

44

RELACIÓN ENTRE LA FATIGA LABORAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE UNIVERSITARIO

RELATIONSHIP BETWEEN WORK FATIGUE AND BURNOUT SYNDROME IN UNIVERSITY TEACHING STAFF

María Esthela García Avalos¹

E-mail: maria.garciaa@ucacue.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-0767-7334>

Esteban Rodrigo Carrera Álvarez¹

E-mail: esteban.carrera@ucacue.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9359-5853>

Álvaro Raúl Peralta Beltrán¹

E-mail: alvaro.peralta@ucacue.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0839-3518>

¹Universidad Católica de Cuenca. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

García Avalos, Ma. E., Carrera Álvarez, E. R., y Peralta Beltrán, A. R. (2024). Relación entre la fatiga laboral y el Síndrome de Burnout en el personal docente universitario. *Revista Conrado*, 20(97), 459-471.

RESUMEN

La conexión entre la fatiga laboral y el síndrome de burnout ha sido objeto de creciente interés debido a su impacto significativo en la salud y bienestar de los profesionales, particularmente en el contexto educativo, el objetivo del estudio es evaluar la conexión entre la fatiga laboral y el desarrollo del síndrome de burnout específicamente en docentes de la Universidad Católica de Cuenca - Extensión Cañar. La metodología adoptada es no experimental, con un enfoque mixto que combina procesos sistemáticos, empíricos y críticos. Los investigadores analizaron y observaron la problemática sin manipular de forma deliberada las variables de estudio. Se destacaron las dimensiones del síndrome de burnout, incluyendo agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Herramientas de evaluación como el *Maslach Burnout Inventory* (MBI) y variantes específicas fueron presentadas, junto con modelos teóricos y escalas para medir la fatiga laboral. Reconocer la relación entre estos fenómenos es importante para implementar estrategias preventivas y gestionar la salud y bienestar de los docentes, resaltando la importancia de condiciones laborales adecuadas y la identificación temprana de síntomas.

Palabras clave:

Fatiga, riesgos, salud, trabajadores, desgaste.

ABSTRACT

The connection between work fatigue and burnout syndrome has been the subject of growing interest due to its significant impact on the health and well-being of professionals, particularly in the educational context. The objective of the study is to evaluate the connection between work fatigue and the development of burnout syndrome specifically in teachers of the Catholic University of Cuenca - Cañar Extension. The methodology adopted is non-experimental, with a mixed approach that combines systematic, empirical and critical processes. The researchers analyzed and observed the problem without deliberately manipulating the study variables. The dimensions of burnout syndrome were highlighted, including emotional exhaustion, depersonalization and lack of personal fulfillment. Assessment tools such as the Maslach Burnout Inventory (MBI) and specific variants were presented, along with theoretical models and scales for measuring job burnout. Recognizing the relationship between these phenomena is important to implement preventive strategies and manage the health and well-being of teachers, highlighting the importance of adequate working conditions and early identification of symptoms.

Keywords:

Fatigue, risks, health, workers, burnout.

INTRODUCCIÓN

La salud de los trabajadores se centra en los aspectos físicos, mentales y sociales, que abarcan todos los entornos laborales y promueven una adaptación bidireccional entre los individuos y su entorno de trabajo. En este sentido, se ha observado que las situaciones relacionadas con una mayor carga física y mental están asociadas a la interacción constante con otras personas, lo que provoca una serie de síntomas en el trabajador, que pueden afectar su salud (Anzules et al., 2022).

Esto adquiere importancia en docentes universitarios, grupo profesional, que, a lo largo de la historia, por la naturaleza de su trabajo y carga laboral, se ha enfrentado a desafíos con responsabilidades de gran importancia en términos intelectuales y formativos (Makowiec et al., 2021). Adaptándose a los cambios constantes en la educación superior, absorbiendo información de diversos enfoques para ajustarse a las necesidades actuales, como la enseñanza asincrónica, métodos de aprendizaje nuevos e incorporación de herramientas tecnológicas (Tito et al., 2022). Este contexto logra generar situaciones de estrés que lleven a consecuencias como fatiga laboral, traducida en debilidad física o mental. A medida que transcurre el tiempo, existe la posibilidad de que los docentes estén predispuestos a desarrollar una percepción cada vez más negativa de su trabajo, lo que contribuye a convertir la fatiga en insatisfacción y falta de motivación para desempeñar el trabajo; cumpliendo así con las tres esferas que contextualizan el síndrome de burnout (Makowiec et al., 2021).

El síndrome de burnout, conocido como síndrome de agotamiento profesional, presenta tres dimensiones: agotamiento emocional, que se manifiesta a través de fatiga laboral; despersonalización, que se refleja en actitudes negativas hacia las tareas, y eficacia profesional, que implica que la persona siente que ha logrado poco a nivel personal.

Un estudio efectuado en Colombia, con una muestra de 54 docentes, identifica que el nivel de insatisfacción con su salario, seguido por las horas extras de trabajo y la severidad de las sanciones por un bajo rendimiento, son los factores que tienen un mayor impacto en el desarrollo del síndrome de burnout. Además, se informó, que los síntomas más relevantes fueron, fatiga laboral al final del día y cefaleas (Posada et al., 2020).

