b>	45,12	46	48

Por lo tanto, en efecto se procede a describir cada uno de los objetivos específicos de esta investigación, siempre enfocándonos en los niveles altos de cada una de las dimensiones del cuestionario de Maslach Burnout.

El primer objetivo específico compara el síndrome de burnout entre docentes de universidad y de colegio, según las tres dimensiones que se clasifican en las tablas dinámicas. Por lo tanto, se evidenció que, en la dimensión de cansancio emocional, los docentes de universidad presentan niveles altos, con un total de 11 docentes, mientras que en docentes de colegio son 15. (Anexo, base de datos en el apartado de objetivo específico 1).

**Tabla 2.** Comparación del síndrome de Burnout en docentes de universidad y de colegio.

<b>Dimensión</b>	<b>Docentes de colegio</b>	<b>Docentes de universidad</b>	<b>Total, Comparativo</b>
<b>Cansancio emocional</b>	15	11	4
<b>Despersonalización</b>	9	9	9
<b>Ausencia de realización personal</b>	40	36	4

Se evidencia la comparación, en la dimensión de cansancio emocional, que en docentes de colegio se halla una diferencia de 4 docentes más, que en los docentes de universidad.

Ahora bien, a continuación, en la dimensión de despersonalización se puede evidenciar que hay una equidad de 9 docentes, tanto de colegio como de universidad, con niveles altos en esta dimensión.

Como última dimensión se presenta la ausencia de realización personal, en donde se evidencia que 40 docentes de colegio y 36 docentes de universidad presentan niveles altos. Donde se halla una diferencia de 4

docentes más, que en los docentes de universidad. (Observar Tabla 2)

En el siguiente objetivo, se pretende describir las manifestaciones de burnout en las 3 dimensiones, puntualmente los niveles altos que es lo que se quiere evidenciar en esta investigación.

**Tabla 3.** Descripción y manifestación del Burnout.

<b>Dimensión</b>	<b>Manifestaciones de altos niveles de burnout en docentes</b>
<b>Cansancio emocional</b>	26
<b>Despersonalización</b>	18
<b>Ausencia de realización personal</b>	76

Se puede describir las manifestaciones según las tres dimensiones, en donde el cansancio emocional se evidenció un total de 26 docentes con un alto nivel de burnout, en la siguiente dimensión de despersonalización se evidenció un total de 18 docentes y por último en la ausencia de realización personal se evidenció un total de 76 docentes donde se mostró un alto nivel de burnout.

Se puede mencionar que los docentes manifestaron estos resultados por las preguntas que determinan cada una de las dimensiones, en donde se evidenciaron niveles altos en tanto a la manifestación de Burnout.

A continuación, se menciona las preguntas de cada dimensión.

En el cansancio emocional se evalúa las preguntas: (1-2-3-6-8-13-14-16-20).

En la despersonalización: se evalúa las preguntas: (5-10-11-15-22).

Por último, en la ausencia de realización personal se evalúa las preguntas: (4-7-9-12-17-18-19-21). (Observar tabla 3)

## Burnout en docentes por el retorno a la presencialidad en la ciudad de Quito

A continuación, en nuestro último objetivo específico, se detalla cada uno de los datos socio demográficos.

Se procede a distinguir las manifestaciones del burnout según los datos socio demográficos. A continuación, se menciona la edad.

**Tabla 4.** Distinción por intervalo de edad.

<b>Dimensión</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Docentes</b>	<b>Manifestaciones de docentes por niveles altos de burnout</b>
<b>Cansancio emocional</b>	41-50	34	8
<b>Despersonalización</b>	41-50	34	8
<b>Ausencia de realización personal</b>	41-50	34	25
<b>Cansancio emocional</b>	31-40	29	12
<b>Despersonalización</b>	31-40	29	5
<b>Ausencia de realización personal</b>	31-40	29	21

Para esto se ha tomado en cuenta, dos intervalos de edad con el mayor porcentaje de docentes, en el cual dentro de estos tenemos a 34 docentes de un intervalo de 41-50 años, de los cuales las tres dimensiones, según el nivel alto de burnout tenemos los siguientes resultados.

