“NIVEL DE CONOCIMIENTO ACERCA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN RELACIÓN A DOCENTES A TIEMPO COMPLETO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR SUDAMERICANO EN LA CIUDAD DE CUENCA, PERIODO ABRIL-JUNIO 2024”

Proyecto de grado presentado por:

Victoria Emilia Rosales Tenecota

Karla Gabriela Viñansaca Merchán

Carrera: Enfermería

Línea de Investigación: Salud y Bienestar

Tutor académico: Lcda. Anabel Molina Astudillo

Cuenca, 29 de julio del 2024

INSTITUTO DE TECNOLOGIAS SUDAMERICANO
GENUINA EDUCACION SUPERIOR
ESTABLECIDO EN 1995

DERECHOS DE AUTOR

Los derechos de esta obra son irrenunciables y corresponden a su **AUTOR**, incluido sus derechos patrimoniales. El **Instituto Tecnológico Superior Particular Sudamericano** tiene licencia gratuita e intransferible sobre esta obra para uso no comercial, de necesitar uso comercial requiere autorización de su titular.

INSTITUTO DE TECNOLOGIAS SUDAMERICANO
GENUINA EDUCACION SUPERIOR
ESTABLECIDO EN 1995

CARRERA DE ENFERMERÍA

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Aprobación del Trabajo de Titulación

Doy fe que el trabajo desarrollado por las estudiantes: **Viñansaca Merchán Karla Gabriela**, con el título **"NIVEL DE CONOCIMIENTO ACERCA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN RELACIÓN A DOCENTES A TIEMPO COMPLETO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR SUDAMERICANO EN LA CIUDAD DE CUENCA, PERIODO ABRIL-JUNIO 2024",** cumple con los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

Atentamente,

Lcda. Anabel Molina Astudillo

C.I: 1751179415

Escaneado con CamScanner

INSTITUTO DE TECNOLOGIAS SUDAMERICANO.
GENUINA EDUCACION SUPERIOR
ESTABLECIDO EN 1995

CARRERA DE ENFERMERÍA

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Aprobación del Trabajo de Titulación

Doy fe que el trabajo desarrollado por las estudiantes: **Rosales Tenecota Victoria Emilia**, con el título **"NIVEL DE CONOCIMIENTO ACERCA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN RELACIÓN A DOCENTES A TIEMPO COMPLETO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR SUDAMERICANO EN LA CIUDAD DE CUENCA, PERIODO ABRIL-JUNIO 2024"**, cumple con los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

Atentamente,

Lcda. Anabel Molina Astudillo

C.I: 1751179415

Escaneado con CamScanner

INSTITUTO DE TECNOLOGIAS SUDAMERICANO.
GENUINA EDUCACION SUPERIOR
ESTABLECIDO EN 1995

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, **Rosales Tenecota Victoria Emilia,** estudiante del **Instituto Tecnológico Superior Particular Sudamericano** de la ciudad de Cuenca - Ecuador, que cursó la Tecnología en **Enfermería,** declaro en forma libre y voluntaria que la presente investigación que versa sobre **"NIVEL DE CONOCIMIENTO ACERCA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN RELACIÓN A DOCENTES A TIEMPO COMPLETO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR SUDAMERICANO EN LA CIUDAD DE CUENCA, PERIODO ABRIL-JUNIO 2024"** así como las expresiones vertidas en la misma, son autoría de la compareciente, quien ha realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado al remitirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

Rosales Tenecota Victoria Emilia

Cédula: 0150292670

Escaneado con CamScanner

INSTITUTO DE TECNOLOGIAS SUDAMERICANO
GENUINA EDUCACION SUPERIOR
ESTABLECIDO EN 1995

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, **Viñansaca Merchán Karla Gabriela,** estudiante del **Instituto Tecnológico Superior Particular Sudamericano** de la ciudad de Cuenca - Ecuador, que cursó la Tecnología en **Enfermería,** declaro en forma libre y voluntaria que la presente investigación que versa sobre **"NIVEL DE CONOCIMIENTO ACERCA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN RELACIÓN A DOCENTES A TIEMPO COMPLETO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR SUDAMERICANO EN LA CIUDAD DE CUENCA, PERIODO ABRIL-JUNIO 2024"** así como las expresiones vertidas en la misma, son autoría de la compareciente, quien ha realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado al remitirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

Viñansaca Merchán Karla Gabriela

Cédula: 0106636533

Escaneado con CamScanner

Dedicatoria

A la Licenciada Anabel Molina, tutora de este proyecto por su guía, temple, conocimiento y por inspirarnos a alcanzar nuestras metas. A quienes nos alentaron y estuvieron a nuestro lado. A las ausencias que experimentamos, que nos hicieron encontrar fuerzas en nosotras mismas. Y, sobre todo, al equipo que formamos juntas, por nuestra perseverancia, dedicación y trabajo en grupo incluso en nuestros peores momentos, que nos han llevado a culminar este importante logro juntas desde el primer día.

Esta tesis es un testimonio no solo de esfuerzo, sino también de las lecciones aprendidas en los momentos de adversidad. Agradecemos la fortaleza que descubrimos y reconocemos el aprendizaje de cada obstáculo que nos acercará a muchos logros más.

Con amor y gratitud, Emilia y Gabriela.

Índice

Capítulo II: Marco teórico 19
2.2. Marco Contextual 29
2.3 Marco Conceptual 30
Capítulo III: Metodología de investigación 31
3.1 Enfoque de investigación 31
3.2 Tipo de estudio y alcance 32
3.3 Instrumentos y técnicas para el levantamiento de la información 32
3.4 Participantes 34
3.5 Criterios de selección 34
3.6 Operacionalidad de Variables 35
3.7 Fases 39
3.7.1 Fase I: Identificación de la Problemática 39
3.7.2 Fase II: Definir lugar de la identificación 40
3.7.3 Fase III: Planificación 41
3.7.4 Fase IV: Análisis de datos 41
Capítulo IV: Análisis e interpretación de los resultados 42
4.1 Variables sociodemográficas 42
4.2 Conocimiento acerca del Síndrome de Burnout 44
4.3 Agotamiento emocional 46
4.4 Despersonalización 52
4.5 Realización personal 58
Capítulo V: Propuesta de investigación 66
5.1 Capacitación: "Aulas Saludables: Bienestar y Prevención del Burnout" 66
5.2 Cronograma de actividades 66
5.3 Objetivos de la capacitación 67
5.4 Guía para la prevenir el Síndrome de Burnout dentro del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano 67
5.5 Conclusiones 67
5.6 Recomendaciones 68
5.6.1 A nivel institucional 68
5.6.2 A nivel técnico 69
6. Bibliografía 70
7. Anexos 73

Índice de tablas

Tabla 1…….. 30
Tabla 2…….. 31
Tabla 3……. 31
Tabla 4……. 32
Tabla 5……. 34
Tabla 6……. 34
Tabla 7……. 58

Índice de ilustraciones

Figura 1..... 38
Figura 2..... 38
Figura 3..... 39
Figura 4..... 40
Figura 5..... 40
Figura 6..... 41
Figura 7..... 42
Figura 8..... 43
Figura 9..... 43
Figura 10..... 44
Figura 11..... 44
Figura 12..... 45
Figura 13..... 45
Figura 14..... 46
Figura 15..... 47
Figura 16..... 48
Figura 17..... 48
Figura 18..... 49
Figura 19..... 49
Figura 20..... 50
Figura 21..... 51
Figura 22..... 52
Figura 23..... 53
Figura 24..... 53
Figura 25..... 54
Figura 26..... 54
Figura 27..... 55
Figura 28..... 56
Figura 29..... 57

Resumen

El síndrome de Burnout es un tema con un elevado nivel de importancia dentro del ámbito educativo debido a que afecta significativamente al rendimiento de los docentes y su estado de salud. Este proyecto tiene como objetivo investigar el conocimiento, prevalencia y estrategias que los docentes presentan acerca de este síndrome dentro del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano. Para ello, se efectuó una investigación correlacional y analítica, utilizando un ejemplar de 31 docentes a quiénes luego de obtener su consentimiento informado, se entregó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Los datos obtenidos demostraron la ausencia de Síndrome de Burnout dentro del Instituto Sudamericano, sin embargo, la dimensión con mayor porcentaje fue despersonalización, siendo el principal enfoque para una posterior capacitación, además se identificaron diferencias relevantes en base a factores sociodemográficos, como edad, género y los años de servicio laboral dentro del Instituto como docente. Estos datos subrayan la necesidad de desarrollar enfoques para el manejo y prevención del estrés dentro del trabajo como educadores, tales como hacer deporte, realizar actividades recreativas con los estudiantes y políticas a nivel institucional que promuevan un ambiente saludable, las cuales fueron expresadas por los mismos docentes en la capacitación que se llevó a cabo “Aulas Saludables: Bienestar y Prevención del Burnout”. Con ello se busca el bienestar en los docentes y, en consecuencia, el nivel educativo ofrecido a los alumnos.

Palabras clave: Burnout, docentes, estrés laboral, instituto tecnológico.

Abstract

Burnout syndrome is an issue with a high level of importance within the educational field because it significantly affects the performance of teachers and their health status. This project aims to investigate the knowledge, prevalence and strategies that teachers present about this syndrome within the Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano. To this end, a correlational and analytical investigation was carried out, using a sample of 31 teachers who, after obtaining their informed consent, were given the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire. The data obtained demonstrated the absence of Burnout Syndrome within the South American Institute, however, the dimension with the highest percentage was depersonalization, being the main focus for subsequent training. In addition, relevant differences were identified based on sociodemographic factors, such as age, gender. and the years of work service within the Institute as a teacher. These data highlight the need to develop approaches for the management and prevention of stress within the work as educators, such as playing sports, carrying out recreational activities with students and policies at the institutional level that promote a healthy environment, which were expressed by the same teachers in the training that was carried out “Healthy Classrooms: Well-being and Burnout Prevention”. This seeks the well-being of teachers and, consequently, the educational level offered to students.

Keywords: Burnout, teachers, work stress, technological institute.

Introducción

El Síndrome de Burnout dentro del campo educativo emergió como una problemática relevante que repercute en la salud y bienestar de los docentes. Este síndrome, caracterizado por niveles elevados de estrés en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización, representó una preocupación creciente en diversos contextos educativos, incluyendo los institutos tecnológicos.

Los docentes han enfrentado desafíos únicos derivados de la naturaleza técnica y especializada de sus roles, así como de las expectativas académicas y administrativas. Este entorno intensificó los determinantes de riesgo que corresponden al Burnout, tales como la carga de trabajo elevada, la falta de recursos adecuados, y la presión por mantener estándares de excelencia académica.

La finalidad de este estudio fue indagar y comprender en profundidad la prevalencia del síndrome entre los educadores, así como identificar los factores contribuyentes y las posibles estrategias de intervención y apoyo institucional. Se buscó generar conocimiento sobre el impacto del burnout en este sector específico y proponer recomendaciones prácticas para mejorar el bienestar de los docentes, promoviendo así un ambiente laboral sostenible.

Se expuso un marco teórico que aborda dimensiones clave del burnout, metodologías de investigación que permitieron una evaluación precisa de sus manifestaciones en los docentes y la aplicación de cuestionarios y entrevistas para profundizar los efectos negativos del Burnout, con el fin de contribuir al campo académico y profesional, dando información influye en la formulación de políticas educativas centradas en el cuidado integral de los educadores, para así mejorar tanto su calidad laboral como el nivel educativo en los institutos tecnológicos.

Dentro del capítulo I se estableció la problemática, que proporcionó información relevante sobre su impacto a nivel global, nacional y local. Se enfatizó la creciente preocupación a nivel mundial por el crecimiento de casos de Burnout, especialmente entre docentes. Se evidenció la prevalencia del síndrome en diferentes países, así como las consecuencias negativas que este conlleva tanto para los afectados como para la sociedad y las organizaciones.

En el capítulo II se formuló el marco teórico, que proporcionó un punto de partida sólido para la comprensión del tema tratado se explicaron los conceptos más importantes

como son el Síndrome de Burnout. estrés laboral, despersonalización, resiliencia, liderazgo, cansancio emocional, promoción y prevención. También se organizó el marco conceptual que permitió una comprensión integral del fenómeno estudiado, proporcionando un contexto más amplio para el análisis de resultados.

El contenido del capítulo III expone el desarrollo de la metodología de investigación, el enfoque, los tipos de estudio y su alcance, así como los instrumentos que fueron utilizados para la recopilación de datos. También se detallaron los participantes y los criterios de selección. Se incluyeron la fase 1 para la identificación de la problemática, la fase 2 para definir el lugar de la identificación, la fase 3 para la planificación y la fase 4 para la interpretación de datos.

Dentro del capítulo IV se destacó el estudio y la comprensión de los hallazgos, contando con un desglose de los datos recopilados mediante la aplicación de un test para los docentes del grupo de estudio seleccionado y a estudiantes de diferentes carreras. Se presentó un análisis detallado, luego se procedió a la interpretación de estos resultados. Finalmente, se ofrecieron recomendaciones en base al análisis, con el fin de proporcionar pautas y sugerencias para futuras investigaciones.

El capítulo V se presentó una propuesta de capacitación dirigida a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano, que expuso la información recopilada. La iniciativa abordó el agotamiento que afecta la salud mental e influye en el desempeño laboral educativo. Se ejecutaron actividades para promover el trabajo en equipo y que puso en prueba los conocimientos adquiridos durante la capacitación, además de compartir estrategias entre los participantes.

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Capacitar sobre la prevención y el manejo del Síndrome de Burnout en relación a docentes a tiempo completo del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano periodo abril-junio 2024

Objetivos Específicos

Realizar un diagnóstico situacional sobre las 3 dimensiones que componen al Síndrome de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Determinar el nivel de conocimiento sobre el Síndrome de Burnout como parte del contexto institucional.

Generar recomendaciones y directrices prácticas para la continuidad y la mejora del programa de capacitación, así como para la aplicación de estrategias de prevención y manejo del síndrome de burnout.

Justificación

En los institutos de educación superior, el Síndrome de Burnout representa una amenaza para su bienestar individual, además de plantear desafíos significativos para la educación. La fatiga emocional, la despersonalización y una disminución en la realización personal, afectan en tanto el estado mental de los educadores como la efectividad del proceso pedagógico. La investigación busca comprender en profundidad este problema y proponer soluciones adecuadas que se adapten a las características y desafíos específicos de los docentes en instituciones tecnológicas.

Con un aumento en los niveles de Burnout documentado en contextos educativos, es imperativo desarrollar intervenciones específicas que aborden las necesidades particulares de estos profesionales. Las presiones inherentes a la enseñanza en institutos tecnológicos, como la importancia de mantenerse informado con los progresos tecnológicos y científicos, las cargas elevadas de trabajo y las expectativas de desempeño, pueden exacerbar los síntomas de Burnout. Por lo tanto, es crucial diseñar estrategias que no solo busquen mitigar los efectos negativos de este síndrome, sino que también incentiven a un ambiente de trabajo equilibrado y sostenible.

La ejecución de programas de desarrollo personal centrados tanto en la protección como en el manejo del Burnout puede tener un papel clave al fomentar el bienestar docente. Estas capacitaciones deben incluir técnicas de gestión del estrés, desarrollo de habilidades emocionales y estrategias de autocuidado, así como fomentar una cultura institucional que valore y apoye el bienestar de sus educadores. Un enfoque proactivo en la prevención del síndrome mejorará la efectividad laboral y la salud mental de los docentes, además de impactar de forma positiva en la calidad educativa, beneficiando a los estudiantes y a la institución en su conjunto.

Además de las intervenciones prácticas, esta investigación busca contribuir al conocimiento académico proporcionando evidencia empírica sobre las variables que intervienen en el Burnout dentro del contexto de los institutos tecnológicos. Es fundamental

identificar los estresores específicos y las condiciones laborales en estos entornos para desarrollar tácticas eficaces de prevención y abordaje. Al promover la autoconciencia y el autocuidado entre los docentes, se puede fomentar una cultura de resiliencia y bienestar que no solo mejorará la vida profesional de los educadores, sino que también fortalecerá el estándar de la educación brindada.

Los programas de formación deben ser integrales y adaptables, ofreciendo herramientas prácticas y recursos accesibles que los docentes puedan utilizar en su vida diaria. Igualmente, es importante que las instituciones educativas implementen políticas que reduzcan la carga laboral para promover un equilibrio idóneo entre vida personal y trabajo. La propuesta de espacios seguros para la expresión emocional y la promoción de una comunicación abierta y honesta entre el personal docente y la administración también son cruciales.

Además, es esencial incluir a los propios docentes en la organización y revisión de estos proyectos de capacitación y apoyo. Al hacerlo, se asegura que los requerimientos sean relevantes, abordando de esta manera las necesidades reales de los educadores. Los profesores, al sentirse escuchados, estarán más comprometidos con la implementación de las estrategias propuestas y más dispuestos a participar activamente en su propio bienestar. Este enfoque participativo también puede ayudar a identificar rápidamente problemas emergentes y adaptar las soluciones de manera ágil y efectiva.

Capítulo I: Problemática

El Síndrome de Burnout es una problemática prevalente dentro de instituciones educativas como son las universidades o institutos tecnológicos pues, los docentes universitarios suelen tener múltiples responsabilidades, que van desde la enseñanza de clases, la preparación de materiales didácticos, la evaluación de estudiantes, la investigación, la tutoría en conjunto con la administración académica. Esta carga de trabajo puede ser abrumadora y contribuir al estrés crónico.