Durante los últimos años, se han llevado a cabo investigaciones para estudiar, los factores y las variables relacionadas con el síndrome de burnout en docentes de diversos países (Santa Cruz et al., 2021). En el Salvador, estado de Bahía, una investigación en 210 docentes

universitarios encontró que el 41% presentaban síndrome de burnout (Peres et al., 2021). En Perú, se realizó un estudio a 262 docentes, de la Universidad Cayetano Heredia y la Universidad Tecnológica de Perú, revelando baja prevalencia de síndrome de burnout (79.4%), y se observó que el agotamiento emocional y la despersonalización presentaron niveles bajos, mientras que, la eficacia profesional mostró un nivel alto (Tito et al., 2022).

La Universidad Técnica de Manabí, en Ecuador, realizó una investigación con 53 docentes. Se destacó la percepción de falta de realización personal. Sin embargo, no se encontraron niveles altos del síndrome de burnout (Anzules et al., 2022). En tanto que, en la investigación de Ramos et al. (2020), los resultados arrojaron que el síndrome de burnout es alto en la población estudiada, compuesta por 70 docentes titulares a tiempo completo de dos universidades de Ecuador. Los datos obtenidos revelaron que la dimensión de desgaste emocional presentó una prevalencia del 55,7%, seguida por la despersonalización con un 60,0%, y un bajo nivel de realización personal se registró en un 65,7%.

La revisión de estudios previos en docentes universitarios a nivel internacional y nacional, ha evidenciado la presencia de factores comunes que contribuyen al desarrollo de síndrome de burnout, como la fatiga laboral excesiva. De ahí surge la importancia de desarrollar la presente investigación. En la que se determina como problema de estudio el siguiente: ¿Cuáles son los niveles de fatiga laboral y síndrome de burnout en los docentes de la Universidad Católica de Cuenca - Extensión Cañar y cómo se relacionan entre sí?

En consideración de la información expuesta, el presente estudio tiene por objetivo: evaluar la relación entre la fatiga laboral y el desarrollo del síndrome de burnout en docentes de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar. La investigación sobre la relación entre la fatiga laboral y el síndrome de burnout en docentes universitarios es de vital importancia, ya que estos fenómenos pueden tener consecuencias tanto en la salud física como mental de los educadores, contando con diversos beneficiarios. En primer lugar, los docentes se verán favorecidos al tener una comprensión más profunda de los factores de riesgo y las consecuencias asociadas al burnout. Esto les permitirá adoptar medidas preventivas y buscar el apoyo necesario para preservar su bienestar y calidad de vida laboral. Por otro lado, las instituciones educativas también se beneficiarán de esta investigación, ya que podrán implementar estrategias y programas de apoyo específicos para prevenir y manejar el burnout en sus docentes. Esto contribuirá a promover un ambiente laboral saludable, mejorar la calidad educativa y fomentar la

satisfacción y el compromiso de los docentes. Lo que repercutirá de forma positiva en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. Es así que la presente investigación, se justifica por su potencial para promover el bienestar de los docentes, mejorar la calidad educativa y fortalecer el entorno laboral en las universidades.

En el estudio realizado por el autor Lovo (2021), se cita la investigación de los autores *Quicen y Alpi*, quienes remontan la primera aparición u origen del vocablo burnout en el estudio de *Graham Green* en 1961 titulado *A burnout case*. Después Salcedo et al. (2020), en su estudio ejecutado en Lima indica que el constructo burnout se menciona en los escritos de *Freudenberg* en 1974 y *Maslach* en 1982, dichos autores describen el síndrome como un trastorno adaptativo que surge de la respuesta a la fatiga y la presión laboral constante. Se trata de un síndrome multidimensional que se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la satisfacción personal en el trabajo.

Desde la introducción de estos primeros conceptos del síndrome de burnout, ha habido un progreso significativo en el estudio de este fenómeno, con cientos de investigaciones llevadas a cabo en todo el mundo sobre esta enfermedad laboral. Es así que Lovo (2021), cita a Gil Monte y Peiró quienes en 1997 describen el síndrome como una experiencia subjetiva de sentimientos, pensamientos y actitudes que desencadenan alteraciones psicofisiológicas en el individuo y tienen consecuencias negativas tanto a nivel personal como en el entorno laboral, todo ello debido a la fatiga laboral crónica. Siendo esta última un fenómeno común en ambientes de trabajo con alta carga física y tecnología complicada.

La fatiga laboral depende de las características del entorno laboral y las demandas impuestas por la tarea. Puede variar desde cansancio normal hasta alteraciones psicósomáticas y sociales, desarrollando reducción en el rendimiento e insatisfacción en el trabajador. Esto a su vez genera como consecuencias enfermedades ocupacionales, disminución de la productividad, reducción de la seguridad en el trabajo, ausentismo laboral crónico y dificultad de adaptación a ciertos puestos. Por ello, se considera que el síndrome de burnout está asociado de forma amplia a la fatiga laboral (Bracho y Quintero, 2020).