En el cansancio emocional, se tiene que de 34 docentes solo 8 tiene un nivel alto de burnout, en despersonalización se tiene que de 34 docentes solo 8 tienen un nivel alto de burnout y por último, en la ausencia de realización personal tenemos que, de 34 docentes, 25 docentes tienen niveles altos. Mostrando así que más de la mitad de estos presentan síndrome de burnout dentro de esta subcategoría, ahora en el siguiente intervalo de 31-40 años, se tienen 29 docentes que tiene niveles altos de burnout en las tres dimensiones. En cansancio emocional se tiene 29 docentes, donde 12 de ellos tienen niveles altos de burnout, en la despersonalización se tiene 29 docentes, donde 5 tienen niveles altos de burnout, por último, en ausencia de realización personal tenemos a 21 docentes con niveles altos de burnout. (Observar Tabla 4).

Ahora bien, en el dato socio demográfico género tenemos los intervalos que se usaron previamente en los docentes, donde se evidenció 34 docentes de (41-50), 29 docentes de (31-40) de las cuales se va a distinguir en que género se evidenció un nivel alto de síndrome de burnout.

**Tabla 4.1.** Distinción por género.

<b>Dimensión</b>	<b>Género</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Total docentes por nivel alto de burnout</b>	<b>Distinción</b>
<b>Cansancio emocional</b>	M	41-50	5	2
	F		3	



## Burnout en docentes por el retorno a la presencialidad en la ciudad de Quito

<b>Despersonalización</b>	M	41-50	5	<b>3</b>
	F		2	
<b>Ausencia de realización personal</b>	M	41-50	12	<b>1</b>
	F		13	
<b>Cansancio emocional</b>	M	31-40	7	<b>1</b>
	F		6	
<b>Despersonalización</b>	M	31-40	5	<b>5</b>
	F		0	
<b>Ausencia de realización personal</b>	M	31-40	7	<b>7</b>
	F		14	

Se menciona que, según las tres dimensiones del cuestionario, se encuentra en cansancio emocional solo 3 mujeres que tiene nivel alto, mientras que en la misma dimensión 5 hombres tuvieron un nivel alto, dando una diferencia de solo 2. En la despersonalización tenemos que solo 2 mujeres tienen nivel alto, mientras que 5 hombres tienen nivel alto, con esto se encuentra una diferencia de 3 hombres en esta dimensión. Por último, en la dimensión de Ausencia de realización personal tenemos a 13 mujeres con niveles altos de burnout, en los hombres tenemos con niveles altos a una cantidad de 12, por lo tanto, tenemos a una diferencia de un solo hombre.

En el segundo intervalo en cansancio emocional, se encontró a 7 hombres con niveles altos, mientras que mujeres solo 6, dando una docente más. En

despersonalización se encontró a 5 hombres con niveles altos y ninguna mujer en esta

dimensión. Por último, en la dimensión de ausencia de realización personal se tiene a 7 hombres y a 14 mujeres con niveles altos de burnout. Dando una diferencia de 7 mujeres más. (Observar Tabla 4.1)

A continuación, en este dato socio demográfico hemos detallado los niveles altos de burnout de los docentes con mayor repetición según su nivel de instrucción y para hacer su respectiva distinción se ha usado al mayor número de docentes que le sigue en este dato socio demográfico.

**Tabla 4.2.** Distinción por nivel de instrucción.

<b>Dimensión</b>	<b>Instrucción</b>	<b>Nivel alto de burnout</b>
<b>Cansancio emocional</b>	Tercer nivel	13
<b>Despersonalización</b>	Tercer nivel	10
<b>Ausencia de realización personal</b>	Tercer nivel	42
<b>Cansancio emocional</b>	Cuarto nivel	10
<b>Despersonalización</b>	Cuarto nivel	7
<b>Ausencia de realización personal</b>	Cuarto nivel	24