En una investigación llevada a cabo por Tito et al. (2022) en una universidad de Lima, Perú, se identificó que repercute en los maestros de medicina, mostrando una influencia significativa relacionada con el género y la edad. Los resultados revelan una prevalencia más alta del síndrome en profesores de 54 años de edad y de género masculino. No obstante, también se observó que aproximadamente el 8% de los docentes menores de 36 años, sin distinción de género, presentan el síndrome.

El estudio destaca la importancia de la eficacia profesional como un componente relevante en el progreso del Burnout y el agotamiento. Los docentes que perciben una menor eficacia en su desempeño laboral tienden a experimentar mayores niveles de agotamiento y cinismo, lo cual agrava el síndrome de Burnout. Esta situación repercute en el estado del profesorado, así como la eficiencia de la enseñanza que los alumnos reciben, lo que tiene implicaciones directas en la percepción de la educación universitaria.

A partir de estos hallazgos, se propone la implementación de medidas preventivas para mitigar el Burnout entre los profesores de medicina en las facultades de Lima Metropolitana. Entre las estrategias sugeridas se incluye el fortalecimiento de la satisfacción en el entorno laboral, promoviendo un entorno de trabajo óptimo y de apoyo donde los educadores se sientan apreciados, reconocidos y respaldados. Además, se recomienda ofrecer capacitaciones continuas, enfocadas en el manejo de situaciones estresantes, la promoción del autocuidado y la mejora de la eficacia profesional.

Asimismo, en el estudio realizado por Tarco et al. (2022) en la Universidad Central del Ecuador y Universidad Técnica de Cotopaxi, se realizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory a 56 profesores que trabajan en carreras técnicas y sociales, descubriendo que el 14,3% de ellos se registraron con el Síndrome de Burnout, inicialmente en el campo social, se analizó que la despersonalización era la dimensión con mayor escala en general en las dos carreras estudiadas, afectando así al agotamiento personal y la

realización personal, variando según el tipo de carrera de los docentes, siendo principalmente el agotamiento personal la dimensión más influyente en el Burnout y en el resto de las dimensiones.

Con respecto a una investigación realizada a nivel nacional Crespo et al. (2023) generaron un estudio en el Instituto Superior Tecnológico del Azuay, en Ecuador, en el cual se encontró que en las conclusiones se destaca el grado de fatiga emocional de los participantes. En cuanto al entorno laboral se observó que los docentes demostraron una percepción elevada en los factores psicosociales relacionados con las cargas administrativas, reflejándose en niveles altos de aceptabilidad. A pesar de manifestar satisfacción con su rol de educadores, las responsabilidades administrativas resultaban exhaustivas, dificultando su desarrollo personal en el ámbito académico.

Este hallazgo subraya una paradoja en el entorno educativo: aunque los docentes se sienten realizados en su papel educativo, las cargas administrativas excesivas pueden mermar su bienestar emocional y limitar su desarrollo profesional. La presencia de niveles elevados de cansancio emocional, a pesar del bienestar general con el rol de educador, enfatiza la necesidad de revisar y mejorar la gestión de las responsabilidades administrativas para crear un entorno laboral más equilibrado y sostenible.

Para abordar estos problemas, sería beneficioso considerar estrategias para reducir la carga administrativa de los docentes, permitiéndoles concentrarse más en sus actividades académicas y en el desarrollo profesional. Esto podría incluir la delegación de ciertas actividades, como son las tareas administrativas, la implementación de sistemas de apoyo administrativo más eficientes o la capacitación en gestión del tiempo.

Por tanto, estos estudios demuestran la frecuencia del Síndrome de Burnout en profesores universitarios e institutos tecnológicos, por lo cual es relevante abordar este tipo de problemáticas que tienen repercusión en las condiciones de vida y actividad laboral de los educadores. A partir de tener en cuenta los diversos factores, además de las causas que provocan este síndrome se plantea la siguiente pregunta:

Pregunta de investigación

¿Cuál es el nivel de conocimiento acerca del Síndrome de Burnout en relación a docentes a tiempo completo del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano?

Capítulo II: Marco teórico

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout, se define como el desgaste profesional, cargas negativas elevada o fatiga. Fue reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un componente de riesgo laboral en el año 2000 a causa de su influencia en el estado de vida, bienestar mental y la trayectoria vital afectadas, para Saborío e Hidalgo (2015) trae repercusiones tanto en la persona como en la organización en la que ejercen, lo cual impide brindar un servicio eficiente al público, incapacidad en las funciones laborales y el incremento en el ausentismo, resultando en pérdidas económicas y dificultades en el cumplimiento de metas establecidas.

Así también, surge como una reacción a factores estresores interpersonales en el entorno laboral, donde el exceso de contacto con el público que recibe un servicio ocasiona comportamientos negativos hacia el trabajador, presentándose como una mala gestión del estrés crónico. Se demuestra a través de tres componentes principales: la despersonalización, el agotamiento emocional y la baja productividad en el entorno laboral, manifestándose sutilmente y de manera gradual, incluyendo signos como la negatividad, aislamiento, ansiedad, depresión, ira, entre otros.

Este síndrome se denomina como un proceso de múltiples efectos causales y alta complejidad, en el cual influyen factores como el aburrimiento durante jornadas, la dificultad en el avance de la carrera profesional, la presencia de malas condiciones económicas, el incremento progresivo del estrés, la disminución de la estimulación, la de orientación profesional limitada (o la ausencia total de esta), la sobrecarga laboral y la falta de apoyo social, sumado a otros factores que varían según la vida personal de cada uno.

Pese a ya ser reconocida como un elemento de riesgo ocupacional, su diagnóstico cada vez más frecuente, el riesgo en la salud y las complicaciones personales en los individuos con Síndrome de Burnout, no está descrito en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10), ni en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV), tampoco está incluido en la nueva versión del Manual de la Asociación Estadounidense de Psicología (DSM-V). Los individuos suelen ser más susceptibles al Burnout por factores como la edad, de acuerdo con la experiencia, el sexo, en donde se ha observado que las mujeres pueden gestionar de manera asertiva conflictos familiares, ya que la dinámica familiar puede ser fundamental en el afrontamiento, y la personalidad, en

donde encontramos personas con niveles altos de competitividad, poco pacientes, perfeccionistas y de alta exigencia.

En la docencia se puede manifestar síntomas que aleguen a la presencia de este Síndrome. Para Almeida et al. (2015) el profesor puede sentir menos entusiasmo y creatividad, experimentando incompatibilidad con los estudiantes. Puede también sentirse fácilmente insatisfecho debido a los acontecimientos que suceden en sala de aula o por el poco progreso de sus estudiantes, generando una separación considerable en la manera de relacionarse. Las sensaciones de hostilidad con respecto a los administradores, familia y alumnos también son habituales; al igual que el desarrollo de una perspectiva negativa respecto a la profesión.

Entre otros factores, está la parte personal, la presión de ser un trabajador con mayor prestigio con una alta consideración social y familiar, por la necesidad de un estatus económico elevado, y en factores incontrolables o inesperados, que significan cambios notables en la vida, como pérdidas de familiares, separaciones, nacimientos de hijos o cuidado de ellos, que son problemas que no se puede prever, pero alteran de manera considerable en el desempeño y en el estado de la persona.

Los síntomas pueden manifestarse de diversas formas, incluyendo bloqueos mentales, trastornos del estado de ánimo y síntomas físicos. Desde perspectivas de Rodríguez et al. (2017) esta condición resulta en tensión, crisis emocionales y disminución de motivación, lo cual influye de manera directa en la calidad de educación. No solo se debe a la carga laboral excesiva, sino también a la responsabilidad, conflictos y estímulos emocionales o cognitivos desfavorables que enfrentan. Esta situación no ocurre de manera imprevista, sino que se desarrolla gradualmente, agotando los recursos de la persona.

2.1.2 Estrés laboral

Autores como Rodríguez y de Rivas (2011) afirman que la tensión en el trabajo es una reacción corporal ante amenazas manifestándose mediante etapas de alerta, resistencia y agotamiento. Para abordar adecuadamente este problema, se debe evaluar los síntomas, antecedentes y factores personales, interpersonales y organizacionales que generen estrés. Entre los determinantes del enfrentamiento del estrés se encuentran las estrategias de afrontamiento, apoyo social y personalidad resistente, los cuales pueden tener repercusiones en la salud, satisfacción laboral, rendimiento, conflictos personales y ausentismo, así como en la seguridad laboral y la productividad en el trabajo.

La Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo describe como manifestaciones en el estado físico y emocional no deseados, presentados en respuesta ante las exigencias laborales, superando la competencia, medios o necesidades del empleado. La estabilidad entre la demanda laboral y el control del trabajo es determinante en el estrés experimentado en un momento dado. Si este estrés persiste sin una recuperación adecuada, puede convertirse en estrés crónico.

Se han identificado varios factores, como métodos de afrontamiento, apoyo social, personalidad resistente y motivación inherente, influyendo en el estrés laboral y el Burnout. Los proyectos de bienestar laboral y políticas de apoyo emocional son esenciales para aminorar estas consecuencias, al brindar acceso a orientación psicológica, nivelando la vida laboral y personal, e impulsando una cultura organizacional enfocada en el bienestar del empleado son medidas efectivas. La desatención a estas condiciones puede acarrear más ausentismo laboral, rotación de personal y baja productividad. Es vital abordar proactivamente dichas amenazas y fomentar un clima de trabajo agradable y perdurable.

Siguiendo los planteamientos de Gonzáles (2012), es prioridad investigar tanto los procesos como la administración del trabajo en la prestación de servicios para optimizar la percepción y la gestión de estas actividades laborales. Esto ayuda a retener talento, incrementar la eficiencia funcional y potenciar la satisfacción, así como la motivación del personal. Además, en una sociedad en constante cambio, las organizaciones necesitan adaptarse. Abordar estos problemas es esencial para asegurar la sostenibilidad en el ámbito laboral, especialmente en sectores críticos.

La investigación en este campo sigue evolucionando, centrándose en diversos aspectos, como el reconocimiento de factores de riesgo concretos para diferentes profesiones, desarrollo de intervenciones efectivas para la prevención del desgaste del profesional y diseñar políticas laborales que fomenten el bienestar mental. Se indaga en la manera en la que la tecnología, cambios estructurales en las organizaciones y las nuevas formas de trabajo

Estudiar y medir el estrés laboral es crucial porque sus efectos no solo afectan al trabajador, sino que también repercuten en su vida familiar y personal, desequilibrando su salud general. El estrés laboral impacta negativamente en los resultados organizacionales, aumentando los costos de asistencia médica, el ausentismo, la rotación de personal, los accidentes laborales y reduciendo la productividad.

Las condiciones laborales estresantes pueden comprometer la seguridad del empleado, provocando lesiones y enfermedades. Factores como la inseguridad laboral, la innovación tecnológica, cambios organizacionales, una mala gestión, el exceso de carga laboral, supervisión inadecuada y preparación incorrecta, así como la creación de asignaciones, la modalidad de gerencia, las dinámicas interpersonales, los cargos laborales, las exigencias y los componentes ambientales, son fuentes de estrés.

Es así que el estrés laboral se percibe como un riesgo que puede perjudicar tanto el estado de salud de los empleados como la estructura organizacional. Por ello, se considera fundamental que las instituciones evalúen la frecuencia de casos de estrés laboral, identifiquen sus causas y efectos, y desarrollen intervenciones adecuadas. Los expertos en prevención de riesgos laborales deben disponer de bases teóricas y metodológicas apropiadas, así como con instrumentos de medición válidos y confiables, para diagnosticar y evaluar el estrés laboral. Esto permitirá tratar las secuelas del estrés en la salud de los trabajadores y, además de ello, prevenirlo, beneficiando tanto a los empleados como a las organizaciones.

2.1.3 Despersonalización

La despersonalización para Cruzado et al. (2013) se enfoca en el campo psiquiátrico y neurológico, sin embargo, también puede presentarse en individuos sin ninguna condición patológica durante momentos de estrés, fatiga o falta de sueño. Se define como una desconexión del sentido del yo, en donde la persona se siente desconectado de sí mismo, como si estuviera observándose fuera de sus propios pensamientos y acciones. Esta percepción de inexistencia es típica y se expresa comúnmente con la frase "como si", denotando la percepción del individuo sobre lo atípico de su estado.

Se refiere a una falta en la experiencia normal sin aclarar su naturaleza, los pacientes tienen dificultades para describir este fenómeno, lo que es una característica importante para diferenciarla de otros trastornos. Se identifica una falta de sentimiento de pertenencia hacia el propio cuerpo, pérdida de agencia, en donde las acciones no se perciben como propias, lo que suelen describir como “estado en automático”. También se caracteriza por la sensación general de no estar presente, en donde la persona se visualiza como un espectador de su propia conducta.

Con frecuencia se define a la despersonalización como la sensación de irrealidad, lo que se considera elemental al momento de identificar esta afección. De acuerdo con

Sierra (2008) las descripciones de pacientes con despersonalización indican que la experiencia subyacente es la pérdida de los componentes afectivos que normalmente colorean la percepción. Al momento de la valoración clínica, los pacientes demuestran dificultad al momento de comunicar su malestar y la describen como la sensación de estar separados del mundo, soñando o ante el efecto de sustancias.

Esta dificultad para describir la experiencia es un signo común de la despersonalización, diferenciándose de otras condiciones neurológicas, en donde las descripciones son más detalladas o explícitas. El problema al describir señala un origen neurobiológico, lo que propone que, al momento de no procesar un evento de manera consciente, se puede presentar una irregularidad relevante, como una anomalía cerebral subyacente. No obstante, este aspecto no se ha explorado por los psico patólogos.

Los pacientes que presentan despersonalización informan variaciones en su experiencia física, como la falta de sentimientos de pertenencia con respecto al cuerpo, sentimiento de pérdida de autonomía, desconexión corporal y distorsiones en los sentidos. Estos cambios no parecen estar acompañados de alteraciones correspondientes en el esquema corporal, lo que es relevante para diferenciar la despersonalización de otros trastornos neuropsiquiátricos.

2.1.4 Resiliencia

Los psicólogos se interesaron por la resiliencia en un esfuerzo por comprender porque algunas personas y familias emergen más fuertes de adversidades graves como el genocidio, la marginalización y la exclusión, mientras que otros sufren negativamente. Se han identificado diferentes aspectos de la resiliencia personal, como la confianza en uno mismo, la capacidad de planificación y control, la estabilidad emocional y la perseverancia.

La teoría de la resiliencia cobra sentido al observar las diferencias en cómo las personas actúan y reaccionan ante situaciones adversas y generadoras de estrés. Mientras algunas personas ceden ante estas circunstancias, otras logran desarrollarse exitosamente a pesar de la adversidad. Raffo y Rammsy (2000) definen a la resiliencia como la habilidad de una persona para afrontar adversidades, implicando una serie de virtudes llegando a permitir una buena evolución a pesar de los conflictos, teniendo un gran éxito y evolución, pese a los riesgos y dificultades. Tal como se ha mencionado, la resiliencia está ligada al concepto de claridad en ideas, construyéndose a partir de las fortalezas y el potencial de cada individuo para desarrollarla.

Como mecanismo de defensa, las personas suelen usar el apoyo social, el humor, el control de las emociones, el aprendizaje reflexivo y sus creencias morales, sin embargo, evitar riesgos no fomenta la resiliencia, por lo que enfrentar los desafíos ayuda a promover el desarrollo. Según Uriarte (2015) la resiliencia social necesita confianza mutua y solidez de los lazos comunitarios, ayudando a las personas a reforzar el tejido social, creando redes de apoyo que facilita una sentencia positiva y cohesionada ante futuras crisis. Implementar cambios forzados a las condiciones de vida puede exponer a personas y grupos a amenazas.

La participación activa o pasiva en actividades éticamente desafiantes puede poner a prueba la resiliencia de individuos y grupos, tal es el caso del personal de la salud que deben controlar sus emociones y tomar decisiones difíciles. El Síndrome de Burnout, a partir de lo manifestado por Oriol (2012), es un caso especial de falta de resiliencia ante conflictos laborales y desafíos éticos en organizaciones que no fomentan el desarrollo de recursos psicológicos, relacionales y sociales.

Evaluar la resiliencia y el progreso en su desarrollo requiere herramientas de medición efectivas que puedan predecir cómo las personas afrontan emocionalmente condiciones difíciles. El uso de escenarios simulados y el conocimiento detallado de los sistemas y jerarquías pueden ayudar a convertir las incertidumbres en problemas solucionables. Por tanto, es importante que la educación médica siga el ejemplo de otras profesiones sanitarias, como la enfermería, a la hora de promover la resiliencia y prevenir el agotamiento.

Este complejo fenómeno está provocado por muchos factores diferentes, como el aislamiento social, la sobrecarga de responsabilidades tanto en el hogar como fuera de él, y los ajustes en el actuar de los integrantes de la familia atendidos, el sentimiento de responsabilidad del cuidado y los factores económicos. privación. y negativa del tutor, entre otros. En este contexto, la capacidad de los cuidadores informales para cuidar de sí mismos es clave en el mantenimiento de su salud.

Esta práctica supone que las personas se cuidan a sí mismas para cuidar la vida, el bienestar y la salud, lo que justifica la intervención de enfermería cuando la persona es incapaz de cuidarse a sí misma o carece de conciencia o motivación. Si bien se centra en el rol de enfermería en la atención de pacientes que no pueden hacerlo por sí mismas, la mayor parte de la atención domiciliaria para adictos actualmente la brindan miembros de la

familia, quienes, a pesar de estar motivados por el amor y el deseo de ayudar, no suelen tener capacitación en enfermería, llegando a enfrentar desafíos significativos en el manejo del cuidado.