Según Lovo (2021) en sus investigaciones hace referencia a lo indicado por *Schaufeli y Enzmann* en 1998, quienes definen el burnout como un estado mental negativo y persistente relacionado con el trabajo, que afecta a individuos sin trastornos previos y se caracteriza por sentimientos de incompetencia, malestar, fatiga, falta de motivación y disfuncionalidad en el ámbito laborales.

A pesar de las distintas definiciones propuestas por los expertos en el campo, el hecho innegable es que el burnout es una condición que puede consumir o agotar por completo a la persona que la experimenta. En la actualidad, se reconoce como una enfermedad incluida en el índice internacional ICD-10 de la Organización Mundial de la Salud, categorizada como Z73.0 que significa problemas relacionados con el desgaste profesional o sensación de agotamiento vital. Esto subraya la importancia global de esta condición, considerada en el ámbito de salud y seguridad en el trabajo como una enfermedad ocupacional que afecta la salud y la calidad de vida de quien la padece (Bracho y Quintero, 2020).

Es de vital importancia evaluar y diagnosticar a tiempo el síndrome de burnout, para lo cual se han desarrollado una gran variedad de instrumentos o escalas, entre los más utilizados están:

El *Maslach Burnout Inventory (MBI)* es un modelo desarrollado en 1981 por *Maslach y Jackson*, se utiliza en la investigación del síndrome de burnout en profesionales de servicios humanos. Por su gran fiabilidad y validez es una escala que se emplea tanto a nivel nacional como internacional. Con el paso del tiempo se ha desarrollado un creciente interés en el síndrome de burnout, por esta razón se han creado otras versiones del modelo MBI; es así que, en la actualidad, existen tres versiones De Souza et al. (2021): La *Human Services Survey (MBI-HSS)*, empleada en el ámbito de servicios de salud, es la más utilizada a nivel de Latinoamérica con el propósito de medir el agotamiento profesional y cuantificar la frecuencia e intensidad del burnout experimentado (Manzano, 2020). Consta de 22 afirmaciones que evalúan la frecuencia de sentimientos y actitudes del profesional hacia los clientes y el trabajo, está dividida en tres sub escalas (De Souza et al., 2021).

La sub escala de agotamiento emocional tiene nueve ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20, evalúa la sensación emocional de estar exhausto debido a las demandas laborales, con una puntuación máxima de 54. A medida que aumenta la puntuación se eleva el nivel de agotamiento emocional y el grado de burnout. La sub escala de despersonalización, con cinco ítems 5, 10, 11, 15, 22, mide el grado en que se experimenta actitudes de distanciamiento, con una puntuación máxima de 30. A medida que incrementa la puntuación, aumenta la despersonalización y el nivel de burnout. La sub escala de realización personal consta de ocho ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo, con una puntuación máxima de 48. A medida que aumenta la puntuación, incrementa la realización

personal, ya que la puntuación es inversa al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación en realización personal, mayor impacto en el individuo (Manzano, 2020).

Las opciones de respuesta en la escala se interpretan de 0 a 6: 0 = Nunca, 1 = pocas veces al año o menos, 2 = una vez al mes o menos, 3 = pocas veces al mes o menos, 4 = una vez a la semana, 5 = pocas veces a la semana, 6 = todos los días. Las bases del MBI se clasifican como bajas entre 1 y 33, medias entre 34 y 66, y altas entre 67 y 99. Considerándose que puntuaciones altas en las dos primeras sub escalas y bajas en la tercera sub escala son indicativas del síndrome de burnout (Manzano, 2020).

La Encuesta de Educadores (MBI-ES), utilizada en el campo educativo. Conserva la estructura del modelo de *Maslach Burnout Inventory* original y la única modificación que realiza es el término de paciente a alumno y la *General Survey (MBI-GS)*, usada para trabajadores en general. Consta de 16 preguntas distribuidas en tres esferas: eficacia personal, agotamiento y cinismo, que incluyen seis, cinco y cinco elementos de forma respectiva (Torres et al., 2019).

Existen otras escalas para medir y evaluar burnout. Sin embargo, son menos empleadas que la escala de *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, estas son: *Staff Burnout Scale for Health Professionals (SBS-HP)*, diseñada para evaluar el síndrome de burnout en el personal de salud. Consiste en un cuestionario de 20 preguntas que abarcan los aspectos cognitivos, emocionales, conductuales y psicofisiológicos. El *Burnout Measure (BM)* desarrollado por *Pines, Aronson* y *Kafry* en 1981, se enfoca en la relación directa entre el burnout y el aburrimiento, se aplica a profesionales de los campos de servicio y ayuda, consta de 21 ítems en su versión corta, que evalúan la frecuencia de aparición del agotamiento a nivel físico, mental y emocional. Por otro lado, la *Shirom-Melamed Burnout Questionnaire*, con 22 ítems, se dividen en cuatro escalas: fatiga física, cansancio cognitivo y debilidad. Su aplicación se ha estandarizado en pacientes clínicos con problemas de estrés (Torres et al., 2019).