Por lo tanto, tenemos 50 docentes de tercer nivel, según las tres dimensiones que nos permite detallar los niveles altos de burnout, donde vemos que de estos solo 13 presentan niveles altos en la dimensión de cansancio

emocional, en la despersonalización tenemos a 10 con niveles altos y en ausencia

de realización personal presentan niveles altos 42 docentes, ahora a continuación en los docentes de cuarto nivel que es la subcategoría que le sigue tenemos a 37 docentes los cuales 10 docentes presentan niveles altos en la dimensión de cansancio emocional, en despersonalización tenemos a 7 docentes y en ausencia de realización personal tenemos a 24 docentes con niveles altos de burnout. (Observar Tabla 4.2)

Ahora bien, como último dato socio demográfico tenemos al estado civil de los docentes donde se ha escogido al mayor número de docentes que se evidenciaron en esta subcategoría.

**Tabla 4.3.** Distinción por estado civil

Dando como resultado que la mayoría de los docentes son casados, aquí tenemos a 63 docentes casados a lo cual vamos a hacer la distinción con la subcategoría que le sigue, teniendo como resultado a docentes solteros con un total de 27. Ahora bien, se requiere identificar en que muestra se dan más niveles altos de burnout por lo cual tenemos que recurrir a las dimensiones cuestionario.

De la muestra de docentes casados en la dimensión de cansancio emocional se tiene a 14 con niveles altos de burnout, en la dimensión de la despersonalización se tiene

<b>Dimensión</b>	<b>Estado civil</b>	<b>Niveles altos de burnout</b>
<b>Cansancio emocional</b>	Casado/a	14
	Soltero/a	11
<b>Despersonalización</b>	Casado/a	10
	Soltero/a	6
<b>Ausencia de realización personal</b>	Casado/a	48
	Soltero/a	20

a 10 con niveles altos y por último en la ausencia de realización personal se tiene a 48 con niveles altos.

Ahora pasamos a los resultados de las dimensiones de la subcategoría de docentes solteros, en cansancio emocional tenemos 11 con niveles altos, en despersonalización tenemos a 6 con niveles altos y en ausencia de realización personal tenemos a 20 con niveles altos de burnout. (Observar tabla 4.3)

## 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

Se puede deducir que los resultados obtenidos en nuestra presente investigación proyectan un alto nivel de burnout en los docentes. Ya que, mediante el instrumento utilizado de Maslach Burnout, que mide 3 dimensiones, las cuales son: cansancio emocional, despersonalización y ausencia de la realización personal, se pudo evidenciar que nuestros resultados fueron altos en cuanto a la presencia del síndrome de Burnout, en el cual la muestra seleccionada fue tanto docentes de colegio como de universidades. Donde el cansancio emocional mostró un nivel alto, puesto que de 100 docentes 26 de ellos tienen un nivel alto, así mismo en relación con la despersonalización de 100 docentes, 18 de ellos tienen un nivel alto y por último en donde se dio mayores resultados de burnout alto fue en la ausencia de realización personal donde de 100 docentes, 76 de ellos presentan un nivel alto.

Con respecto a la investigación de Jarrín et ál (2022) en prevalencia del síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19, se evidenció en la dimensión del

cansancio emocional, de 120 encuestados un 30,8 % que vendría hacer un nivel alto de docentes que mencionan estar cansados física y mentalmente, ya que aportan demasiada energía al inicio y final de la jornada de trabajo, donde a continuación se sienten desmotivados para continuar con sus labores, no obstante en la despersonalización de 61 encuestados se encontró un 15,04% como un nivel alto de docentes que manifiestan cualidades de indolencia, indiferencia y por ende sentimientos agresores hacia sus estudiantes dando como una respuesta de autodefensa negativa a las previas presiones de trabajo que se tiene. Finalmente, en la última dimensión de la ausencia de realización personal de 60 encuestados se encontró un 15,79% de docentes que manifiestan tener una baja ausencia de realización personal. Es decir los docentes manifiestan tener sentimientos de culpa por no sentirse bastante competentes para avivar el aprendizaje de sus alumnos, por lo que su capacidad profesional como docente la ve reducida en gran parte.