A pesar de sus buenas intenciones, estos cuidadores informales pueden encontrarse con una serie de dificultades, desde la falta de conocimientos técnicos hasta el agotamiento emocional. Aunque los proveedores de atención médica brindan cierto apoyo a estos cuidadores informales, este apoyo a menudo está limitado por las necesidades del sistema de atención primaria. El sistema puede estar sobrecargado y no siempre puede ofrecer el nivel de asistencia que estos cuidadores necesitan, lo que puede generar una carga adicional tanto para el cuidador como para el paciente.

Por lo tanto, es crucial reconocer y abordar las limitaciones del apoyo disponible para los cuidadores familiares. Promover una mayor formación y recursos para estos individuos no solo mejoraría el bienestar de los adictos atendidos en casa, sino que también aliviaría parte de la presión sobre los cuidadores. Fomentar una asociación más sólida dentro del campo sanitario y los cuidadores informales podría conducir a mejores resultados tanto para los pacientes como para quienes los cuidan, asegurando un enfoque más integral y sostenible en el cuidado de personas con adicciones.

2.1.5 Liderazgo

El liderazgo es una ciencia que causa intencionalmente un dominio en un conjunto determinado con el fin de lograr un grupo de resultados predeterminados de manera beneficiosa, eficaces para el resarcimiento de las necesidades reales del grupo. Para Sánchez et al. (1999) el verdadero líder ejerce una contribución especial en las personas que lo rodean. Precisando un grupo de capacidades, principalmente de conexiones ordinarias, a través de las cuales el sujeto orientador de una agrupación impacta en su entorno, con el objetivo de llegar a un cumplimiento voluntario y eficiente de la finalidad en la entidad.

Las experiencias personales pueden transformar a una persona en líder, gracias a su capacidad de haberse enfrentado a situaciones que lo volvieron en esta posición. Por tanto, Durán (2006) expresa que, desde una perspectiva funcional, el liderazgo se aborda a partir de la conducta de la gente en la organización y se asume la ejecución como criterio y el aprendizaje de esas conductas, de manera tal que el líder efectivo crea condiciones de

ejecución que favorecen a las personas y a la organización, generando antecedentes (provocan conductas) y consecuencias con gran precisión (mantienen conductas).

2.1.6 Cansancio emocional

El entorno laboral de los docentes universitarios exige un considerable esfuerzo físico y psicológico, afectando su salud. Se ha detectado una alta percepción de ausencia de realización personal e incidentes de síndrome de Burnout, especialmente dentro de los profesores titulares. De acuerdo con Anzules et al. (2022) se recomienda intervenir para promover el bienestar de los docentes y elevar su desempeño, ya que estas condiciones pueden repercutir en la calidad de la educación, aumentar el ausentismo laboral y provocar una mayor rotación del personal, afectando negativamente tanto a los estudiantes como a las instituciones educativas.

El agotamiento mental suele ir acompañado de fatiga física constante, experimentando una sensación de pesadez que dificulta la realización de actividades, apercibiéndolas como más complejas y restringidas. En los sistemas educativos actuales, el agotamiento ha pasado a ser un riesgo de gran escala para los profesores debido a los diversos factores que les generan estrés. Siguiendo con lo planteado por Bernal y Donoso (2013) que las presiones a causa de las difíciles condiciones de trabajo afectan profundamente su bienestar emocional. Además, proponen el compromiso como una alternativa para contrarrestar este malestar, promoviendo investigaciones que ofrezcan soluciones prácticas para los profesionales de la enseñanza.

2.1.7 Promoción de la salud

Es un elemento clave dentro del área de la salud, ya que interviene en las condiciones de tiempo, lugar y persona, implementando en conjunto acciones para mejorar la salud. Utiliza esta información para ayudar a las personas a protegerse y volverse más resilientes. De acuerdo con De la Guardia (2020) el Modelo Operativo de Promoción de la Salud identifica aspectos favorables, que beneficien a la calidad de vida, y determinantes de peligro, que afectan negativamente la salud. Este proceso busca favorecer a los primeros y evitar o limitar los segundos.

La promoción es un proceso político y social que fortalece habilidades individuales y modifica las circunstancias sociales, económicas y ambientales para refinar el bienestar público e individual. Permite prevenir enfermedades junto con la mejoraría de la vida y la capacidad autónoma. Este proceso se basa en intervenciones sociales y ambientales

integrales, realizadas con un enfoque participativo, lo que significa que todos los actores involucrados, desde los profesionales de la salud hasta los propios individuos, trabajan conjuntamente para alcanzar objetivos comunes de salud y bienestar.

Los profesionales de enfermería desempeñan un papel esencial en el segundo nivel de atención. Herrera et al. (2022) mencionan que los enfermeros y enfermeras trabajan para modificar conductas y promover hábitos saludables en sus pacientes, centrándose en áreas clave como la motivación, el valor personal, buenos hábitos alimenticios y la actividad física. Los enfermeros y enfermeras se esfuerzan por cambiar los comportamientos no saludables de los pacientes, informando sobre la adherencia a los tratamientos prescritos y el incremento de la práctica de actividades preventivas como las revisiones médicas regulares.

Además de sus funciones asistenciales, el personal de enfermería también tiene un rol significativo en la enseñanza sanitaria. Mediante talleres, charlas y otras actividades educativas, ellos empoderan a la población a la autonomía durante la toma de decisiones que sean conscientes y responsables en su salud. Este enfoque educativo no solo ayuda a prevenir enfermedades, sino que también mejora la capacidad de los individuos para gestionar sus propias condiciones de salud, reduciendo así la dependencia del sistema de salud y promoviendo un mayor bienestar general.

2.1.8 Prevención de la salud

La prevención es un componente vital dentro de la salud pública, debido a que busca anticipar y prevenir la existencia de patologías y afecciones en la salud antes de que ocurran. Rodríguez y Echemendía (2011) afirman que se basa en el reconocimiento y mitigación de determinantes de riesgo, promoviendo estilos de vida saludables y creando entornos que faciliten el bienestar de las personas. La prevención en salud se divide en tres niveles, estos niveles trabajan juntos para disminuir la incidencia y el efecto de las enfermedades en la población.

La prevención primaria previene la aparición de enfermedades promoviendo hábitos saludables y eliminando factores de riesgo, como a través de vacunas y campañas de educación sanitaria. La secundaria se concentra en la detección temprana de enfermedades mediante exámenes y cribados periódicos, permitiendo intervenciones más efectivas para limitar la progresión de las enfermedades. La terciaria trata de reducir las

complicaciones y elevar la calidad de vida de quienes ya padecen enfermedades crónicas, a través de la rehabilitación y el manejo continuo de síntomas.

La prevención de la salud se define como el conjunto de medidas destinadas no solo a evitar la aparición de enfermedades, sino también a detener su progreso y atenuar sus consecuencias una vez establecidas. Según Vignolo et al. (2011), este enfoque es fundamental para mejorar la salud pública y reducir la carga de enfermedades en la sociedad. La implementación efectiva de estrategias preventivas puede reducir significativamente la incidencia y la severidad de enfermedades, fortaleciendo así la calidad de vida de las personas y reduciendo los costos asociados con el tratamiento de enfermedades avanzadas.

2.2. Marco Contextual

El Instituto Tecnológico Particular Sudamericano, ubicado en Cuenca, Ecuador, fue fundado entre 1995 y 1996. Inicialmente recibió la categoría de Instituto Técnico Superior el 7 de septiembre de 1995, y más adelante, el 20 de marzo de 1998, se le otorgó la categoría de Instituto Superior Tecnológico. Ofrece una amplia variedad de carreras técnicas y profesionales, adaptadas a las necesidades y demandas del mercado laboral actual. Entre las carreras que se imparten se encuentran Contabilidad, Gastronomía, Diseño, Enfermería, Turismo, y muchas más.

Estas carreras están diseñadas para proporcionar a los estudiantes un entorno académico ideal que fomenta el desarrollo de competencias prácticas y aplicadas, permitiendo la integración de manera efectiva al mundo laboral. El instituto se distingue por su enfoque en la calidad educativa y su compromiso con la excelencia académica. A través de sus programas, busca formar profesionales altamente capacitados y competentes, preparados para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades del entorno laboral contemporáneo.

La filosofía del Instituto se basa en su misión que es formar Técnicos y Tecnólogos éticamente sólidos y altamente competentes. A través de una educación que fusiona lo tecnológico, lo científico y lo humanista, fomentamos la investigación y la innovación. Preparamos a nuestros graduados para enfrentar los desafíos empresariales y sociales, ofreciendo soluciones innovadoras, proyectándose como una Institución de Educación Superior líder, reconocida a nivel nacional e internacional por la calidad de nuestros servicios y nuestro compromiso con el desarrollo integral de la comunidad. Buscamos ser un referente en la mejora continua de las organizaciones, promoviendo el cuidado del medio ambiente y la sostenibilidad de los recursos naturales, sus principios claros presentan calidad, pertinencia, integralidad, acceso universal, igualdad de oportunidades y movilidad, teniendo valores como el respeto, compromiso y lealtad institucional, responsabilidad social e innovación.

2.3 Marco Conceptual

Empírico: perteneciente o relativo a la experiencia.

Cinismo: acto de mentir sin sentir remordimiento en la defensa y práctica de acciones que no son apropiadas.

Eficacia: lograr el efecto esperado en alguna situación.

Aceptabilidad: adaptación que conlleva asumir que hay situaciones que no se pueden modificar.

Prevalencia: número total de casos de una patología o condición de salud dentro de un grupo poblacional.

Ausentismo: inasistencia al trabajo por parte de un empleado en uno o más días de los que se esperaban iba a asistir.

Reveses: Denota haberse extendido o hecho al contrario algo.

Inexistencia: sensación de no existir, no ser o falta de existencia de realidad.

Depresión: tristeza persistente y pérdida de interés en actividades, durante un periodo de tiempo prolongado.

Aislamiento: apartar a alguien del grupo.

Negatividad: enfoque en eventos negativos sobre los positivos.

Ansiedad: preocupación en altos niveles ante situaciones cotidianas. Comúnmente produce alteración en el ritmo cardiaco, hiperventilación, sudor excesivo y cansancio.

Repercute: Indica que tiene consecuencia o produce un impacto.

Capítulo III: Metodología de investigación

La metodología de investigación abarca el diseño sistemático de un estudio por parte del investigador para garantizar la recolección de resultados verificados y confiables que respondan a los objetivos propuestos. Para Morles (2002) es la evaluación analítica del grupo de procedimientos reflexivos y metódicos utilizados por las personas para hallar respuestas favorables a problemas de alta dificultad, prácticos o teóricos. El proceso implica el uso de varias técnicas para la recopilación de datos, su interpretación y la formulación de conclusiones en base a la información obtenida.

3.1 Enfoque de investigación

La investigación emplea un enfoque cualitativo, explorando las vivencias, percepciones y sentimientos de los profesores en relación con el síndrome, buscando la comprensión dentro del entorno laboral, así mismo se apoyará de un enfoque cuantitativo para obtener una comprensión más completa y profunda, con el fin de explorar tanto la extensión del problema como las experiencias personales y contextuales que contribuyen al Burnout. Sarduy (2007) indica que la separación entre ambas metodologías irá reduciendo, llegando a complementarse para facilitar los procesos de investigaciones. Sin embargo, se diferencian en que la cuantitativa se basa netamente en la recopilación de datos numéricos, mientras que la cualitativa consiste en base a la experiencia.

Así también, el enfoque cuantitativo se sustenta en la recolección y el estudio de información que responda preguntas investigativas y comprobar planteamientos previamente formuladas. El método de investigación depende de la medición estadística, el conteo y el análisis estadístico de la información obtenida con el uso de técnicas de registro, para identificar de manera precisa patrones dentro de una población. Cadena (2017) señala que, en los métodos cuantitativos, la información suele ser recopilada y comparada logrando obtener resultados ordinarios, de manera general se explica que la validez hace referencia al nivel en que un instrumento mide asertivamente la variable a evaluar.

El enfoque cualitativo generalmente se emplea inicialmente para explorar y perfeccionar cuestionamientos que pueden generar hipótesis, aunque estas no siempre se ponen a prueba. Este enfoque suele basarse en métodos que ayuden a la recolección de datos que no implican mediciones numéricas ni conteo, en su lugar, se centra en descripciones detalladas e interpretaciones de los fenómenos estudiados.

Mientras que el enfoque cuantitativo proporcionará datos estadísticos en base a la prevalencia y los determinantes relacionados al Burnout, el enfoque cualitativo permitirá

explorar las experiencias subjetivas de los docentes, ofreciendo una visión más holística del fenómeno. Pérez (2011) afirma que, al complementar estos enfoques, se mejora la credibilidad y validez de la investigación. La combinación de ambos enfoques permitirá entender la prevalencia y factores, así como experiencias y percepciones.

3.2 Tipo de estudio y alcance

Se encuentra dentro de un enfoque descriptivo de corte longitudinal no experimental, cuyo objetivo es observar y describir la prevalencia junto a características del Burnout en docentes. En esta investigación no hay presencia de manipulación de variables. A través de la recolección de datos mediante cuestionarios y encuestas, se busca obtener una imagen detallada y precisa de la situación actual del Burnout entre los docentes, que puede ser empleada para el desarrollo de métodos de intervención y apoyo dirigidas a reconocer que sucede con el bienestar laboral y personal.

El enfoque descriptivo ayudará con la definición de la muestra a la que va dirigida la entrevista. Guevara et al. (2020) expresa que el objetivo es describir cualidades esenciales de grupos similares de sucesos, empleando criterios metódicos que facilitan crear la organización o pauta de los hechos, proporcionando información sistemática y equiparable con la de otras fuentes. El investigador puede escoger entre ser un observador completo, observar cómo participante, un participante observador o un participante completo.

El presente estudio se basa en un corte longitudinal, al tener en cuenta que los datos se basan en una tabla de muestra de datos cualitativos y cuantitativo. Guzmán (2018), señala que los estudios longitudinales constituyen un enfoque que se basa en calcular la magnitud mediante un transcurso eventual determinado. En este contexto, se aplica para estudiar y analizar de manera continua el proceso de un evento. El corte longitudinal no experimental es un diseño de investigación en el que se observa y analiza a un grupo de sujetos a lo largo del tiempo sin intervenir en las variables de estudio.

3.3 Instrumentos y técnicas para el levantamiento de la información

Se emplearán diversas técnicas para recolectar información, utilizando encuestas, entrevistas y observación de datos. Gilla et al. (2019) que el cuestionario utilizado consta de 22 preguntas en las cuales se indicarán con qué regularidad experimenta la situación propuesta en cada dimensión. Se aplicará entrevistas semiestructuradas para complementar estos datos, proporcionando una perspectiva cualitativa sobre las experiencias y percepciones de los docentes respecto al Burnout, permitiendo recoger

datos cuantitativos sobre los determinantes asociados en una muestra representativa compuesta por 31 docentes.

Además, se emplearán entrevistas como herramienta principal para recopilar información sobre las estrategias educativas y el efecto del síndrome de burnout. Se realizarán entrevistas con los docentes para identificar las técnicas que emplean en el aula y evaluar sus percepciones sobre su efectividad. Además, se entrevistó a 84 estudiantes de diferentes carreras (Marketing digital, Enfermería, Desarrollo de Software, Diseño, Turismo, Gastronomía, Electricidad, Redes y telecomunicaciones, Cuidado canino, Asistencia odontológica y Educación digital) para verificar cómo se implementan estas estrategias y su impacto en el proceso educativo. También se incluirán preguntas específicas para medir la presencia y el grado de burnout entre los docentes. Este enfoque permitirá examinar cómo las estrategias educativas afectan el bienestar emocional de los educadores y contribuyen a la prevención del agotamiento profesional, ofreciendo una visión completa del impacto de las prácticas pedagógicas en el entorno escolar.

En el caso de técnicas como entrevistas, Troncoso y Amaya (2017) señalan que debe llevarse a cabo en un ambiente de interacción, apertura y sensibilidad, que resulta favorable tanto para el sujeto de estudio como para el estudiador. Esta técnica explora los contextos individuales que no pueden captarse mediante encuestas. Además, se observan datos, recopilando y analizando información sobre el entorno de trabajo y las condiciones laborales de los docentes, lo que incluirá la revisión de registros institucionales y la observación directa de las dinámicas en el ambiente educativo.

Tabla 1

Cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory)

Despersonalización:
¿Ha experimentado alguna vez una sensación de desapego o indiferencia hacia sus estudiantes? ¿Puede describir cómo se siente?
¿Ha notado algún cambio en su actitud hacia sus tareas docentes, como corregir trabajos o preparar clases, debido a la despersonalización?
¿Cómo evalúa el impacto que tiene en sus estudiantes y en la comunidad académica?
Agotamiento Emocional:

¿Cómo afecta la carga de trabajo (investigación, enseñanza, administración) a su nivel de estrés y bienestar?
¿Cómo maneja el estrés y el agotamiento emocional para evitar que afecte su desempeño profesional?
¿Cuáles son las dinámicas o espacios que considera usted que le ofrece el instituto para que no se presente el Burnout?
Realización Personal:
¿Qué aspectos de su trabajo le brindan más satisfacción y sentido de logro?
¿Qué estrategias aplica usted para trabajar con sus estudiantes cuando presentan algún tipo de problemática a nivel académico o personal?
¿Qué aspectos de su trabajo como docente le brindan mayor satisfacción personal?
Instituto:
¿Qué medidas cree que debería tomar el instituto para ayudar a los docentes a prevenir y manejar el burnout?

Nota. Esta tabla presenta las preguntas incluidas en el Maslach Burnout Inventory (MBI), en las tres esferas.