Las estrategias para prevenir el síndrome de burnout se enfocan en fomentar la salud y el bienestar psicológico de los empleados. Es esencial garantizar condiciones laborales adecuadas, incluyendo un entorno organizacional positivo, sistemas de promoción justos y salarios que satisfagan las necesidades básicas de los empleados. Es importante identificar los síntomas en los trabajadores, ofrecerles el apoyo social necesario y asegurarse de que reciban atención médica o psicológica cuando sea necesario. Por lo que es de vital importancia reconocer que los empleados saludables son más productivos que aquellos que sufren de burnout, por lo tanto, su prevención y gestión deben ser consideradas como prioridades en el ámbito de la salud laboral (Lovo, 2021).

La fatiga laboral es un proceso que va desde el cansancio normal hasta un estado patológico con efectos psicosomáticos y sociales, lo que podría provocar disminución en el ritmo de trabajo, malestar e insatisfacción en el entorno laboral. Esto a su vez está influenciado por factores claves que pueden contribuir a su desarrollo como son la carga física y mental, el ambiente físico, los turnos de trabajo y las condiciones psicosociales. Además, la fatiga laboral puede tener consecuencias significativas a nivel social, económico y laboral. Puede dar lugar a enfermedades ocupacionales, reducción de la productividad, disminución de la seguridad laboral, ausentismo crónico y dificultad de adaptación del trabajador a ciertos puestos (Ramos et al., 2020).

Según el impacto de la fatiga laboral en el organismo se pueden distinguir los siguientes tipos: fatiga general que afecta tanto la parte física como mental, fatiga sensorial provoca hipersensibilidad en el sistema nervioso, fatiga física ocasiona dolores en músculos específicos, fatiga mental genera tensión debido a una actividad mental intensa o prolongada. Siendo más común en tareas de precisión y de alta responsabilidad y la fatiga crónica es aquella que surge cuando existe una falta de recuperación y descanso adecuado en etapas consecutivas de trabajo o en períodos de descanso insuficientes. Esto puede generar malestar físico y emocional (Navarro, 2023).

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Ecuador (2022) indica la existencia a lo largo del tiempo de diferentes teorías o modelos explicativos de la fatiga laboral. El modelo demanda-control de Karasek integra las exigencias psicológicas laborales y el control en el trabajo en un enfoque bidimensional. Johnson y Hall amplían este modelo al incluir el apoyo social, creando así un enfoque tridimensional de demanda-control-apoyo social, siendo este último un moderador del impacto de la fatiga en la salud al mejorar la capacidad para afrontar situaciones estresantes. Estos modelos son utilizados para comprender los efectos psicosociales de las condiciones laborales. Ecuador. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST]. (5 de 11 de 2022)

El modelo desequilibrio-esfuerzo-recompensa de Siegrist, se centra en la reciprocidad entre el esfuerzo laboral y las recompensas recibidas. Identifica situaciones laborales con un desequilibrio entre el alto esfuerzo y las recompensas insuficientes. Genera emociones negativas, estrés y fatiga. Además, sirve para predecir una reducción en el bienestar y un aumento de la vulnerabilidad a desarrollar enfermedades y el modelo de demandas laborales de Bakker y Demerouti, establece que las condiciones de trabajo se pueden dividir en demandas laborales y recursos laborales. Las demandas abarcan aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales que requieren esfuerzo y tienen costos asociados. Por otro lado, los recursos contribuyen a lograr metas laborales al reducir las demandas. Estos elementos tienen efectos directos e indirectos sobre el estrés, la fatiga laboral y la motivación.

Es así que los empleados que experimentan fatiga laboral como una enfermedad ocupacional muestran una variedad de manifestaciones clínicas o síntomas que afectan no solo su bienestar físico y sensorial, sino también su comportamiento en el entorno laboral (Bracho y Quintero, 2020).

Entre las manifestaciones fisiológicas se produce, disminución en la función del organismo, desencadenando aumento en la frecuencia cardíaca o en la actividad eléctrica, muscular, debilidad, mareos, náuseas, disnea, taquicardia, sudoración y alteraciones del sueño. Otro tipo de manifestaciones son conductuales que incluyen, reducción de la motivación y la productividad, presencia de distracciones, descuido en la higiene personal, aumento en el ausentismo laboral y manifestación de comportamientos pasivo, agresivos de los trabajadores. A más de lo mencionado, la fatiga conlleva mayor sensación de agotamiento y deterioro en los sentidos, que depende de la intensidad, duración y naturaleza de los factores estresantes, lo que genera manifestaciones psicofísicas como ansiedad, estrés, cambios en el estado de ánimo, pérdida de interés en el trabajo, afectación del sistema inmune y sensación de falta de control (Navarro, 2023).

La fatiga laboral es influenciada por diversos factores, tanto las características del trabajo y su entorno, como la forma en que se utilizan las capacidades físicas y mentales del trabajador. Esto afectan al cuerpo y la mente de los empleados e incluyen: monotonía de las tareas debido a la repetición constante de las mismas, lo cual impacta de forma negativa en la motivación y el rendimiento laboral, intensidad y duración del trabajo físico y mental. Así como también, condiciones físicas del entorno laboral como la temperatura, el ruido y la iluminación, el exceso de condicionantes mentales, como responsabilidad, preocupaciones y conflictos, puede causar ansiedad, estrés y fatiga laboral, enfermedades y dolores crónicos, de forma especial las relacionadas con el trabajo, pueden generar malestar físico y mental en el trabajador, lo que afecta su desempeño y productividad (Navarro, 2023).