Con esta información se puede deducir que nuestra presente investigación tiene niveles de burnout más altos que la investigación que fue previamente descrita para poder tener este resultado.

Por otra parte, se debe agregar que el siguiente autor Anzules et ál (2022) en su investigación síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública ecuatoriana; menciona que el mayor porcentaje de docentes son de género femenino contando con 39 mujeres, y 14 hombres de una población de 50 personas, mientras que en nuestra investigación se

halló un total de 51 mujeres y 49 hombres de una población de 100 personas, donde en la investigación del autor previamente mencionado llega a la conclusión de que la muestra de su análisis del síndrome de burnout en sus 3 dimensiones abarca que se encontraron docentes que se perciben a sí mismos con un nivel alto de burnout en la dimensión de ausencia de realización personal. En donde se puede comparar con nuestra investigación que nuestra dimensión con porcentaje más alto fue la ausencia de realización personal, donde de 100 personas encuestadas, 76 de ellos presenciaron síndrome de burnout en esta dimensión con un nivel alto, siendo similares entre sí con un nivel alto. Mientras que, en las siguientes dos dimensiones de cansancio emocional y despersonalización, tanto en la investigación consultada como en nuestra investigación se mostraron resultados bajos. No obstante, en relación con la edad con respecto a la investigación consultada se deduce que las personas que pueden adquirir el síndrome de burnout van en edades de 50 años, mientras que en nuestra investigación se realizó un intervalo de edades donde predomina las edades de 41-50 (donde se mantiene cierta similitud a la investigación a comparar) de igual forma se mantuvo el siguiente rango de edad que puede predominar en el síndrome de burnout en la edad de 31-40 años.

Finalmente, podemos mencionar al autor Ramos et ál (2020) en su investigación estrés laboral y síndrome del agotamiento (burnout) en docentes de enfermería de la Universidad Central del Ecuador, donde manifiesta que el 33% de su población muestra un cansancio emocional alto, al igual que en nuestra investigación se

evidencia un nivel alto respecto a esta dimensión con un 26%, consiguiente a esto la despersonalización en esta previa investigación de Ramos et ál (2020) muestra un 13% con un nivel alto, al igual que nuestra investigación en donde nuestra población mostró un nivel alto de 18%, finalmente en la última dimensión de la investigación a comparar es la ausencia de realización personal donde dio un total del 28% con un nivel alto, al igual que en nuestra investigación dio un nivel alto con la diferencia que en nuestra presente investigación de los 100 docentes encuestados 76 de ellos dieron positivo a mantener el nivel de burnout más alto en la ausencia de realización personal.

Después de una exhausta discusión entre los resultados obtenidos de nuestra investigación. En relación con investigaciones de otros autores, podemos continuar a mencionar las conclusiones de la respectiva investigación.

Por lo tanto, haciendo referencia a los resultados obtenidos con base en los objetivos que nos planteamos en nuestra investigación podemos decir que en la mayor dimensión que se evidenció el síndrome de burnout es en la ausencia de realización personal según los datos que están en las respectivas tablas descritas anteriormente, para determinar el objetivo general, el cual es describir el nivel de Burnout, en docentes de distintas poblaciones en la ciudad de Quito, por ende con los resultados obtenidos, según las tres dimensiones que mide el test se llegó a la conclusión que de 100 personas que fueron encuestadas en la dimensión de cansancio emocional 26 personas presentan niveles altos de burnout, en la dimensión de despersonalización tenemos que de 100 personas 18 tuvieron niveles altos de

burnout y para finalizar en la dimensión de ausencia de realización personal de 100 personas 76 presentan niveles altos de burnout, por lo tanto en esta dimensión es la que más burnout presenta nuestra población. (Observar Tabla 1)

Se tomo en cuenta al primer objetivo específico, en donde se requiere comparar las manifestaciones del síndrome de burnout en docentes de colegio y de universidad, por lo tanto, según los resultados obtenidos y basándonos en las dimensiones que más burnout presentaron los docentes de colegio y de universidad se llegó a la conclusión que en la dimensión de cansancio emocional los docentes de colegio son los que más burnout presentaron.