3.4 Participantes

El universo a investigar está constituido por 100 docentes que laboran en el Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano. Para obtener datos representativos y manejables, se seleccionó una muestra de 31 docentes de tiempo completo, quienes laboran en una jornada de 8 horas en todas las modalidades, asegurando que esta selección representa adecuadamente el universo total. Esta muestra permitirá realizar análisis detallados y obtener resultados que puedan generalizarse al conjunto de docentes del instituto, manteniendo un equilibrio entre precisión y eficiencia en la obtención y estudio de datos.

3.5 Criterios de selección

Tabla 2

Parámetros de elección para la implementación de la encuesta MBI

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión

• Docentes de tiempo completo. • Docentes que hayan entregado el consentimiento informado.	• Docentes de jornada laboral a medio tiempo y/o facturación • Docentes que no hayamos enviado el consentimiento informado

Nota. Esta tabla presenta las preguntas incluidas en el Maslach Burnout Inventory (MBI), en las tres esferas.

3.6 Operacionalidad de Variables

Tabla 3

Operacionalidad de Variables de la encuesta MBI

Variable	Definición	Dimensión	Tipo	Categoría
Edad	Tiempo de vida (desde nacimiento hasta la fecha presente).	Años	Cuantitativa	1.18-24 años 2. 25-31 años 3. 32-38 años 4. 39-45 años 5. 45-51 años 6. Igual o superior a 52 años
Género	Distintivo entre hombre y mujer.	Biológica	Cualitativa (nominal)	1.Masculino 2. Femenino
Años de experiencia laboral dentro del Instituto	Tiempo de participación dentro de la entidad.	Años	Cuantitativa	1. Menos de 1 año 2. 1-5 años 3. 5-10 años 4. Más de 10 años
Conocimiento sobre el Síndrome	Si el participante conoce o ha escuchado hablar del tema.	Síndrome de Burnout	Cualitativa	1. si 2. no
Conocimiento sobre el Test del Síndrome de Burnout	Si el participante conoce sobre los diferentes instrumentos de evaluación para el Test	Síndrome de Burnout	Cualitativa	1. si 2. no

Aplicación del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI).	Instrumento utilizado para calcular el Síndrome de Burnout.	Test	Cualitativa	

Nota. Esta tabla presenta las variables demográficas y la clasificación en definición, dimensión, tipo y categoría.

Tabla 4

Operacionalidad de Variables de la encuesta MBI

Pregunta	**Definición**	**Valores/Medición**
¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?	Nivel de agotamiento emocional percibido por el participante	0-6 (Nunca - Todos los días)
Cuando termino mi jornada laboral ¿me siento vacío?	Sensación de vacío al finalizar la jornada laboral	0-6 (Nunca - Todos los días)
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo ¿me siento fatigado?	Fatiga matutina al enfrentar una nueva jornada de trabajo	0-6 (Nunca - Todos los días)
¿Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes?	Percepción de comprensión hacia los estudiantes	0-6 (Nunca - Todos los días)
¿Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como seres impersonales?	Sensación de tratar a los estudiantes de manera impersonal	0-6 (Nunca - Todos los días)
¿Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa?	Cansancio por trabajar con personas durante todo el día	0-6 (Nunca - Todos los días)
¿Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes?	Eficacia percibida en el tratamiento de problemas estudiantiles	0-6 (Nunca - Todos los días)
¿Siento que mi trabajo me está desgastando?	Percepción de desgaste laboral	0-6 (Nunca - Todos los días)
¿Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo?	Influencia positiva percibida a través del trabajo	0-6 (Nunca - Todos los días)

¿Siento que me he hecho más duro con la gente?	Percepción de endurecimiento personal en el trato con otros	0-6 (Nunca - Todos los días)
¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?	Preocupación por endurecimiento emocional debido al trabajo	0-6 (Nunca - Todos los días)
¿Me siento con mucha energía en mi trabajo?	Nivel de energía percibido en el trabajo	0-6 (Nunca - Todos los días)
¿Me siento frustrado en mi trabajo?	Nivel de frustración percibido en el trabajo	0-6 (Nunca - Todos los días)
¿Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo?	Percepción de exceso de tiempo en el trabajo	0-6 (Nunca - Todos los días)
¿Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas en mi entorno laboral?	Desinterés por el bienestar de otros en el entorno laboral	0-6 (Nunca - Todos los días)
¿Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa?	Cansancio por contacto directo constante con personas	0-6 (Nunca - Todos los días)
¿Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes?	Facilidad percibida para crear un buen clima con estudiantes	0-6 (Nunca - Todos los días)
¿Me siento estimado después de haber trabajado con mis estudiantes?	Nivel de estimación percibida tras interactuar con estudiantes	0-6 (Nunca - Todos los días)
¿Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo?	Percepción de logro de cosas valiosas en el trabajo	0-6 (Nunca - Todos los días)

¿Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades?	Sensación de estar al límite de las capacidades personales	0-6 (Nunca - Todos los días)
¿Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada?	Adecuación percibida en el tratamiento de problemas emocionales en el trabajo	0-6 (Nunca - Todos los días)
¿Me parece que los estudiantes me culpan de alguno de sus problemas?	Percepción de culpabilidad atribuida por estudiantes	0-6 (Nunca - Todos los días)

Nota. En esta tabla se presentan las preguntas de la encuesta con su definición y la medición de cada una.

Maslach et al. (1986).

Tabla 5

Entrevista sobre estrategias de docentes aplicadas dentro del aula

Preguntas:
1. ¿Ha experimentado alguna vez una sensación de desapego o indiferencia hacia sus estudiantes? ¿Puede describir cómo se siente?
2. ¿Ha notado algún cambio en su actitud hacia sus tareas docentes, como corregir trabajos o preparar clases, debido a la despersonalización?
3. ¿Cómo evalúa el impacto que tiene en sus estudiantes y en la comunidad académica?
4. ¿Cómo afecta la carga de trabajo (investigación, enseñanza, administración) a su nivel de estrés y bienestar?
5. ¿Cómo maneja el estrés y el agotamiento emocional para evitar que afecte su desempeño profesional?
6. ¿Cuáles son las dinámicas o espacios que considera usted que le ofrece el instituto para que no se presente el Burnout?
7. ¿Qué aspectos de su trabajo le brindan más satisfacción y sentido de logro?
8. ¿Qué estrategias aplica usted para trabajar con sus estudiantes cuando presentan algún tipo de problemática a nivel académico o personal?
9. ¿Qué aspectos de su trabajo como docente le brindan mayor satisfacción personal?
10. ¿Qué medidas cree que debería tomar el instituto para ayudar a los docentes a prevenir y manejar el burnout?

Nota. En esta tabla se presentan las preguntas de la encuesta para conocer las estrategias que aplican los docentes dentro de las aulas para una mejor educación y convivencia.

Tabla 6

Encuesta sobre estrategias que se aplican dentro de aulas a estudiantes

Categoría:	Opciones:
Edad	17 - 22 años

	23 - 28 años 29 - 34 años 35 - 40 años 40 o más años
Género	Masculino Femenino
Carrera	Marketing digital Enfermería Desarrollo de Software Diseño Turismo Gastronomía Electricidad Redes y telecomunicaciones Cuidado canino Asistencia odontológica Educación digital
Ciclo	Primer Segundo Tercer Cuarto
¿Qué tan efectivas considera usted las estrategias que aplica el docente para resolver conflictos?	Muy efectivas Efectivas Algo efectivas Poco efectivas Nada efectivas
Menciona aquí alguna de las estrategias que aplica el docente en el aula de clases	Pregunta abierta
¿Con qué frecuencia los docentes utilizan ejemplos prácticos para explicar los conceptos?	Siempre Frecuentemente A veces Raramente Nunca
¿Cómo calificas la habilidad de tus docentes para hacer las clases interesantes?	Excelente Buena Regular Mala Muy mala
¿Qué tan accesibles son tus docentes para resolver dudas fuera del horario de clase?	Muy accesibles Accesibles Algo accesibles Poco accesibles Nada accesibles
¿Con qué frecuencia tus docentes proporcionan retroalimentación constructiva sobre tus trabajos y exámenes?	Siempre Frecuentemente A veces Raramente Nunca

Nota. Esta tabla presenta una serie de preguntas en escala de Likert para calificación a docentes de parte de los estudiantes en sus estrategias frente a problemáticas dentro del aula

3.7 Fases

3.7.1 Fase I: Identificación de la Problemática

3.7.1.1 Identificación y Evaluación de Síntomas

En esta primera fase se pretende investigar la incidencia progresiva de la tensión y ansiedad en los profesores. Se ha observado un incremento significativo en los reportes de problemas de salud mental específicamente en el área de docencia, lo cual puede relacionarse con aspectos como la presión laboral, la falta de recursos adecuados para el manejo del estrés, y el balance insuficiente entre la vida personal y el trabajo.

Esta situación no solo afecta el bienestar emocional y físico, sino que también puede repercutir negativamente en su rendimiento y su desarrollo personal. Por lo tanto, es esencial identificar las causas subyacentes de este fenómeno y proponer estrategias efectivas para mitigarlo, para reforzar el estado de vida de los educadores y fomentar un ambiente más saludable.

3.7.1.2 Análisis del Entorno Laboral

En el cuestionario se evalúan tres esferas del Burnout en docentes universitarios, el agotamiento emocional indica el cansancio que sufren debido a las exigencias académicas, carga de responsabilidades laborales y la presión para acotar con los parámetros educativos e investigativos. La despersonalización, por otro lado, se manifiesta como una actitud cínica y distante hacia los estudiantes y colegas, producto de la frustración y estrés acumulado. Finalmente, la realización personal mide la percepción de aptitud y éxito dentro del trabajo; una puntuación baja en esta dimensión refleja una visión negativa sobre la propia eficacia y logros profesionales.

Analizar estas dimensiones es crucial para identificar determinantes de riesgo que afectan el bienestar y el rendimiento del personal. Al comprender mejor estos aspectos, las organizaciones pueden diseñar estrategias efectivas para mejorar la satisfacción laboral, cultivar un contexto profesional positivo, apoyando el desarrollo profesional. Estas estrategias pueden incluir programas de formación y desarrollo, iniciativas de reconocimiento y recompensa, así como medidas para promover la distribución óptima entre el trabajo y la vida personal.

3.7.2 Fase II: Definir lugar de la identificación

El Instituto Tecnológico Particular Sudamericano, en Cuenca, Ecuador, fue fundado entre 1995 y 1996 ofrece carreras técnicas y profesionales como Contabilidad, Gastronomía, Diseño, Enfermería, y Turismo, diseñadas para desarrollar competencias prácticas y aplicadas. El instituto se distingue por su calidad educativa y compromiso con

la excelencia, formando profesionales capacitados para enfrentar los desafíos del mercado laboral contemporáneo. Un pilar fundamental de esta calidad es el personal docente, cuya importancia radica no solo en la transmisión de conocimientos, sino también en sus funciones de investigación y vinculación.

3.7.3 Fase III: Planificación

3.7.3.1 Identificación de Factores de Riesgo y Protectores

- Factores de Riesgo: Identificación de factores que contribuyen al Burnout, como la sobrecarga de tareas, ausencia de reconocimiento, y conflicto en la distribución del tiempo.
- Factores Protectores: Determinación de factores que pueden mitigar el Burnout, como apoyo social, desarrollo profesional y equilibrio entre trabajo y vida personal.

3.7.3.2 Diseño de Intervenciones

- Intervenciones Individuales: Desarrollo de programas de manejo del estrés y formación en habilidades de afrontamiento.
- Intervenciones Organizacionales: Recomendaciones a nivel institucionales, mejora del ambiente laboral, y creación de programas de reconocimiento y recompensa.

3.7.4 Fase IV: Análisis de datos

En esta fase se analizarán y tabularán datos obtenidos de todos los docentes participantes en la entrevista y encuestas y elaboración de un plan a tratar este tema abordado.

Capítulo IV: Análisis e interpretación de los resultados

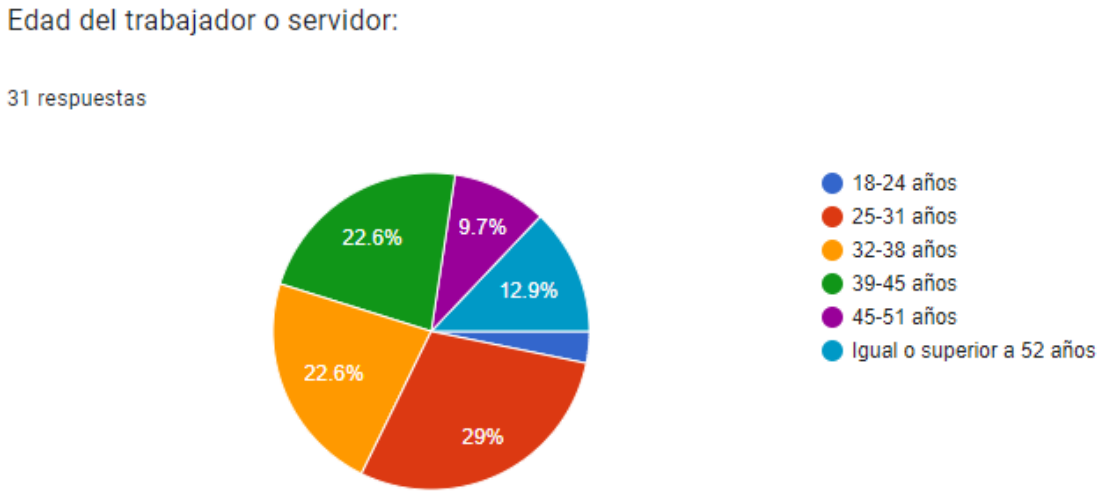
Para comenzar el análisis e interpretación de los resultados, se identificaron inicialmente las variables sociodemográficas de la población, es decir, los 31 docentes a tiempo completo del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano. Conforme a las estadísticas y los resultados adquiridos del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), se determinó que, entre los 31 docentes de tiempo completo del instituto, 1 presentó síndrome de burnout, 13 mostraron indicios de un posible diagnóstico de burnout, y 17 no presentaron señales del síndrome.

A continuación, como parte de la interpretación de datos se presentan los resultados de las variables y las tres dimensiones; además de un análisis específico de cada pregunta.

4.1 Variables sociodemográficas

Figura 1

Edad



Nota. En la presente figura se presenta la edad de los participantes.

En la siguiente gráfica, se reconoce que el 3,2% corresponde a docentes de entre 18 a 24 años, el 29% de 25 a 31 años, el 22,6% de 32 a 38 años, 22,6% entre los 39 a 45 años, el 9,7% entre los 45 a 51 años y el 12,9% corresponde a docentes de 52 años o más. Se muestra una distribución diversa de edades entre los docentes, con una notable representación de profesionales jóvenes y una presencia significativa de docentes con varios años de experiencia en el campo educativo.

Figura 2

Años de experiencia

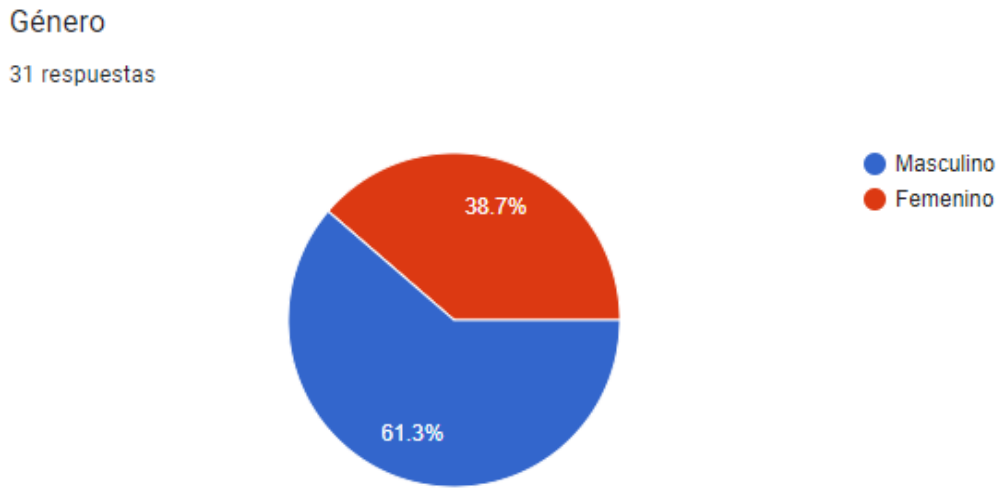


Nota. En la gráfica se presenta los años de experiencia como parte del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano

La gráfica a continuación identifica que el 29% corresponde a docentes con menos de 1 año de experiencia laboral en el instituto, el 32,3% a docentes con experiencia de 1 a 5 años, el 19,4% a aquellos con 5 a 10 años y el 19,4% a docentes con una trayectoria laboral superior a 10 años. La gráfica muestra una distribución variada de la experiencia laboral entre los docentes, destacando un equilibrio entre los recién llegados, aquellos en plena fase de consolidación, y los más experimentados que aportan una vasta trayectoria y conocimiento al instituto.

Figura 3

Género



Nota. En la gráfica se presenta el género de los participantes.