Existen distintas escalas que permiten evaluar la fatiga laboral, entre ellas se menciona el cuestionario de síntomas de fatiga laboral (CSFL) de Yoshitake, elaborado en 1978 (Vega et al., 2019) cuya versión castellana fue desarrollada por Barrientos et al. (2004). Es reconocido como un instrumento importante para medir la fatiga laboral, ha demostrado niveles de confiabilidad aceptables. Incluye 30 ítems divididos en tres sub escalas, la primera evalúa síntomas generales de fatiga ítems del 1 al 10, la segunda evalúa fatiga mental ítems del 11 al 20 y la tercera evalúa fatiga física ítems del 21 al 30. Las opciones de respuesta se califican del 0 al 5, siendo 0 nunca, 1 casi nunca, 2 pocas veces, 3 con frecuencia, 4 casi siempre y 5 siempre (Mesa, 2022).

Otra escala utilizada para evaluar fatiga laboral es la escala de impacto de fatiga del autor *Fisk (FIS)*, la cual evalúa la percepción de limitación funcional ocasionada por la fatiga en tres áreas: física, cognitiva y psicosocial. La versión original de la escala fue desarrollada en 1994 a partir de entrevistas realizadas a pacientes con esclerosis múltiple y consta de 40 ítems, que se califican desde 0 no ha sido un problema, hasta 4 ha sido un problema extremo. La escala ha demostrado tener una confiabilidad adecuada. También existe otra escala que es el inventario de fatiga multidimensional MFI-20, consta de cinco dimensiones, fatiga general, fatiga física, la actividad reducida, reducción de la motivación y la fatiga mental. Está formada por 20 reactivos, con cinco opciones de respuesta de 0 al 5 siendo, 0 nunca, 1 casi nunca, 2 pocas veces, 3 con frecuencia, 4 casi siempre y 5 siempre (Duarte et al., 2019).

Para prevenir el desarrollo de fatiga laboral se pueden considerar diversas medidas preventivas en el trabajo, como dotar a las tareas de un mayor nivel de interés, controlar la cantidad y calidad de la información manejada, ajustar la cantidad y duración de los períodos de descanso de acuerdo con la tarea, asegurar una nutrición adecuada en relación con el gasto metabólico generado por el trabajo, adaptar el sistema de trabajo para que los esfuerzos requeridos estén dentro de los límites establecidos, seleccionar equipo de trabajo adecuado y cumplir con requisitos ergonómicos, y mantener los factores ambientales dentro de rangos de confort (Bracho y Quintero, 2020).

Se debe mencionar que existe una íntima relación entre la fatiga laboral y el síndrome de burnout, ya que este se define como una respuesta al estrés y fatiga laboral crónica, caracterizado por actitudes y emociones negativas dirigidas hacia los individuos con quienes se trabaja y hacia el propio rol profesional. Esto se traduce en agotamiento emocional que puede manifestarse como fatiga laboral, donde el trabajador experimenta una sensación constante de cansancio físico y mental relacionado con el ámbito laboral, es así que la fatiga laboral se puede considerar como un síntoma o componente del síndrome de burnout. Tanto el síndrome de burnout como la fatiga laboral pueden desarrollar consecuencia en distintos aspectos como en el rendimiento laboral y la productividad, en el desarrollo de accidentes y errores en el trabajo, en la salud física y mental, así como también en la calidad de vida y el bienestar general del trabajador (Ramos et al., 2020).

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio se enmarcó en una investigación no experimental, por cuanto los investigadores analizaron y observaron la problemática planteada sin manipular de manera deliberada las variables de estudio. Con un enfoque mixto que combinó procesos sistemáticos, empíricos y críticos, que permitió la recolección y análisis de datos tanto cualitativos como cuantitativos para abordar la problemática en cuestión (Baena, 2017).

La investigación tuvo un alcance descriptivo, ya que se caracterizaron las variables de estudio síndrome de burnout y fatiga laboral, seguido de un alcance relacional, lo que permitió explorar tanto las características generales como las correlaciones entre estas variables. La finalidad fue transversal, empleando la observación y el registro de datos en un tiempo específico.

Los métodos de análisis empleados fueron el analítico-sintético, permitiendo un análisis profundo de los datos recopilados de artículos científicos, libros, tesis, entre otros. Mediante el método histórico-lógico se estableció un estudio lógico y un razonamiento crítico que permitió examinar y dar sentido a fuentes históricas, con el propósito de reconstruir sucesos pasados y lograr una comprensión más profunda de los procesos históricos. El método inductivo-deductivo permitió la inferencia de conclusiones a partir de observaciones y evidencias obtenidas en la unidad de análisis (Hernández et al., 2014).