En la dimensión de despersonalización llegamos a la conclusión que entre docentes de universidad y colegio la muestra en esta dimensión que más burnout presenta son ambas poblaciones, ya que presentan el mismo número de personas que son 9.

Finalmente, en la dimensión de ausencia de realización personal tenemos que la muestra, en este caso que presento un nivel alto de burnout fueron los docentes de colegio según los resultados obtenidos en las tablas previamente presentadas. (Observar Tabla 2)

Una vez con esta información podemos responder al segundo objetivo, el cual es describir las manifestaciones del síndrome de burnout en docentes, anteriormente ya se da con mayor detalle a este cuestionamiento, donde se puede mencionar que, de los 100 docentes encuestados, los niveles de burnout que nos interesa detallar son los niveles altos. Por lo tanto, la muestra que

más alto nivel de burnout presenta es la ausencia de realización personal con un total de 76 personas. (Observar Tabla 3)

Para finalizar con el último objetivo específico, nos pide ver las manifestaciones según los datos socio demográficos, para el apartado de edad se realizaron dos intervalos el cual fue de 41-51 y de 31-40, que es la mayor parte de nuestra muestra, dentro de la misma se evidenció que de estas 34 y 29 personas que fueron evaluadas por edad la mayor muestra presenta niveles altos de burnout en ausencia de realización personal del primer intervalo de (41-50) tenemos 25 docentes y del intervalo de 31-40) tenemos 21 docentes la diferencia es solo de 4 docentes en sí. (Observar Tabla 4)

Ahora viendo las manifestaciones por género de igual manera, hacemos énfasis en la mayor muestra ayudándonos del intervalo de 41 a 50 y de 31 a 40, donde se observó que el género masculino presenta mayor

nivel de síndrome de burnout que las mujeres, no con diferencias significativas, de igual manera existe mayor manifestación. (Observar Tabla 4.1)

Ahora bien, según los resultados que tenemos en nivel de instrucción, según los intervalos que escogimos en este apartado tenemos que los docentes con más niveles de burnout son los docentes del nivel de instrucción de tercer nivel, ya que según los resultados de cada dimensión del cuestionario nos muestran los niveles más altos. (Observar Tabla 4.2)

Finalizando con el último dato socio demográfico que es el estado civil de los docentes se pudo evidenciar que los docentes que están casados presentan un nivel de burnout más alto que los docentes que actualmente se encuentra solteros, esto se pudo observar en los resultados. (Observar Tabla 4.3)

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Albee, G. (2000). Commentary on prevention and counseling psychology. *CEGESTI*, Vol. 28(N.6), 845-853.
- Alfonso, A. (3 de Junio de 2019). *PSYCIENCIA*. PSYCIENCIA:  
<https://www.psyciencia.com/el-cie-11-incluye-al-burnout-en-su-clasificacion/>
- Álvares, C. A. (2017). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. NEIVA.
- Anzules, J., Rojas, L., Véliz, J., Loor, E., Menéndez, T. d., & Milián, o. J. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública ecuatoriana. *Qhalikay revista de ciencias de la salud*, Vol. 6 (No. 1), 1-7. <https://doi.org/10.33936/qkracs.v6i1.3902>
- Beltrán, S. (2021). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE*, Vol.11(N.21), 1-18.