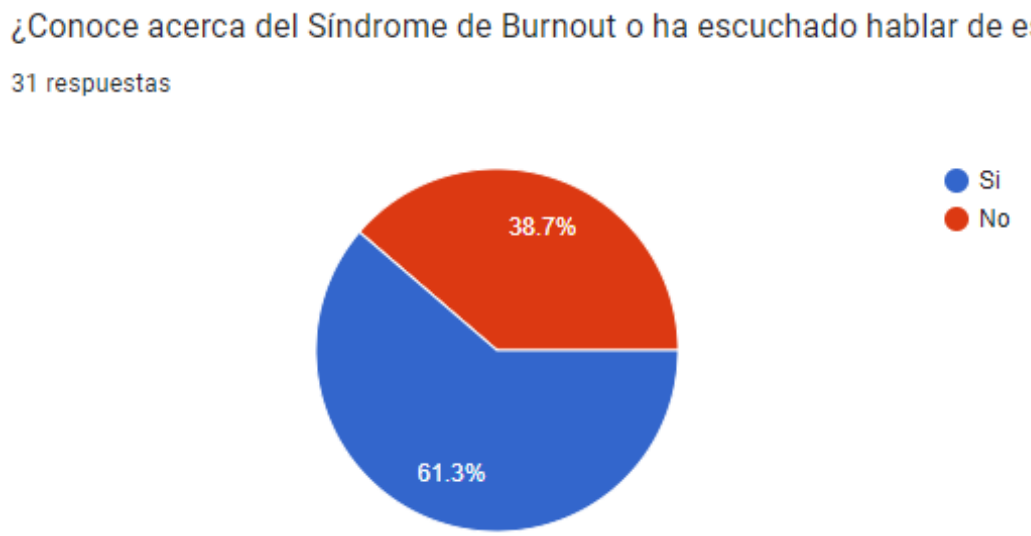
Se observa la distribución de los participantes según su género. El 61,3% de los participantes son de género masculino, lo que indica una mayoría significativa en comparación con el género femenino que corresponde al 38,7% de los participantes. Aunque este grupo es menor en comparación con el masculino, aún constituye una parte sustancial de la población total de participantes. Esta distribución puede reflejar tendencias y dinámicas específicas del grupo estudiado, ofreciendo una visión clara de la composición de género entre los participantes.

4.2 Conocimiento acerca del Síndrome de Burnout

En este apartado se muestran preguntas acerca del conocimiento sobre el Síndrome de Burnout en relación a docentes a tiempo completo del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano.

Figura 4.

Conocimiento sobre Burnout

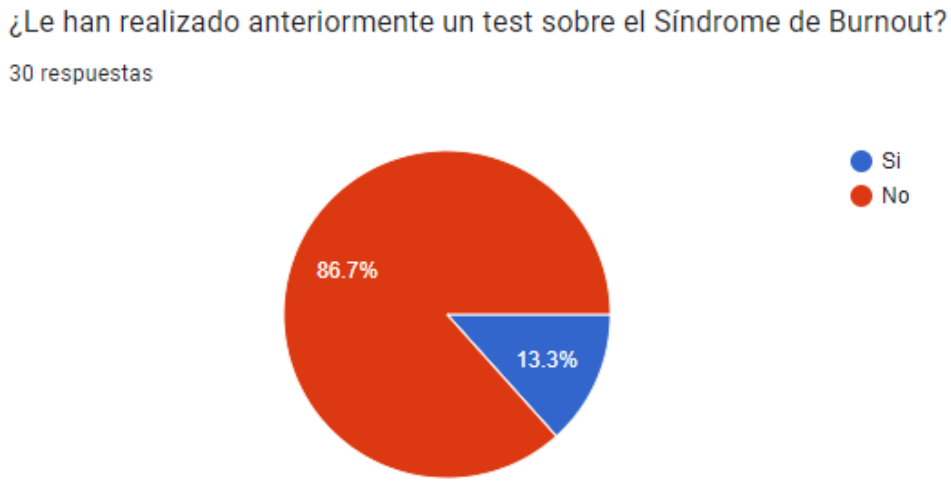


Nota. En la siguiente gráfica, se refleja qué participantes conocen sobre el Síndrome de Burnout.

Se analiza el nivel de conocimiento de los participantes acerca del Síndrome de Burnout. El 61,3% afirman estar familiarizados con el tema, lo que indica que una mayoría significativa tiene conocimiento. Por otro lado, el 38,7% de los participantes indican que no conocen sobre el Síndrome de Burnout. Se resalta la necesidad de continuar con esfuerzos educativos y de concienciación para asegurar que más personas estén al tanto de este importante tema de salud mental.

Figura 5

Test previo



Nota. En la gráfica se presenta la cantidad de participantes que han participado en un test sobre el Síndrome de Burnout.

Un 86,7% de los docentes indican que no se les ha aplicado un test relacionado con el Burnout, esta mayoría sugiere que la evaluación formal de este síndrome no es una práctica común en su entorno laboral, por el contrario, el 13,3% de los docentes afirman haber participado en un test sobre el Síndrome de Burnout. Este grupo, aunque minoritario, ha tenido la oportunidad de ser evaluado formalmente, lo que podría ayudar en la identificación y manejo del síndrome en estos individuos, aludiendo que tienen un gran porcentaje conocimiento sobre el Síndrome, sin embargo, no se les ha aplicado ningún test previamente.

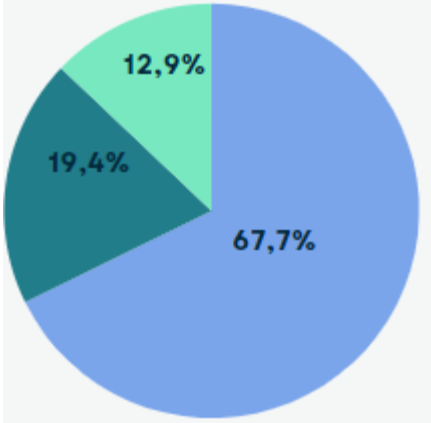
4.3 Agotamiento emocional

Esta sección de preguntas está diseñada para comprender el nivel de agotamiento emocional en los docentes participantes. Su propósito es identificar factores que puedan indicar la presencia de posibles signos de alerta vinculados con el Síndrome de Burnout. A través de estas preguntas, se busca obtener una visión clara de cómo los docentes perciben su bienestar emocional, su carga de trabajo y su satisfacción profesional.

Los resultados permitirán identificar patrones y tendencias que ayuden a elaborar un plan efectivo para prevenir y manejar el Burnout, proporcionando apoyo y recursos adecuados a los docentes. Se realizó un análisis general de esta dimensión obteniendo los siguientes resultados:

Figura 6

Análisis general de agotamiento emocional



Nota. La gráfica determina los niveles de agotamiento emocional encontrados.

El 67,7% de los individuos muestra un nivel bajo de Agotamiento Emocional, mientras que el 19,4% presenta un nivel medio y el 12,9% exhibe un nivel alto. Este alto

porcentaje de personas con un nivel bajo de Agotamiento Emocional es un indicador positivo, ya que sugiere que la mayoría de los individuos no experimentan una separación emocional significativa de sus estudiantes o colegas, lo que es favorable para el bienestar general y la eficacia en el entorno laboral y escolar.

Figura 7

Agotamiento en el trabajo



Nota. Esta gráfica señala el agotamiento emocional por el trabajo de los docentes.

El 22,6% de los participantes se sienten agotados emocionalmente pocas veces al mes. Este grupo, aunque no enfrenta agotamiento diario, experimenta una frecuencia notable de agotamiento que puede afectar su bienestar general. El 19,4% de los docentes una vez al mes o menos. Otro 19,4% se siente agotado emocionalmente pocas veces al año o menos. Finalmente, el 19,4% de los participantes se sienten agotados emocionalmente pocas veces a la semana. Estos docentes enfrentan agotamiento de manera más regular, lo cual puede ser un indicativo de una mayor presión o estrés en su entorno laboral.

Figura 8

Sentimiento de vacío



Nota. Esta gráfica analiza el vacío después de terminar su día laboral.

En los resultados se encuentra que un 48,4% de los participantes que nunca se han sentido vacíos al terminar la jornada laboral. Este conjunto representa a casi la mitad de los docentes, quienes no experimentan esta sensación de vacío, lo que sugiere un buen equilibrio emocional y una satisfacción laboral adecuada, el 16,1% pocas veces a la semana, un 12,9% pocas veces al año o menos y otro 12,9% reporta sentirse vacío pocas veces al mes. Este grupo experimenta la sensación de vacío con una frecuencia moderada, lo que indica que, aunque no es una ocurrencia constante, sí es una experiencia recurrente que puede afectar su bienestar a lo largo del tiempo.

Figura 9

Fatiga



Nota. La siguiente gráfica muestra la fatiga antes de enfrentar una jornada laboral.

En relación a la figura 9 el 38,7% de los participantes se sienten fatigados al enfrentar otra jornada de trabajo todos los días, representando una proporción significativa de docentes que experimentan una fatiga constante, el 22,6% de los docentes nunca han experimentado esta sensación, un 12,9% experimentan fatiga una vez a la semana, otro 12,9% se siente fatigado pocas veces a la semana y el 9,7% de los participantes la ha sentido una vez al mes o menos. Este grupo enfrenta la fatiga de manera esporádica, lo que sugiere que, aunque la fatiga no es un problema constante, es una experiencia ocasional que podría necesitar monitoreo.

Figura 10

Cansancio al trabajar con gente

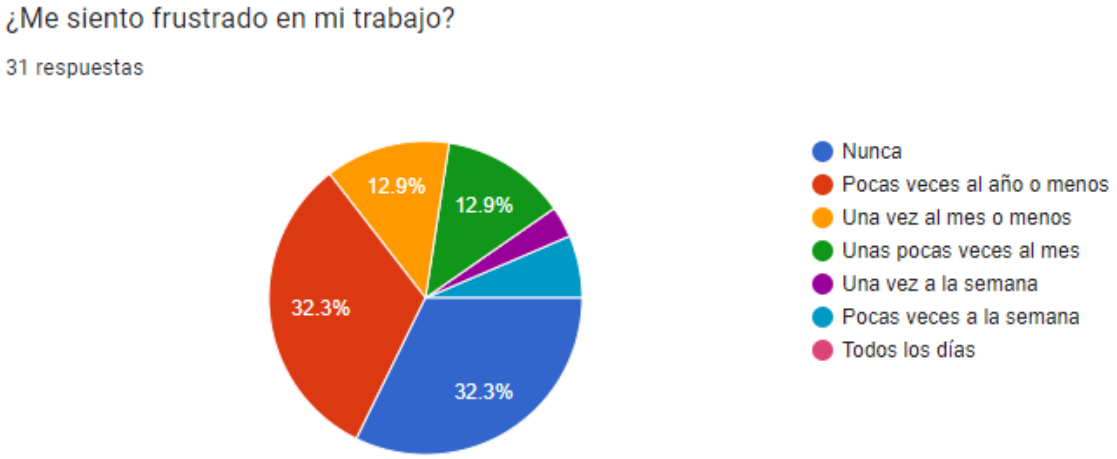


Nota. En esta gráfica se muestra el cansancio por trabajar con gente.

El 38,7% indica que no les resulta cansado trabajar todo el día con la gente, demostrando una notable capacidad para manejar la interacción continua sin experimentar cansancio significativo. El 32,3% siente cansancio pocas veces al año al trabajar con personas todo el día, mientras que un 16,1% lo experimenta pocas veces al mes. Otro 9,7% se siente cansado una vez al mes o menos en estas circunstancias. Estos docentes experimentan fatiga por la interacción continua de manera esporádica, lo que sugiere que la fatiga no es una preocupación constante para ellos.

Figura 11

Frustración en el trabajo



Nota. Se presenta la frustración de los docentes en el trabajo.

El 32,3% de los docentes nunca se han sentido frustrados en su trabajo, este dato sugiere que estos docentes probablemente cuentan con recursos y estrategias efectivas para manejar el estrés y las demandas de su profesión, mientras que otro 32,3% lo ha sentido pocas veces al año. Un 12,9% experimenta frustración una vez al mes o menos y otro 12,9% pocas veces al mes. Esta distribución equilibrada indica que un tercio de los docentes mantiene una experiencia laboral positiva, otro tercio experimenta frustración ocasionalmente, y el resto enfrenta frustración con mayor regularidad.

Figura 12

Tiempo dedicado al trabajo



Nota. Esta gráfica presenta la sensación de estar demasiado tiempo en el trabajo.

El 9,7% de los participantes sienten todos los días que están demasiado tiempo en su trabajo, lo que puede ser un indicativo de carga laboral excesiva o insatisfacción con el balance trabajo-vida, de igual manera un 9,7% nunca ha experimentado esta sensación.

Un 9,7% una vez al mes o menos. El 16,1% tienen esta sensación pocas veces a la semana. Otro 16,1% pocas veces al mes. Finalmente, el 32,3% pocas veces al año, afirmando que no es un problema constante para la mayoría de ellos.

Figura 13

Contacto directo con las personas

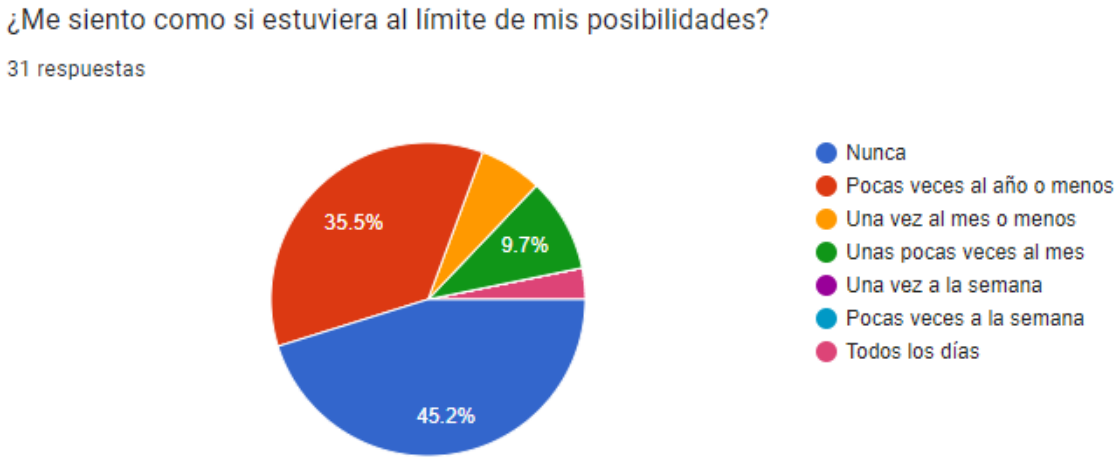


Nota. Esta gráfica indica el cansancio por la convivencia social.

El 64.5% de docentes unca ha sentido cansancio por tener contacto directo con la gente, esto refleja una gran capacidad de manejo del estrés y una alta resiliencia en sus interacciones diarias. El 19,4% ha sentido este cansancio pocas veces al año, indicando que, aunque ocasionalmente experimentan fatiga, no es una ocurrencia frecuente ni impacta significativamente su bienestar general. Y un 12,9% reporta sentirse cansado por convivir con personas una vez al mes o menos, sugiriendo una necesidad de intervenciones específicas para apoyar a este grupo y prevenir un posible incremento en el desgaste emocional.

Figura 14

Límite de posibilidades



Nota. Esta gráfica presenta la sensación de estar al límite de las posibilidades de los docentes.

El 45,2% de los docentes nunca han sentido estar al límite de sus posibilidades, lo que indica que no experimentan regularmente situaciones que los lleven a sentirse sobrepasados. El 35,5% ha experimentado esta sensación pocas veces al año, y el 9,7% la ha sentido pocas veces al mes, indicando que enfrentan desafíos significativos periódicamente.

Por tanto, el agotamiento emocional entre los docentes varía según los datos obtenidos. Un significativo 22,6% experimenta agotamiento emocional pocas veces al mes, sugiriendo que, aunque no es una preocupación diaria, esta frecuencia moderada podría influir en su bienestar general a lo largo del tiempo. Otro 19,4% reporta sentir este agotamiento una vez al mes o menos, indicando una menor frecuencia, pero aún presente.

Por otro lado, un grupo similar del 19,4% enfrenta agotamiento emocional pocas veces al año o menos, mostrando una experiencia más esporádica. En contraste, un preocupante 19,4% enfrenta agotamiento emocional pocas veces a la semana, lo que sugiere una exposición más regular al estrés y la presión laboral, factores que podrían afectar significativamente su bienestar emocional y rendimiento profesional.

4.4 Despersonalización

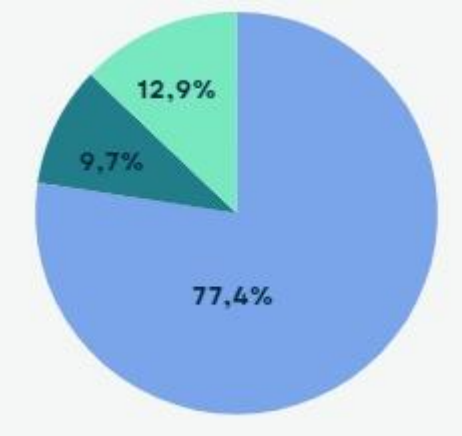
Las siguientes preguntas analizan el grado de cinismo y desapego del profesional con su trabajo y las personas con las que convive, lo que puede influir de manera negativa la función laboral, en donde es indispensable la ética. Además, medir la despersonalización permite diseñar intervenciones específicas para fomentar la empatía y la conexión humana,

reduciendo así este aspecto del burnout. En conjunto, evaluar la despersonalización ofrece una comprensión más integral del burnout, permitiendo abordarlo de manera más efectiva.