Para la recopilación de datos, se aplicó la técnica de la encuesta, basada en la implementación de los cuestionarios de: *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, que consta de 22 ítems en forma de afirmaciones relacionadas con

los sentimientos y actitudes de los profesionales en su entorno laboral (tabla 2). El MBI es reconocido como una herramienta para evaluar el síndrome de burnout y se divide en tres sub escalas: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Manzano, 2020). El segundo cuestionario que se empleó, es la prueba de síntomas subjetivos de fatiga laboral de *Yoshitake (CSFL)*, es útil para medir los síntomas y limitaciones funcionales asociadas con la fatiga laboral. Este cuestionario contiene 30 ítems distribuidos en tres sub escalas: síntomas generales de fatiga, fatiga física y fatiga mental, dichos síntomas van desde el cansancio normal hasta un estado patológico con efectos en la salud y el bienestar de los trabajadores. Influenciado por factores como la carga física y mental, el ambiente laboral y las jornadas largas de trabajo, lo que puede provocar disminución en la productividad, enfermedades ocupacionales y dificultades en la adaptación laboral, afectando tanto a nivel físico como psicosocial, desencadenando así síndrome de burnout (tabla 3) (Vega et al., 2019).

El estudio se llevó a cabo en la Universidad Católica de Cuenca - Extensión Cañar y contó con la participación de 33 informantes (tabla 1), quienes fueron investigados en su totalidad.

Tabla 1. Distribución del personal docente de la Universidad Católica de Cuenca Extensión – Cañar.

Unidad Académica	Número de docentes
U.A de Ciencias Económicas y Empresariales	9
U.A de Educación	2
U.A de Salud y Bienestar	13
U.A de Informática, Ciencias de la computación e Innovación Tecnológica	7
Centro de idiomas	2
Ausente	0
Total	33

Nota: la Universidad Católica de Cuenca Extensión – Cañar tiene 33 docentes en diferentes unidades académicas, demostrando su compromiso con la excelencia educativa.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Instrumento: cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

Ítems	Respuesta
Se siente en el aspecto emocional agotado/a por mi trabajo	
Se siente cansado al final de la jornada de trabajo	

Ítems	Respuesta
Cuando se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo se siente fatigado	
Tiene facilidad para comprender como se sienten sus alumnos	
Trato a alumnos como objetos impersonales	
Siente que trabajar todo el día con alumnos supone un gran esfuerzo y cansancio	
Cree que trata con mucha eficacia los problemas de sus alumnos	
Siente que su trabajo lo está desgastando. Se siente quemado por su trabajo.	
Piensa que con su trabajo está influyendo de forma positiva en la vida de sus alumnos	
Se ha vuelto más insensible con la gente desde que ejerce la profesión docente	
Opina que este trabajo le está endureciendo en el aspecto emocional	
Se siente con mucha energía en su trabajo	
Se siente frustrado en su trabajo	
Cree que trabaja demasiado	
No le preocupa lo que les ocurra a algunos de sus alumnos	
Trabajar de manera directa con alumnos le produce estrés	
Siente que puede crear con facilidad un clima agradable con sus alumnos	
Se siente motivado después de trabajar en contacto con alumnos	
Cree que consigue muchas cosas valiosas en este trabajo	
Se siente acabado en su trabajo, al límite de sus posibilidades	
En su trabajo trata los problemas con mucha calma	
Cree que los alumnos le culpan de algunos de sus problemas	

Nota: el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), abordando aspectos como el agotamiento emocional, despersonalización y realización persona.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Instrumento: cuestionario de síntomas de fatiga laboral de Yoshitake (CSFL).

Ítems	Respuesta
¿Siente pesadez en la cabeza?	
¿Siente cansancio en el cuerpo?	

Ítems	Respuesta
¿Siente cansancio en las piernas?	
¿Tiene deseos de bostezar?	
¿Se siente confuso, aturdido?	
¿Siente la vista cansada?	
¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos?	
¿Se siente soñoliento?	
¿Al estar de pie se inquieta?	
¿Tiene deseos de acostarse?	
¿Siente dificultad para pensar?	
¿Se cansa al hablar?	
¿Está nervioso?	
¿Se siente incapaz de fijar la atención?	
¿Se siente incapaz de poner la atención en algo?	
¿Se le olvidan fácil las cosas?	
¿Ha perdido la confianza en sí mismo?	
¿Se siente ansioso?	
¿Mantiene posiciones incorrectas en su cuerpo?	
¿Pierde fácil la paciencia?	
¿Padece de dolor de cabeza?	
¿Siente entumecimiento en los hombros?	
¿Siente dolor de espalda?	
¿Tiene dificultad para respirar?	
¿Tiene sed?	
¿Se siente atontado?	
¿Siente su voz ronca?	
¿Le tiemblan los parpados?	
¿Le tiemblan las piernas o los brazos?	
¿Se siente enfermo?	