<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>

- Cartagena, J. S. (27 de 05 de 2020). *camaravalencia*.  
<https://ticnegocios.camaravalencia.com/servicios/tendencias/el-teletrabajo-una-alternativa-para-las-empresas-en-tiempos-de-coronavirus/>
- Chermiss. (1980). Professional burnout in human service organizations. *Praeger*.
- COE. (16 de 11 de 2021). *educacion.gob.ec*. <https://educacion.gob.ec/el-coe-nacional-aprobo-el-plan-para-el-retorno-seguro-a-clases-presenciales/>
- Cruz, L. (2018). *Repositorio.untumbes*. Repositorio.untumbes:  
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/709/CRUZ%20QUINDE%2c%20LIDIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dussel, I. (2020). La formación docente y los desafíos de la pandemia. *Revista Científica EFI · DGES*, Vol. 6(N.10), 11-25.
- Forbes, R. (2011). El síndrome de Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *CEGESTI*, Vol. 20(N.160), 1-4.
- Galarza, C. (2020). LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN. *ORCID*.  
<https://doi.org/> <https://orcid.org/0000-0001-5614-1994>
- Gallegos, W. L. (1 de 01 de 2019). *INTERACCIONES REVISTA DE AVANCES EN PSICOLOGÍA*. file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-SindromeDeBurnoutEnCuidadoresDePacientesConDiscapa-6810468.pdf
- Gilla, M. A. (06 de 2019). *Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental*.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272019000200004](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272019000200004)
- González, F. (2007). Instrumentos de evaluación psicológica. En M. Martín, & J. Grau, *Instrumentos de medición para el estudio del estrés y el afrontamiento*. (págs. 249-252). La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Grudemi. (01 de 2022). *enciclopediaeconomica*. <https://enciclopediaeconomica.com/teletrabajo/>
- Herrera, J. I. (2018). Las prácticas investigativas contemporáneas. Los retos de sus nuevos planteamientos epistemológicos. *Scientific*, Vol.3(N.7), 1-10.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.0.6-15>
- Jarrín, G., Moya, I., Patiño, M., Barandica, Á., & Bravo, V. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*, Vol. 7(No. 2), 1-16.  
<https://doi.org/10.23857/pc.v7i1.3579>

## Burnout en docentes por el retorno a la presencialidad en la ciudad de Quito

- Maslach, C. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *SCIELO*, Vol.19(N.58), 1-5. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Monte, G. (2015). Síndrome de Burnout. *SCIELO*, Vol.32(N.1), 1-6.
- Morales, L., & Hidalgo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *SCIELO*, Vol.32(N.1), 1-6.
- Ordorika, I. (2020). Pandemia y educación superior. *Revista de la Educación Superior*, Vol. 49(N. 194), 1-8. <https://doi.org/https://doi.org/10.36857/resu.2020.194.1120>
- Ramos, C. A. (2015). LOS PARADIGMAS DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. *Scientific research paradigms*, Vol.23(N.1), 9-17.
- Ramos, D., Carvajal, L., Rueda, D., Puchaicela, M., Cerda, V., & Espin, A. (2020). ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DEL AGOTAMIENTO (BURNOUT) EN DOCENTES DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR: MARZO 2019 – MARZO 2020. *Revista academica*, Vol. 4(No. 1), 29-41.
- Rivera, A., Segarra, P., & Giler, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *AVFT*, Vol. 37(N. 2), 1-7.
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *REDIECH*, Vol.8(N.14), 45-67.
- Suárez, C. J. (12 de 05 de 2020). *economiat*. <https://economiat.com/que-es-el-teletrabajo/>

## AGRADECIMIENTOS.

*Autor:* Estefanía Imbaquingo Sánchez

[limbaquingo2@indoamerica.edu.ec](mailto:limbaquingo2@indoamerica.edu.ec)

Doy gracias a Dios, por permitirme llegar a donde estoy ahora, junto con el acompañamiento de mi Madre Irene Mercedes Sánchez y de mi Madrina Nelly Sánchez, quienes han sido una parte fundamental en mi vida y nunca me han dejado sola, de esta forma puedo culminar hoy en día mis estudios. Gracias a mi universidad Indoamérica, por abrirme sus puertas hasta el final y poder convertirme en profesional hoy en día, de antemano, gracias a mi tutor de tesis Edwin Valencia, quien ha sido de suma importancia para poder lograr esta investigación, conjuntamente a mi profesor de titulación Luis Iriarte quien nos impulsó cada segundo para poder terminar esta investigación con buenos resultados. Finalmente, agradezco a mis lectores, por tomarse el tiempo de leer esta investigación y a todos mis profesores que me han brindado sus conocimientos durante el transcurso de mi carrera.