En el análisis general de esta dimensión, pudimos encontrar los siguientes resultados:

Figura 15

Análisis general de despersonalización

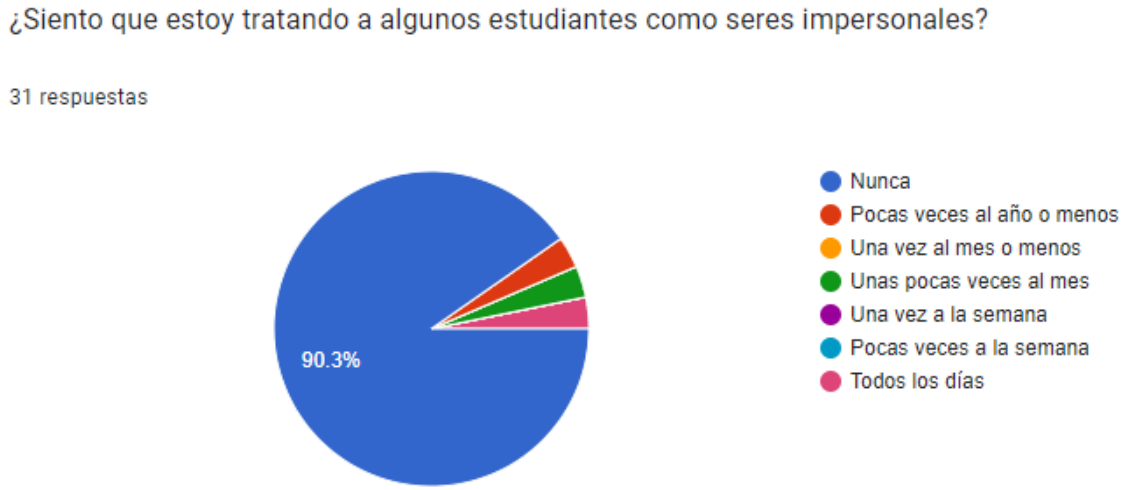


Nota. En la siguiente gráfica se indican los niveles de despersonalización encontrados.

El 77,4% de los docentes con un nivel bajo de despersonalización es un aspecto muy positivo, destacando que una gran mayoría de los docentes no experimenta esta problemática, el 12,9% presentan un nivel alto de despersonalización, lo que indica que la mayoría mantienen una relación personal y empática con sus alumnos, finalmente, el 77,4% de los docentes con un nivel bajo de despersonalización, destacando que una gran mayoría de los docentes no experimenta esta problemática. Mantener este bajo nivel es crucial para asegurar la calidad de la enseñanza y el bienestar emocional de los docentes.

Figura 16

Trato impersonal

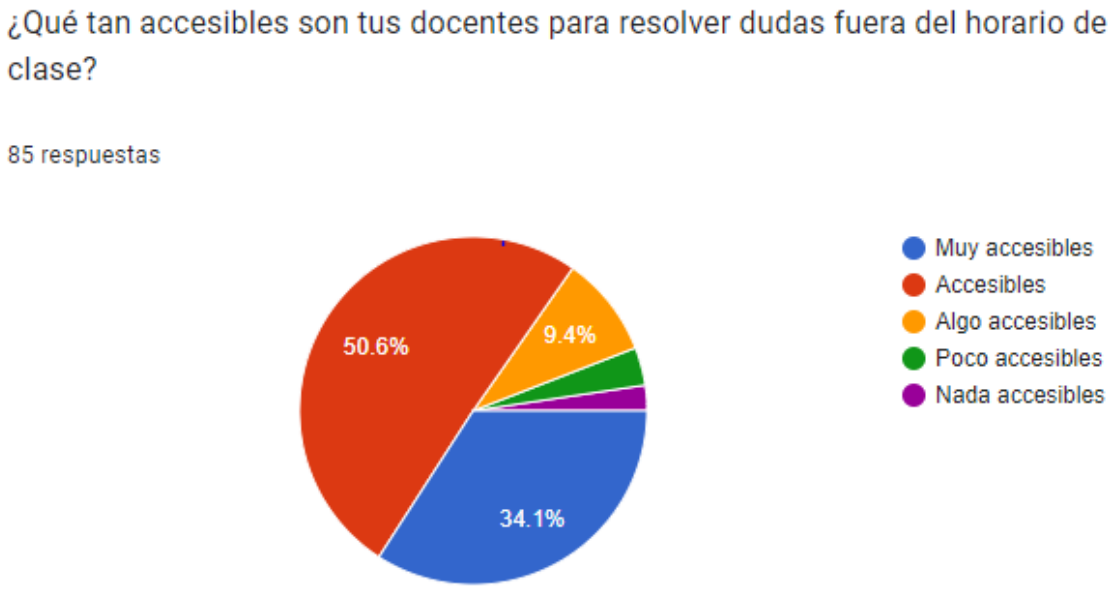


Nota. En la siguiente gráfica observamos el trato a los estudiantes como seres impersonales.

El 90,3% de los docentes afirman nunca sentir que tratan a sus estudiantes como seres impersonales, reflejando un fuerte grado de dedicación y empatía por parte de los educadores. La capacidad de los docentes para mantener una relación personal y comprensiva con los estudiantes no solo mejora el proceso de estudio, sino que también contribuye a la salud mental y emocional de ambos.

Figura 17

Accesibilidad de docentes a resolver dudas de estudiantes



Nota. En esta gráfica se presenta la accesibilidad de los docentes para los estudiantes en horas extra clase.

En los datos obtenidos en la encuesta aplicada a los estudiantes en la pregunta "¿Qué tan accesibles son tus docentes para resolver dudas fuera del horario de clase?" se encuentra que el 50.6% reconocen que sus docentes se encuentran “accesibles” para resolver sus inquietudes, un 34.1% calificó a los docentes como "muy accesibles para atender sus dudas, un 9.4% los considera como "algo accesibles”, un 3.5% los catalogó como "poco accesibles" y un 2.4% como "nada accesibles". Estos porcentajes, aunque menores, indican que existe un pequeño grupo de estudiantes que enfrenta dificultades significativas para contactar a los docentes fuera del horario de clases.

Figura 18

Endurecimiento con la gente



Nota. Se describe el endurecimiento con la gente.

En esta grafica se observa que el 35,5% de los docentes indica que pocas veces al año han sentido haber adoptado una actitud más rígida hacia las personas. Por otro lado, el 29% de los docentes reporta sentir esta rigidez pocas veces a la semana. Un 9,7% manifiesta que esta actitud se presenta una vez al mes o menos y otro 9,7% pocas veces al mes, situándose en un punto intermedio entre la esporádica y la semanal.

Figura 19

Endurecimiento emocional



Nota. Se demuestra el endurecimiento emocional en cada docente.

El 45,2% de los participantes indica nunca haberse preocupado por endurecerse emocionalmente debido a su trabajo, lo que sugiere una estabilidad emocional saludable, sin sentir la necesidad de adoptar una actitud más rígida como mecanismo de defensa ante el estrés laboral. Por otro lado, el 29% ha experimentado esta preocupación pocas veces al año. Además, un 9,7% menciona que esta preocupación surge una vez al mes o menos, lo que, aunque infrecuente, revela que todavía hay momentos en los que sienten la necesidad de endurecerse emocionalmente. Estos datos son importantes para comprender el grado de despersonalización y desgaste emocional entre los docentes, y subrayan la necesidad de estrategias de apoyo y bienestar que aborden estos problemas de manera preventiva y eficaz.

Figura 20

Poca importancia al entorno



Nota. La gráfica muestra la importancia que le dan los docentes a las personas de su alrededor.

El 77,4% de los participantes reportaron que nunca han sentido que no les importa las demás personas de su entorno. Esto indica una tendencia predominante de los individuos a sentirse valorados y conscientes de su influencia y relación con los demás. Por otro lado, un 16,1% mencionaron haber sentido que tienen poca importancia hacia los demás únicamente en contadas instancias a lo largo del año. Esto expone que, aunque en menor medida, todavía hay una parte de la población que experimenta momentos de duda o baja autoestima en cuanto a su relevancia social, aunque estos momentos no son frecuentes.

Figura 21

Ser culpados de los problemas



Nota. En esta gráfica se refleja si los docentes sienten que los estudiantes les culpan de alguno de sus problemas.

El 71% de los participantes nunca han sentido que los estudiantes les culpan de alguno de sus problemas. Por otro lado, el 22,6% han tenido esta percepción pocas veces al año. Aunque este grupo representa una minoría, su experiencia indica que ocasionalmente se sienten culpados por los problemas de los estudiantes. Aunque esta percepción no es frecuente, puede tener un impacto acumulativo negativo en su salud emocional y profesional.

De esta manera, se reconoce que, en la convivencia entre los profesores y sus alumnos, la mayoría impresionante, un alto 90.3%, nunca trata a sus estudiantes como seres impersonales, lo cual refleja un compromiso profundo y una empatía significativa hacia sus alumnos. Este alto nivel de compromiso es crucial no solo para la educación, sino también para el estado emocional de ambos, docentes y estudiantes.

Sin embargo, un análisis más detallado revela que un 35.5% de los docentes experimenta rigidez emocional pocas veces al año, mientras que un 29% la siente pocas veces a la semana. Estos datos sugieren que algunos educadores adoptan actitudes más rígidas en períodos específicos, lo que podría influir en la dinámica emocional dentro del aula y en las interacciones diarias con los estudiantes.

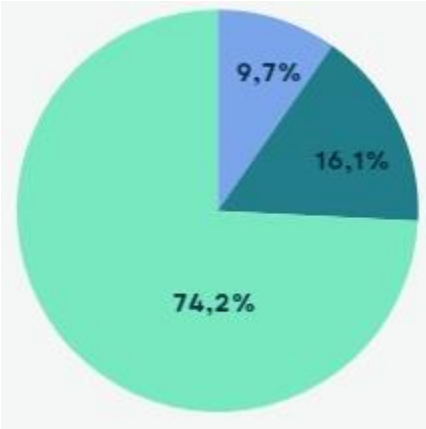
En cuanto a la preocupación por endurecerse emocionalmente debido al trabajo, un notable 45.2% de los participantes nunca ha experimentado esta preocupación. Esto indica una estabilidad emocional saludable en una gran mayoría de docentes. Sin embargo, un significativo 29% ha sentido esta necesidad de endurecimiento emocional pocas veces al año. Este hallazgo destaca momentos en los que los docentes sienten la presión de protegerse emocionalmente, posiblemente como respuesta a situaciones estresantes o desafiantes en el entorno educativo.

4.5 Realización personal

En esta dimensión se evalúa el grado de logro y competencia que los profesionales sienten en su trabajo, influenciando directamente la satisfacción laboral, la prevención del burnout y la promoción del bienestar general. Altos niveles de realización personal están asociados con mejor salud mental, mayor motivación y desempeño, así como con una menor rotación de personal. Evaluar esta dimensión permite a las organizaciones identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para crear un entorno de trabajo positivo y productivo.

A continuación, se presentan los resultados de los niveles que presentaron los docentes:

Figura 22



Nota. Se presentan los niveles de realización personal encontrados.

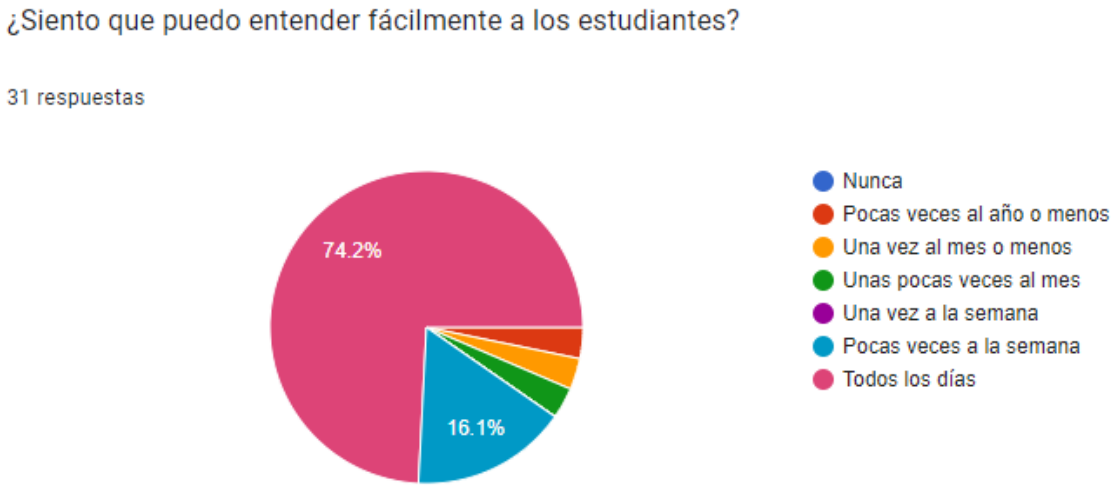
Un 9,7% de los participantes se encuentra en un nivel bajo, lo que indica que perciben una falta de satisfacción en sus vidas personales y profesionales. Este grupo puede estar enfrentando desafíos significativos que afectan su bienestar y su capacidad para alcanzar sus metas y aspiraciones. Por otro lado, el 16,1% se sitúa en un nivel medio, experimentan una sensación moderada de satisfacción y logro. Finalmente, el 74,2% de los participantes se encuentra en un nivel alto de realización personal.

Este porcentaje refleja que la mayoría de los individuos se sienten altamente satisfechos y realizados en sus vidas. Este grupo ha logrado encontrar un equilibrio entre sus metas personales y profesionales, experimentando un alto grado de satisfacción y sentido de logro. La presencia de un alto porcentaje en este nivel sugiere que el entorno en el que se desenvuelven, ya sea laboral, educativo o social, es propicio para el desarrollo y la realización personal.

Dentro de esta dimensión, se encuentra un análisis más específico, para poder analizar los resultados detalladamente.

Figura 23

Entender a los estudiantes



Nota. Se presenta la facilidad para entender a los estudiantes.

El 74,2% de los docentes afirma que pueden entender a sus estudiantes con facilidad todos los días, lo que refleja una gran empatía y habilidades de comunicación efectivas, esenciales para crear un ambiente educativo positivo y de apoyo. Mientras que el 16,1% indica hacerlo pocas veces a la semana, mostrando que enfrentan desafíos intermitentes en la comunicación y la conexión, posiblemente debido a la carga laboral, el estrés o diferencias individuales.

Figura 24

Resolución de problemas



Nota. Analiza la eficacia al tratar problemas de sus estudiantes.

En la siguiente gráfica se identifica que el 54,8% de los docentes logran actuar con eficacia ante los inconvenientes de los estudiantes todos los días, lo que muestra que poseen las habilidades necesarias para enfrentar y solucionar los problemas de los

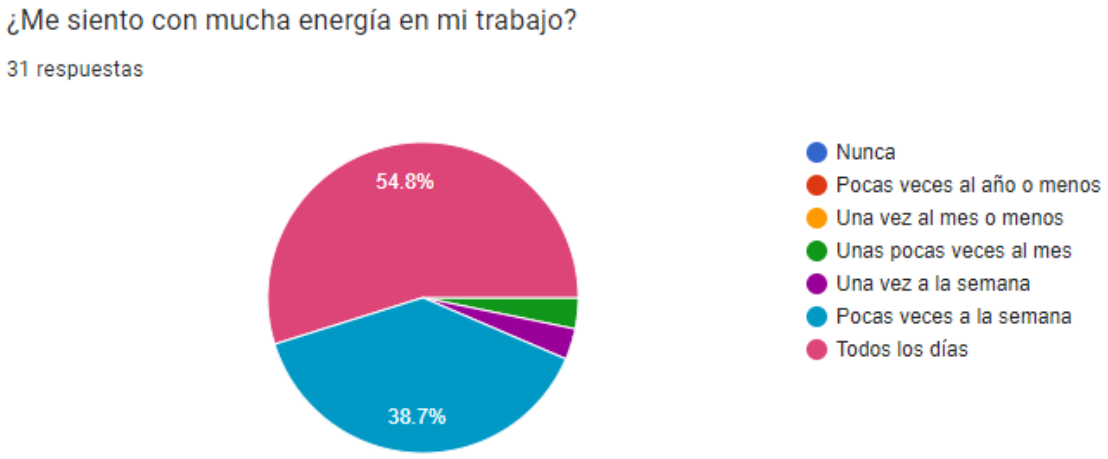
estudiantes de manera efectiva diariamente, mientras que el 25,8% de los participantes afirman realizarlo pocas veces a la semana, lo que indica que se enfrentan a desafíos que les impiden hacerlo con la misma regularidad.

En relación a la encuesta relacionada a los estudiantes, entre las respuestas se encuentran que las estrategias más destacadas que los docentes aplican en sus clases a los estudiantes son: muestra de trabajos o proyectos para aplicar retroalimentación, videos, prácticas en clase, presentaciones, trabajos en grupo, trabajos prácticos, debates y discusiones, teniendo múltiples beneficios y propósitos en el ámbito educativo.

Estas estrategias facilitan la adquisición de conocimientos, mejorando sus habilidades para hablar en público, estructurar y presentar información de manera clara y coherente con investigaciones profundas en clases, además las clases prácticas suelen basarse en problemas del mundo real, lo que ayuda a los estudiantes a desarrollar destrezas de resolución de problemas y pensamiento crítico.