Nota: el cuestionario de fatiga laboral de Yoshitake (CSFL), abordando síntomas generales de fatiga, fatiga mental y fatiga física

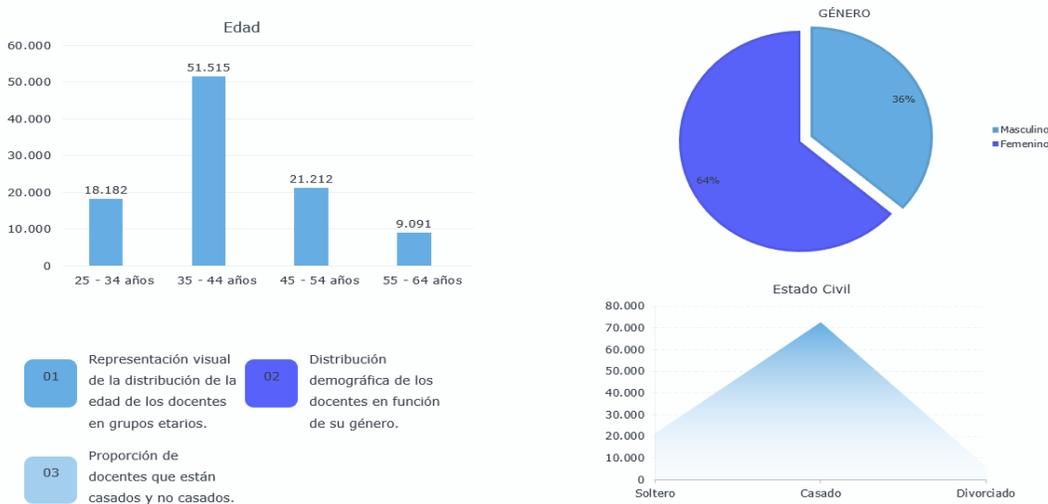
Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Visión demográfica y social: en el análisis de la muestra conformada por el cuerpo docente de la Universidad Católica de Cuenca - Extensión Cañar, se destaca la predominancia de mujeres, representando el 63.64% del total encuestado. En relación con el estado civil, el 72.73% de los docentes se encuentran casados. El grupo etario más significativo abarca edades entre 35 y 44

años, constituyendo el 51.52% de la muestra. En términos de cargas familiares, la mayoría de los docentes tiene dos, representando el 39.39% (figura 1).

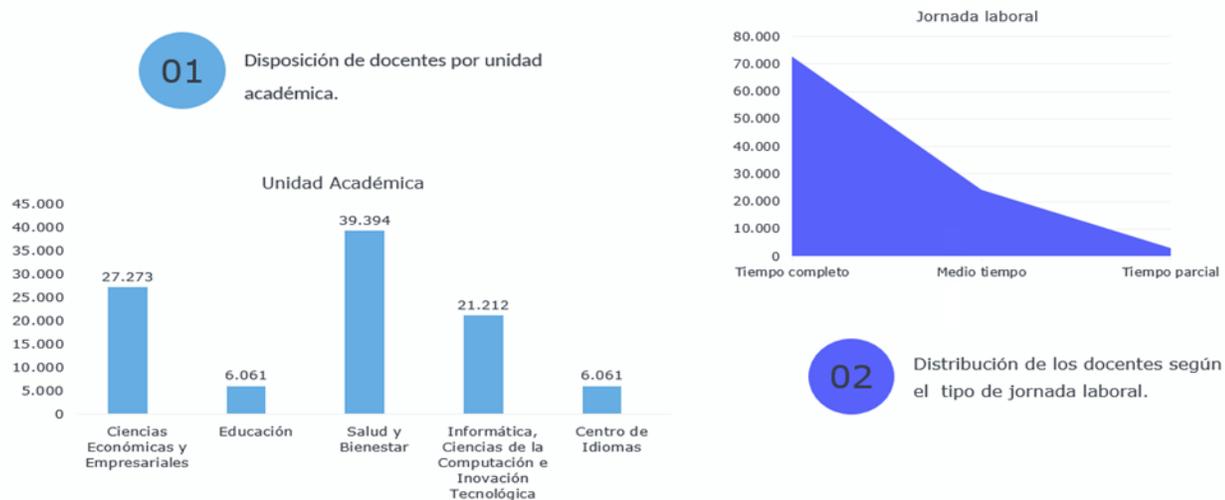
Figura 1. Edad, género y Estado civil.



Fuente: Los datos fueron tomados de los cuestionarios aplicados a los docentes de la Universidad Católica de Cuenca – Extensión Cañar

Perfil demográfico y laboral: el análisis de los datos recabados entre los docentes, ofrece información valiosa para comprender la diversidad y especialización dentro de la comunidad académica. En cuanto al género, se observa una representación mayoritaria, con un 63.64% de mujeres y un 36.36% de hombres. Respecto al estado civil, la mayoría de los docentes están casados, conformando un 72.73%. En relación con la jornada laboral, el 72.73% trabaja a tiempo completo, mientras que un 24.24% lo hace a medio tiempo. Además, se evidencian áreas de enfoque específicas por unidad académica y carrera, siendo la Unidad Académica de Salud y Bienestar la más representativa con un 39.39%, seguida por la Unidad Académica de Ciencias Económicas y Empresariales con un 27.27% (figura 2).

Figura 2. Unidad Académica y jornada laboral.



Fuente: Elaboración de autores

En la Universidad Católica de Cuenca - Extensión Cañar predomina el trabajo a tiempo completo y se destaca a la unidad académica de Salud y Bienestar como la más representativa.