# Burnout en docentes por el retorno a la presencialidad en la ciudad de Quito

*Autor:* Carlos Román Villagómez

[croman@indoamerica.edu.ec](mailto:croman@indoamerica.edu.ec)

En primer lugar, doy el mayor agradecimiento al licenciado Edwin Valencia, tutor de este trabajo de investigación, quien me supo apoyar en mayor medida de lo posible a realizar este trabajo de una manera eficiente y eficaz, también doy mérito al profesor Luis Iriarte de la materia de titulación quien de igual manera fue un apoyo fundamental para la realización de este proyecto.

## DEDICATORIA.

*Autor:* Estefanía Imbaquingo Sánchez

[limbaquingo2@indoamerica.edu.ec](mailto:limbaquingo2@indoamerica.edu.ec)

Dedico esta tesis con todo mi esfuerzo y sacrificio explícitamente a la persona que es, fue y seguirá siendo siempre, el amor de mi vida, quien lamentablemente hoy en día ya no está a mi lado, pero sé que siempre me acompaña a donde vaya, esa persona es mi padre Gonzalo Imbaquingo, quien en vida fue mi mejor amigo y ahora es mi ángel. Con su bendición desde el cielo a lo largo del camino, hoy en día puedo dedicarle este triunfo, aunque no esté presente físicamente, en mi corazón siempre lo estará. No obstante, dedico este triunfo igualmente a mi Madre, quién me ha enseñado que, a pesar de los tropiezos, me debo levantar y seguir adelante. Finalmente, se lo dedico a mi fiel amigo perruno llamado Queso y a toda mi familia que es mi pilar fundamental para seguir luchando y a mis buenos y leales amigos que han estado conmigo hasta el final en las buenas y malas.

*Autor:* Carlos Román Villagómez

[croman@indoamerica.edu.ec](mailto:croman@indoamerica.edu.ec)

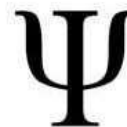
Doy mérito a mí a mis padres por siempre haber estado en mi camino apoyándome y siendo un pilar fundamental para poder tener carácter y de esta forma, agradezco a cada uno de mis profesores quienes han sido como figuras de autoridad en la universidad, esta me ayudó a superarme día a día hasta el punto de estar a un paso de egresar les agradezco de la manera más cordial a cada una de estas personas que siempre formarán parte de mi vida.

## ANEXOS.

**Consentimiento informado:**



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD  
CARRERA DE PSICOLOGÍA



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**  
**CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)**

**Investigadores a cargo:** Carlos Román & Estefanía Imbaquingo.

**Estimados docentes,**

**Leer con atención las siguientes indicaciones, para la participación en este instrumento donde se recalca la confidencialidad de los datos proporcionados.**

En el siguiente marco de la investigación titulada: “BURNOUT EN DOCENTES POR EL RETORNO A LA PRESENCIALIDAD EN LA CIUDAD DE QUITO”, como trabajo de titulación, para la obtención del título de Psicólogo/a general, por la Universidad Tecnológica Indoamérica, donde se ha tomado la muestra de docentes tanto universitarios como de colegio, para la participación de esta investigación cuantitativa, nuestro principal objetivo es: describir el nivel de Burnout, en los docentes de distintas poblaciones en la ciudad de Quito.

Por lo tanto, la aplicación del Cuestionario de Maslach Burnout (MBI), el cual está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo, permite verificar el cansancio emocional, la despersonalización y la ausencia de realización personal, se realizará de modalidad virtual, mediante un enlace proporcionado por los participantes de la investigación, con una duración de aproximadamente 15 a 20 min.

La información obtenida será sumamente confidencial, únicamente puede ser utilizada por los participantes de esta investigación.

**Base de datos Excel:**

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1lIX5UzTRIrQsDnrhfXrl6haZqKjE\\_wUMZo3u6b2IeA/edit#gid=461668855](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1lIX5UzTRIrQsDnrhfXrl6haZqKjE_wUMZo3u6b2IeA/edit#gid=461668855).