Figura 25

Energía al trabajar

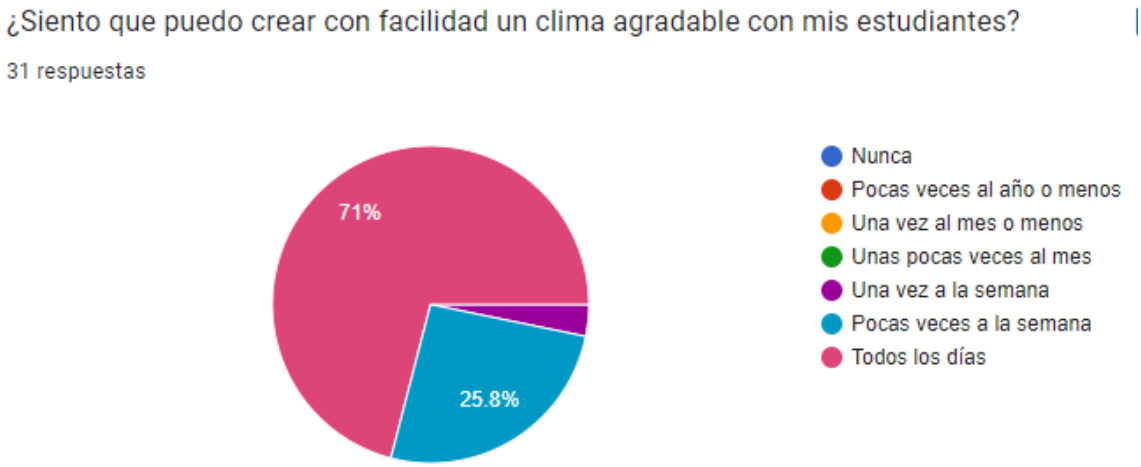


Nota. Se presenta en la gráfica la energía durante el trabajo.

El 54,8% de los participantes afirman tener energía en el trabajo todos los días, lo que sugiere que más de la mitad de ellos experimenta niveles consistentes de energía para desempeñar sus funciones laborales diariamente. lo que refleja una situación favorable donde la mayoría de los participantes se siente capaz de mantener un nivel óptimo de rendimiento y motivación en su trabajo. Por otro lado, el 38,7% tienen energía pocas veces a la semana, mostrando fluctuaciones en sus niveles de energía, lo que podría estar influenciado por elementos como la carga de trabajo, el estrés, la calidad del sueño o la salud física y emocional.

Figura 26

Clima agradable con los estudiantes



Nota. En esta gráfica se describe el ambiente con los estudiantes.

El 71% de los participantes afirman que tienen un clima agradable con los estudiantes todos los días. El 25,8% indicaron que lo experimentan pocas veces a la semana. Aunque la mayoría de las interacciones son positivas, hay ocasiones en las que el ambiente puede no ser tan favorable, lo cual podría deberse a diferentes elementos como el estrés, carga laboral o problemas personales.

Figura 27

Habilidad de docentes en clases



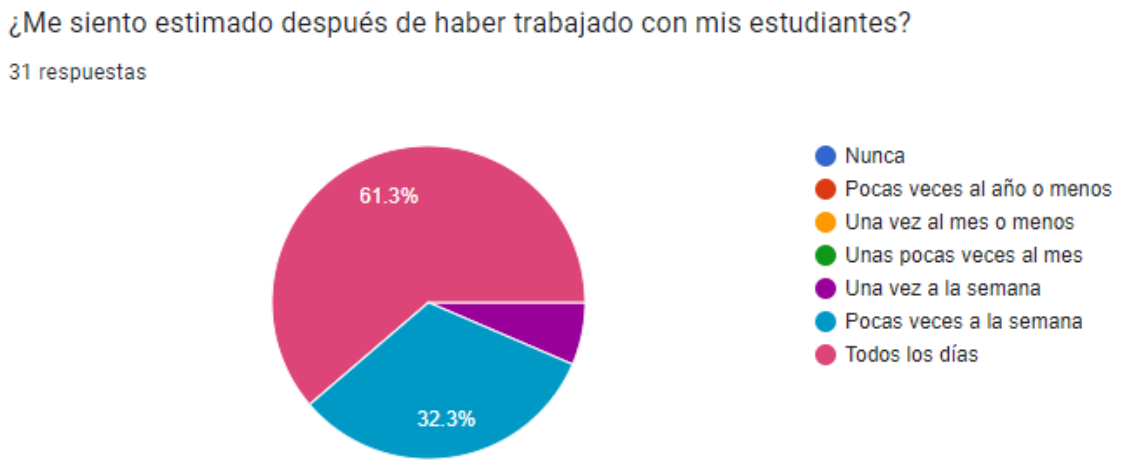
Nota. En esta gráfica se presenta la calificación de estudiantes a docentes en habilidades en clases

En relación a la pregunta "¿Cómo calificas la habilidad de tus docentes para hacer las clases interesantes?" dentro de las respuestas del alumnado, los datos obtenidos muestran a un 51.8% considerando que la habilidad de sus docentes es "buena", el 32.6% de los estudiantes califica esta habilidad como "excelente", un 9.4% opina que su habilidad es "regular", y el 1.2% de los estudiantes califica esta habilidad como "mala", indicando una minoría insatisfecha.

En conjunto, estos resultados indican que, aunque una gran mayoría de los estudiantes valora positivamente la habilidad de los docentes para hacer las clases interesantes, existe un pequeño porcentaje que percibe la necesidad de mejorar en este aspecto. Esto subraya la importancia de seguir innovando en las estrategias de enseñanza para atender a las diversas necesidades y expectativas de todos los estudiantes.

Figura 28

Estima después de trabajar



Nota. En esta gráfica se muestra la estima que sienten los docentes por parte de los estudiantes.

El 62,3% de los encuestados afirman que se sienten valorados y apreciados por sus estudiantes después de haber trabajado con ellos, mientras que el 32,3% indica que solo lo experimentan pocas veces a la semana. Esto sugiere que todavía hay una proporción considerable que solo experimenta esta sensación de manera esporádica.

Para complementar se realizó a los estudiantes la pregunta "¿Con qué frecuencia tus docentes proporcionan retroalimentación constructiva sobre tus trabajos y exámenes?" de la encuesta hacia los alumnos, se demuestra un 48.2% indica que la recibe

"frecuentemente", el 31.8% afirma que "siempre", un 17.6% menciona que solo "a veces" y el 2.4% "raramente" recibe este tipo de retroalimentación, sugiriendo una necesidad de mejora en la comunicación y apoyo en algunos casos.

Figura 29

Tratar problemas personales



Nota. En la gráfica se demuestra si las dificultades emocionales son abordadas de forma adecuada.

El 25,8% de los docentes admiten que sus problemas son tratados de forma idónea pocas veces al año, por otra parte, un 25,8% considera que son tratados de manera apropiada todos los días. Un 19,4% se siente así pocas veces a la semana. Un 12,9% siente que sus problemas emocionales son tratados de forma satisfactoria una vez a la semana. Finalmente, el 9,7% sienten que sus problemas emocionales son tratados de forma adecuada una vez al mes.

De acuerdo a la empatía y la comunicación, un sólido 74.2% de los docentes afirma comprender a sus estudiantes diariamente, lo cual subraya su capacidad para conectar emocionalmente y entender las necesidades de sus alumnos. Sin embargo, un 25.8% enfrenta desafíos en esta área pocas veces a la semana, posiblemente debido a la carga laboral, el estrés ocasional o diferencias individuales que pueden afectar la interacción diaria en el aula.

En relación con la energía y el clima laboral, el 54.8% de los docentes reporta tener energía diariamente, indicando un nivel óptimo de rendimiento y motivación en sus actividades educativas. Además, un significativo 71% experimenta un ambiente positivo

todos los días con sus estudiantes, lo que contribuye a formar un ambiente óptimo para el conocimiento y la evolución personal.

A pesar de estos aspectos positivos, la percepción de sentirse apreciado diariamente varía entre los docentes. Mientras que el 62.3% se siente valorado todos los días, un notable 32.3% experimenta esta sensación solo pocas veces a la semana. Esta variabilidad en el reconocimiento percibido puede impactar en el nivel de gratificación laboral y emocional de los educadores, resaltando la importancia de fortalecer las prácticas que promuevan un aprecio constante por su labor educativa.

Capítulo V: Propuesta de investigación

5.1 Capacitación: "Aulas Saludables: Bienestar y Prevención del Burnout"

La capacitación a docentes del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano sobre el síndrome de Burnout es una iniciativa esencial para abordar uno de los obstáculos más apremiantes a nivel educativo. Es importante compartir de manera precisa los conceptos sobre la problemática, además de exponer el impacto que tiene en el contexto universitario, donde las exigencias académicas, administrativas y personales son intensas, lo que puede elevar su nivel en la incidencia

La implementación de programas de capacitación tiene múltiples beneficios. En primer lugar, ayuda a los docentes a identificar los síntomas tempranos del síndrome, como el agotamiento crónico, la falta de energía, la disminución del rendimiento y los sentimientos de cinismo o desapego hacia el trabajo. Al reconocer estos síntomas, los profesores pueden tomar medidas preventivas antes de que el problema se agrave.

En segundo lugar, estas capacitaciones proporcionan herramientas y estrategias prácticas para manejar el estrés. Esto puede incluir técnicas de manejo del tiempo, prácticas de autocuidado, métodos de relajación y ejercicios de mindfulness. Equipar a los docentes con estas habilidades no solo mejora su bienestar personal, sino que también puede incrementar su eficacia y satisfacción en el trabajo.

Además, la capacitación sobre el Burnout fomenta un ambiente de trabajo más saludable y colaborativo. Al concientizar a los docentes sobre la relevancia de la salud mental, se puede promover una cultura institucional más empática y solidaria. Los profesores que entienden y manejan mejor el estrés son más propensos a apoyar a sus colegas y a contribuir a un entorno educativo positivo.

5.2 Cronograma de actividades

Tabla 7

Cronograma de actividades

Actividades	Materiales utilizados
1. Exposición del tema: conceptos, dimensiones, factores causales y de riesgo, estrategias.	Diapositivas realizadas previamente.
2. Identificación de casos de las dimensiones.	Casos clínicos de cada dimensión
3. Actividades en equipo.	Hojas de papel bond, marcadores, hilo.
4. Socialización de estrategias utilizadas por los docentes	Respuestas los casos clínicos.
5. Aplicación de encuestas sobre el conocimiento del Burnout y estrategias ante diferentes situaciones.	Enlace de Google Forms.

6. Preguntas por parte de los docentes	

Nota. Se exponen las actividades llevadas a cabo durante la capacitación hacia los profesores.

5.3 Objetivos de la capacitación

Comprender que el Burnout es una respuesta a condiciones laborales exigentes, adquirir estrategias prácticas como la gestión del tiempo y el autocuidado mediante el asesoramiento psicológico son pasos cruciales. Además, promover el apoyo entre los miembros de la institución, compartiendo maneras de abordar el estrés a través de las experiencias y retroalimentación de los docentes puede contribuir significativamente a mejorar el bienestar general y la eficacia profesional en el entorno laboral.

5.4 Guía para la prevenir el Síndrome de Burnout dentro del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano

La revista “Burnout: Salud Mental Docente” es una publicación académica y profesional enfocada en la exploración y difusión del conocimiento sobre el síndrome de Burnout entre los docentes del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano. Esta revista se dedica a presentar investigaciones, estudios y artículos que abordan las diversas dimensiones del burnout, su impacto en la vida laboral y personal de los docentes, y las estrategias para su identificación y reducción del mismo.

Dirigida a docentes, investigadores, administradores educativos y profesionales de la salud, la revista ofrece una sección en donde se plantean estrategias propuestas por los docentes de la población muestra, incluye investigaciones empíricas y estudios de caso que aportan nuevas perspectivas y conocimientos sobre este importante tema.

La revista “Burnout: Salud Mental Docente” se destaca por su compromiso con la calidad y la rigurosidad científica, así como por su enfoque interdisciplinario, incorporando aportes de la psicología, la pedagogía, la sociología y la administración educativa. A través de su contenido, la revista busca sensibilizar y educar a la comunidad educativa sobre la importancia de reconocer y abordar el síndrome de burnout, promoviendo así el bienestar y la salud mental de los docentes.

5.5 Conclusiones

Esta investigación ha explorado el nivel de conocimiento sobre el síndrome de burnout entre los docentes de un instituto tecnológico, enfatizando su efecto en la salud y en el desempeño profesional. Se encontró que, si bien los docentes tienen cierta familiaridad con el burnout y sus síntomas principales, como el agotamiento emocional y la

despersonalización, existe una variabilidad significativa en el entendimiento profundo del síndrome y sus causas subyacentes.

El estudio reveló que los docentes con mayor antigüedad en la institución tienden a tener un conocimiento más amplio del burnout, pero esto no siempre se traduce en prácticas preventivas o en la búsqueda de apoyo profesional. Esta situación subraya la necesidad de programas de formación más efectivos y accesibles, así como de estrategias institucionales que promuevan un mayor entendimiento y gestión del burnout.

Además, se observó un impacto claro del burnout en la índole de la formación y en la salud mental de los docentes, afectando negativamente su motivación y satisfacción profesional, lo que a su vez afecta el rendimiento académico de los estudiantes. Sin embargo, tras participar en la capacitación propuesta en este estudio, los docentes mostraron una mejora significativa en la conciencia y comprensión de las dimensiones del burnout, adquiriendo herramientas prácticas para identificar y gestionar los síntomas.

Es fundamental implementar estrategias institucionales que incluyan programas de capacitación continua, apoyo psicológico y promoción de una estabilidad saludable entre vida laboral y personal. Estas medidas no solo fortalecerán la resiliencia de los docentes, sino que también mejorarán el ambiente educativo al fomentar un apoyo mutuo entre colegas y una cultura institucional que valore el bienestar emocional.

En relación a lo antes expuesto es importante mitigar el impacto del burnout requiere un enfoque integral y proactivo por parte de las instituciones educativas. destinar una inversión en la salud y el bienestar de los docentes no solo beneficiará a los individuos, sino que también promoverá una enseñanza de mayor calidad y un ambiente educativo más positivo y productivo para todos los involucrados.

5.6 Recomendaciones

Investigación con docentes en general no solamente con tiempos completos y reconocer el análisis desde un enfoque de edades y género de los participantes para ver su influencia

5.6.1 A nivel institucional

La prevención del Burnout en docentes universitarios puede abordarse a través de varias estrategias clave. La capacitación y desarrollo profesional mediante cursos continuos sobre técnicas de manejo del estrés son esenciales, incluyendo módulos específicos para la identificación Burnout. En cuanto a la gestión de tiempos, es crucial evaluar las cargas

laborales, así como implementar horarios menos restrictivos para evitar la sobrecarga y permitir una mejor organización del tiempo. Mejorar el ambiente laboral mediante la creación de espacios de descanso y la promoción de un entorno cooperativo entre colegas puede contribuir al bienestar de los docentes.

5.6.2 A nivel técnico

La implementación de plataformas de gestión académica que simplifiquen las tareas administrativas ayuda a liberar tiempo de los docentes, permitiéndoles enfocarse en el desarrollo profesional. La incorporación de sistemas de evaluación en línea también puede agilizar la evaluación y retroalimentación estudiantil, reduciendo el estrés asociado a estas actividades. Además, el uso de encuestas digitales para monitorear regularmente el bienestar de los docentes proporciona una evaluación continua del clima laboral. Realizar intervenciones informadas puede mejorar significativamente el entorno y la calidad de vida de los docentes.

5.6.3 A nivel teórico

Fomentar la investigación sobre el Burnout mediante estudios longitudinales que sigan a los docentes a lo largo del tiempo es esencial para comprender mejor sus causas y efectos. Realizar investigaciones comparativas entre diferentes instituciones y contextos también puede ayudar a identificar factores comunes y diferenciales del Burnout, proporcionando una base sólida para desarrollar intervenciones efectivas. Además, el desarrollo y validación de modelos teóricos que expliquen cómo los docentes pueden manejar efectivamente el estrés laboral es fundamental. Crear modelos de intervención específicos puede ofrecer estrategias concretas para la prevención y manejo del Burnout.

6. Bibliografía

Almeida, M., Oliveira, E., Guimarães, F., Evangelista, R., Gomes, A. y Vieira, B. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores, 23*(1). 19-27. https://www.redalyc.org/pdf/3758/375841582003.pdf

Anzules, J., Rojas, L., Véliz, I., Loor, K., Menéndez, T. y Milián, E. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública ecuatoriana. *Qhali Kay Revista de Ciencias de la Salud, 6*(1). 9-15. https://doi.org/10.33936/qkrcs.v6i1.3902

Alfonso, I., Alvero, Y, y Tillán, S. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. *ACIMED. 2*(7). 132-135. http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v7n2/aci08299.pdf

Bernal, A. y Donoso, M. (2016). El cansancio emocional del profesorado: buscando alternativas al poder estresante del sistema escolar. *Depósito de Investigación Universidad de Sevilla*. https://institucional.us.es/revistas/cuestiones/22/art_11.pdf

Cadena, P., Rendón, R., Águila, J., Salinas, E., de la Cruz, F y Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Inifap Instituto Nacional de Forestales, Agricolas y Pecuarias, 8*(7). párr.1. https://www.redalyc.org/journal/2631/263153520009/html/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20es%20aquella,y%20las%20entrevistas%20no%20estructuradas.

Crespo, M., Flores, P. y Quezada, C. (2023). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de institutos superiores técnicos y tecnológicos de la ciudad de Cuenca: estudio de caso en el instituto tecnológico del Azuay. *Ciencia Latina, 7*(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4676

Cruzado, L., Nuñez, P y Rojas, G. (2013). Despersonalización: Más que síntoma un síndrome. *Revista de Neuro-Psiquiatría, 76*(2). 120-125. https://www.redalyc.org/pdf/3720/372036944009.pdf

De la Guardia, M. (2020). La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. *Journal of Negative and No Positive Results 5*(1). 81-90. https://scielo.isciii.es/pdf/jonnpr/v5n1/2529-850X-jonnpr-5-01-81.pdf

Durán, M. (2006). El liderazgo y su papel en la construcción de organizaciones en aprendizaje. *Revista Costarricense de Psicología. 25*(38). 11-21. https://www.redalyc.org/pdf/4767/476748703006.pdf

Gilla, M., Giménez, S. y Olaz, F. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit, 25*(2), 179-193. https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04

Gonzáles, N. (2012). Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de salud. Un acercamiento a narrativas cotidianas. *Argumentos 25*(70). 171-192. https://www.redalyc.org/pdf/595/59524971009.pdf

Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo, 4*(3). 163-173. 10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173

Guzmán, G. (2018). Estudios longitudinales: qué son y cómo funcionan en investigación. Un tipo de investigación muy utilizado para estudiar la evolución de fenómenos sociales y naturales. *Psicología y Mente.* párr. 1. https://psicologiaymente.com/miscelanea/estudios-longitudinales

Herrera, A., Machado, P., Tierra, V., Coro, E. y Remache, K., (2022). El profesional de enfermería en la promoción de salud en el segundo nivel de atención. *Revista Eugenio Espejo 16*(1). 1-10. http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/ree/v16n1/2661-6742-ree-16-01-000012.pdf

Maslach, C., Jackson, D. E., Leiter, M. P., Riolli, J., & Schaufeli, W. B. (1986). Maslach Burnout Inventory (MBI). *En C. Maslach & M. P. Leiter (Eds). 159-165*. https://multimedia.elsevier.es/PublicationsMultimediaV1/item/multimedia/S1138359320300630:mmc1.pdf?idApp=UINPBA00004N

Morles, V. (2002). Sobre la metodología como ciencia y el método científico: un espacio polémico. *Revista de Pedagogía, 23*(66). https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000100006

Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo, 19* (58), 1-5. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059.

Oriol, A. (2012). Resiliencia. *Educación Médica, 15*(2), 1-2. https://scielo.isciii.es/pdf/edu/v15n2/colaboracion2.pdf

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Revista Salud Uninorte, 35*(1), 156-184 http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf

Pérez, M. (2011). Investigación Cuantitativa y Cualitativa: Interdependencia del Método. *Red de Revistas Científicas de América Latina 6*(11). 1-5. https://www.redalyc.org/pdf/2747/274719836001.pdf

Raffo G. y Rammsy, C. (2000). La resiliencia. *Revista latinoamericana de psicología.* https://www.ugr.es/~javera/pdf/2-3-AE%20Resiliencia.pdf

Reseña histórica – Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano. (s. f.). https://sudamericano.edu.ec/resena-historica/#:~:text=El%20Instituto%20Tecnol%C3%B3gico%20Particular%20Sudamericano,Superior%2C%20mediante%20Resoluci%C3%B3n%20Ministerial%20Nro.

Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la rediech, 8*(14). 45-67. https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/

Rodríguez, M. y Echemendía, B (2011). La prevención en salud: posibilidad y realidad. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología 49*(1). 135-150. http://scielo.sld.cu/pdf/hie/v49n1/hie15111.pdf

Rodríguez, R. y de Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y*

Seguridad del Trabajo, 57*,* 1-17. https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf

Saborío, L. y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica, 32* (1), 1-6. https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf

Sarduy, Y. (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Revista Cubana de Salud Pública, 33*(3), 1-11. http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v33n3/spu20307.pdf

Sánchez, I., Pérez, Y. y Gómez, S. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. *Acimed, 7*(2), 132-135. http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v7n2/aci08299.pdf

Sierra, M (2008). La despersonalización: aspectos clínicos y neurobiológicos. *Revista Colombiana de Psiquiatría, 37*(1), 40 - 55. http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v37n1/v37n1a04.pdf

Tarco, A., Llano, G., Carlozama, J., Mejía, P., Borja, T. y Guanoluisa, L. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales. *Infodir,* 36, 1-15. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000300009

Tito, P., Torres, M. y Pérez, E. (2022). Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: un análisis factorial exploratorio. *Enfermería Global, 21*(67), 50-65. https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.496901

Troncoso, C y Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina, 65*(2), DOI: http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235

Uriarte, J. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. *Revista de Psicodidáctica, 10(2).* 61-80. https://www.redalyc.org/pdf/175/17510206.pdf

Vignolo, J., Vacarezza, M., Álvarez, C. y Sosa, A., (2011). Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud. *Archivos de Medicina Interna 33*(1). 11-14. http://www.scielo.edu.uy/pdf/ami/v33n1/v33n1a03.pdf

7. Anexos

Anexo 1: Diagrama de Gantt

Actividades	Responsable	Especificaciones	Duración	Abril				Mayo				Junio				Julio			
				S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Elección del tema	Lic. Anabel Molina, Victoria Rosales, Karla Viñansaca	Solicitud para aprobación del tema	1 semana																
Diseño y validación de instrumentos (cuestionario)	Lic. Anabel Molina, Victoria Rosales, Karla Viñansaca	Planificación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)	3 semanas																
Aplicación del cuestionario MBI	Docentes participantes	Realización del cuestionario MBI	3 semanas																
Recolección de datos del cuestionario	Lic. Anabel Molina, Victoria Rosales, Karla Viñansaca	Análisis de resultados del cuestionario aplicado	2 semanas																
Diseño y validación de instrumentos (entrevista)	Lic. Anabel Molina, Victoria Rosales, Karla Viñansaca	Realización de entrevista en base a los conocimientos de la capacitación	1 semana																
Planificación de capacitación	Lic. Anabel Molina, Victoria Rosales, Karla Viñansaca	Recolección de información y propuesta de actividades a realizar	3 semanas																

Elaboración de propuesta de investigación	Lic. Anabel Molina, Victoria Rosales, Karla Viñansaca	Ejecución del cronograma establecido para la capacitación	1 semana														
Recolección de datos de la entrevista	Lic. Anabel Molina, Victoria Rosales, Karla Viñansaca	Análisis de resultados de la entrevista aplicada	2 semanas														
Elaboración del producto	Lic. Anabel Molina, Victoria Rosales, Karla Viñansaca	Esquematizar la revista "Burnout: salud mental docente"	6 semanas														

Anexo 2: Capacitación a los docentes



Anexo 3: Formación de grupos para realización de actividades



Anexo 4: Actividades en grupo sobre identificación de dimensiones



Anexo 5: Docentes compartiendo estrategias de disminución del estrés



Anexo 6: Actividades para fomentar el trabajo en grupo



Anexo 7: Resultados de la actividad



Anexo 8: Resolución de preguntas



Anexo 9: Validación de la Psicóloga Jessenia Heras

VALORACIÓN DE EXPERTOS

Estimado(a) Experto(a), de acuerdo a su reconocida experiencia y profesionalismo, ha sido seleccionado para evaluar parte de los instrumentos a trabajar en el proyecto de titulación: "Nivel de conocimiento acerca del Síndrome de Burnout en relación a docente a tiempo completo del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano en la ciudad de Cuenca, periodo abril-junio 2024". A continuación, se presenta un resumen del trabajo y se anexa el cuestionario de preguntas para entrevistas a docentes y realizar las respectiva validación y observaciones.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivos conocer el nivel de conocimiento del Síndrome de Burnout en los docentes e inferir a partir de ello el impacto previsible del Síndrome de Burnout en los docentes en relación con su rendimiento laboral. Para el estudio de caso se utilizará una metodología con enfoque cualitativo-cuantitativo, de tipo descriptivo-interpretativo, así como técnicas cualitativas como la encuesta aplicada previamente para evaluar el nivel de Burnout en este grupo de muestra. Así mismo, se registró y analizó las diferentes perspectivas de actores importantes que aportan en esta encuesta estructurada. De esta manera, se podrá aplicar este estudio de caso en el Instituto Tecnológico Superior Particular Sudamericano, para reconocer las realidades sobre el porcentaje del Síndrome de Burnout dentro del Instituto para posteriormente presentar y entregar un manual para la prevención del mismo y estrategias de afrontamiento.

Objetivo General	Objetivos específicos	Preguntas	Actores involucrados
Capacitar sobre la prevención y el manejo del Síndrome de Burnout en relación a docentes a tiempo completo del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano periodo abril-junio 2024	• Realizar un diagnóstico situacional sobre las 3 dimensiones que componen al Síndrome de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. • Determinar el nivel de conocimiento sobre el Síndrome de Burnout como parte del contexto institucional. • Generar recomendaciones y directrices prácticas para la continuidad y la mejora del programa de capacitación, así como para la aplicación de estrategias de prevención y manejo del síndrome de burnout.	Despersonalización: 1. ¿Qué estrategias aplica usted para trabajar la relación docente-estudiante en cada uno de sus cursos? 2. ¿Ha notado algún cambio en su actitud hacia sus tareas docentes, como corregir trabajos o preparar clases, debido a la despersonalización? 3. ¿Cómo evalúa el impacto que tiene en sus estudiantes y en la comunidad académica? Agotamiento Emocional: 4. ¿Cómo afecta la carga de trabajo (investigación, enseñanza, administración) a su nivel de estrés y bienestar? 5. ¿Cómo maneja el estrés y el agotamiento emocional para evitar que afecte su desempeño profesional? 6. ¿Cuáles son las dinámicas o espacios que considera usted que le ofrece el instituto para	Docentes de tiempo completo de todas las carreras del Instituto Tecnológico Superior Particular Sudamericano

		que no se presente el Burnout? Realización Personal. 7. ¿Qué aspectos de su trabajo le brindan más satisfacción y sentido de logro? 8. ¿Qué estrategias aplica usted para trabajar con sus estudiantes cuando presentan algún tipo de problemática a nivel académico o personal? 9. ¿Qué actividades (talleres, cursos, capacitaciones, programas) considera usted que se debería aplicar enfocado a la realización personal? Institución 10. ¿Qué medidas cree que debería tomar el instituto para ayudar a los docentes a prevenir y manejar el burnout?	

INSTITUTO DE TECNOLOGIAS SUDAMERICANO.
GENUINA EDUCACION SUPERIOR
ESTABLECIDO EN 1898
CUENCA - ECUADOR

VALIDACIÓN
Marque con una X según considere. Inserte comentario al final

¿Considera usted que las preguntas son entendibles y relevantes?

Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente de acuerdo	X	X		X			X			
De acuerdo			X		X	X		X	X	X
Neutral										
En desacuerdo										
Totalmente en desacuerdo										

OBSERVACIONES:

Pregunta 3: Debe ser más específica en cómo se evalúa el impacto.

Ejemplo:

¿Cómo evalúa el impacto que la despersonalización tiene en sus estudiantes y en la comunidad académica? Considere aspectos como el rendimiento académico, la participación en clase y las relaciones interpersonales para ilustrar su evaluación.

Pregunta 5: Podría ser adecuado incluir ejemplos de manejo del estrés.

Ejemplo

Escaneado con CamScanner

INSTITUTO DE TECNOLOGIAS SUDAMERICANO
GENUINA EDUCACION SUPERIOR
ESTABLECIDO EN 1998
CUENCA – ECUADOR

¿Cómo maneja usted el estrés y el agotamiento emocional para proteger su desempeño profesional? Por favor, proporcione ejemplos específicos de técnicas de relajación, ejercicio, apoyo social u otras estrategias que haya utilizado.

Pregunta 6: Es importante profundizar en cómo se visualizan estos espacios.

Ejemplo:

¿Cuáles son las dinámicas o espacios que el instituto proporciona para prevenir el Síndrome de Burnout? Además, ¿cómo percibe usted la efectividad de estos espacios en términos de apoyo emocional y bienestar laboral?

Pregunta 8: Solicitar que incluyan ejemplos concretos.

¿Qué estrategias específicas aplica usted para abordar problemas académicos o personales que enfrentan sus estudiantes? Por favor, describa casos concretos de cómo ha implementado estas estrategias en la práctica.

Pregunta 9: Es importante que se especifiquen las actividades para identificar áreas de mejora.

¿Qué tipos de talleres, cursos, capacitaciones o programas cree usted que serían más efectivos para fomentar la realización personal y prevenir el Síndrome de Burnout entre los docentes? Proporcione ejemplos específicos de contenidos y metodologías que considera beneficiosos para estos propósitos.

Pregunta 10: Es importante conocer la perspectiva de los docentes con respecto a la efectividad de las medidas preventivas.

¿Cómo evalúa usted la efectividad de las medidas preventivas implementadas por el instituto para ayudar a los docentes a prevenir y manejar el Síndrome de Burnout? Por favor, comparta su experiencia personal y cualquier sugerencia que tenga para mejorar estas medidas.

Escaneado con CamScanner

INSTITUTO DE TECNOLOGIAS SUDAMERICANO
GENUINA EDUCACION SUPERIOR
ESTABLECIDO EN 1995
CUENCA - ECUADOR



FIRMA
Psicóloga Jessenia Heras

Anexo 10: Validación del Ing. Iván Garate

INSTITUTO DE TECNOLOGÍAS SUDAMERICANO. GENUINA EDUCACIÓN SUPERIOR ESTABLECIDO EN 1995 CUENCA - ECUADOR

VALORACIÓN DE EXPERTOS

Estimado(a) Experto(a), de acuerdo a su reconocida experiencia y profesionalismo, ha sido seleccionado para evaluar parte de los instrumentos a trabajar en el proyecto de titulación: "Nivel de conocimiento acerca del Síndrome de Burnout en relación a docente a tiempo completo del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano en la ciudad de Cuenca, periodo abril-junio 2024". A continuación, se presenta un resumen del trabajo y se anexa el cuestionario de preguntas para entrevistas a docentes y realizar las respectiva validación y observaciones.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivos conocer el nivel de conocimiento del Síndrome de Burnout en los docentes e inferir a partir de ello el impacto previsible del Síndrome de Burnout en los docentes en relación con su rendimiento laboral. Para el estudio de caso se utilizará una metodología con enfoque cualitativo-cuantitativo, de tipo descriptivo-interpretativo, así como técnicas cualitativas como la encuesta aplicada previamente para evaluar el nivel de Burnout en este grupo de muestra. Así mismo, se registró y analizó las diferentes perspectivas de actores importantes que aportan en esta encuesta estructurada. De esta manera, se podrá aplicar este estudio de caso en el Instituto Tecnológico Superior Particular Sudamericano, para reconocer las realidades sobre el porcentaje del Síndrome de Burnout dentro del Instituto para posteriormente presentar y entregar un manual para la prevención del mismo y estrategias de afrontamiento.

Objetivo General	Objetivos específicos	Preguntas	Actores involucrados
Capacitar sobre la prevención y el manejo del Síndrome de Burnout en relación a docentes a tiempo completo del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano periodo abril-junio 2024	• Realizar un diagnóstico situacional sobre las 3 dimensiones que componen al Síndrome de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. • Determinar el nivel de conocimiento sobre el Síndrome de Burnout como parte del contexto institucional. • Generar recomendaciones y directrices prácticas para la continuidad y la mejora del programa de capacitación, así como para la aplicación de estrategias de prevención y manejo del síndrome de burnout.	Despersonalización: 1. ¿Qué estrategias aplica usted para trabajar la relación docente-estudiante en cada uno de sus cursos? 2. ¿Ha notado algún cambio en su actitud hacia sus tareas docentes, como corregir trabajos o preparar clases, debido a la despersonalización? 3. ¿Cómo evalúa el impacto que tiene en sus estudiantes y en la comunidad académica? Agotamiento Emocional: 4. ¿Cómo afecta la carga de trabajo (investigación, enseñanza, administración) a su nivel de estrés y bienestar? 5. ¿Cómo maneja el estrés y el agotamiento emocional para evitar que afecte su desempeño profesional? 6. ¿Cuáles son las dinámicas o espacios que considera usted que le ofrece el instituto para	Docentes de tiempo completo de todas las carreras del Instituto Tecnológico Superior Particular Sudamericano

		que no se presente el Burnout? Realización Personal. 7. ¿Qué aspectos de su trabajo le brindan más satisfacción y sentido de logro? 8. ¿Qué estrategias aplica usted para trabajar con sus estudiantes cuando presentan algún tipo de problemática a nivel académico o personal? 9. ¿Qué actividades (talleres, cursos, capacitaciones, programas) considera usted que se debería aplicar enfocado a la realización personal? Institución 10. ¿Qué medidas cree que debería tomar el instituto para ayudar a los docentes a prevenir y manejar el burnout?	

INSTITUTO DE TECNOLOGIAS SUDAMERICANO
GENUINA EDUCACION SUPERIOR
ESTABLECIDO EN 1995
CUENCA - ECUADOR

VALIDACIÓN Marque con una X según considere. Inserte comentario al final										
¿Considera usted que las preguntas son entendibles y relevantes?										
Preguntas	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
Totalmente de acuerdo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
De acuerdo										
Neutral										
En desacuerdo										
Totalmente en desacuerdo										
OBSERVACIONES:										

IVAN FERNANDO GARATE SARMIENTO

Firmado digitalmente por IVAN FERNANDO GARATE SARMIENTO
Fecha: 2024.06.17 11:13:07 -05'00'

FIRMA
Ing. Iván Garate

Anexo 11: Formato de consentimiento informado entregado a los docentes

INSTITUTO DE TECNOLOGIAS SUDAMERICANO
GENUINA EDUCACIÓN SUPERIOR
ESTABLECIDO EN 1995
CUENCA - ECUADOR

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Instituto Tecnológico Superior Sudamericano

Cuenca, 23 de abril del 2024

Yo, Sr. _____, acepto mi participación al proyecto de grado denominado: "Nivel de conocimiento acerca del Síndrome de Burnout en relación a docentes a tiempo completo del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano en la ciudad de Cuenca, periodo abril-junio 2024" ; el cual será ejecutado por los estudiantes: Victoria Emilia Rosales Tenecota con número de cédula: 0150292670 y Karla Gabriela Viñansaca Merchán con número de cédula 0106636533 pertenecientes al 4to ciclo de la carrera de Enfermería del Instituto Sudamericano como actividad para el proceso de titulación.

_____

Nombre y Apellido del participante