Distribución de docentes de la Universidad Católica de Cuenca - Extensión Cañar, en función de la unidad académica y la jornada laboral: en la Unidad Académica de Ciencias Económicas y Empresariales, carrera de Administración de Empresas, se observa una predominancia femenina, con 7 mujeres y 1 hombre a tiempo completo, mientras que en educación inicial hay igualdad de género con 1 docente hombre y 1 mujer, ambos a tiempo completo. En la Unidad Académica de Salud y Bienestar, carrera de Enfermería, la mayoría son mujeres, ocupando 6 puestos a tiempo completo, 3 a medio tiempo, y 1 a tiempo parcial, en comparación con 1 hombre a tiempo completo y 2 a medio tiempo. La Unidad Académica de Informática, Ciencias de la Computación e Innovación Tecnológica muestra una mayor presencia masculina, con 4 hombres a tiempo completo y 2 a medio tiempo, frente a solo 1 mujer a tiempo completo. En el Centro de Idiomas, la presencia es exclusiva femenina, con 2 mujeres a tiempo completo.

Sub escala de agotamiento emocional del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI): los resultados de esta sub escala aplicada a docentes de la Universidad Católica de Cuenca - Extensión Cañar, se observan que un 54.55% de los participantes experimenta agotamiento emocional, indicando sentirse en el aspecto emocional agotado por el trabajo varias veces al mes o más. Sumado a lo anterior, un 54.55% se siente cansado al final de la jornada, varias veces a la semana. En cuanto a la fatiga por una nueva jornada de trabajo, el 54.54% de los docentes la experimenta en diferentes niveles. Respecto a trabajar con alumnos, el 54.54% siente que supone un gran esfuerzo y cansancio en diferentes grados. A pesar de estos desafíos, un porcentaje considerable (69.70%) no se siente al límite de sus posibilidades en el trabajo (tabla 4).

Tabla 4. Desempeño del trabajo al límite de las posibilidades.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	69.697
Pocas veces al año o menos	6	18.182
Una vez al mes o menos	1	3.030
Una vez a la semana	1	3.030
Pocas veces a la semana	2	6.061
Ausente	0	0.000
Total	33	100.000

Fuente: Elaboración de autores

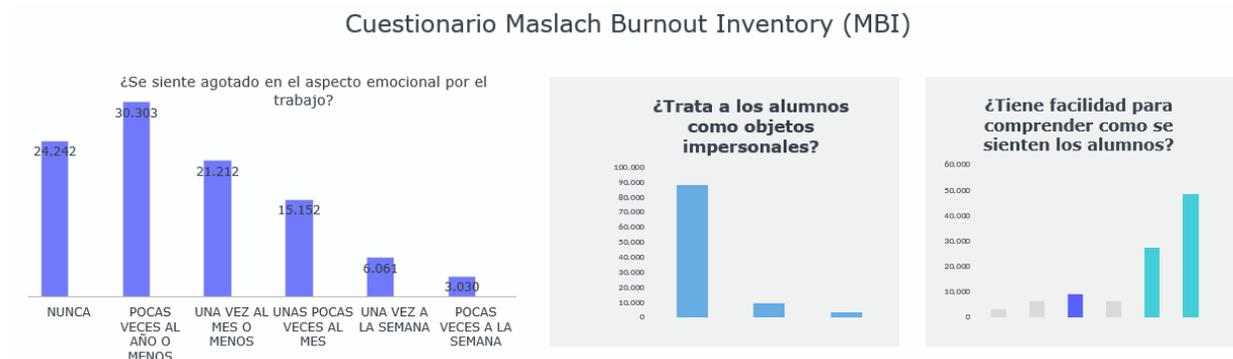
La mayoría de los docentes señaló que nunca se siente al límite de sus posibilidades en el trabajo, lo que sugiere bienestar laboral en la Universidad.

Sub escala de despersonalización del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI): El análisis de esta sub escala revela distintos patrones en la percepción emocional de los participantes. En relación con el trato de los alumnos como objetos impersonales, el 87.88% indica que nunca adopta esta actitud, evidenciando un nivel bajo de despersonalización. En términos de insensibilidad con la gente desde que ejercen la profesión docente, el 63.64% señala que nunca ha experimentado esta sensación. Respecto a endurecimiento emocional debido al trabajo, el 78.78% de los docentes informa que nunca siente que su trabajo los está endureciendo en el aspecto emocional. En cuanto a la preocupación por lo que ocurra con los alumnos, el 51.52% indica que nunca le preocupa, mientras que el 18.18% señala que esta preocupación es diaria.

Sub escala de realización personal del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI): Los resultados de esta sub escala permite evidenciar patrones diversos en la percepción de los docentes respecto a su labor. En cuanto a la comprensión de las

emociones de los alumnos, el 48.48% experimenta esta habilidad en su día a día, mientras que un 30.30% afirma tratar con eficiencia los problemas de los estudiantes todos los días, (figura 3).

Figura 3. Herramienta de evaluación y diagnóstico del síndrome de burnout.



Fuente: Elaboración de autores

Resultados de los cuestionarios de Maslach Burnout en los docentes de la Universidad Católica de Cuenca - Extensión Cañar.

Síntomas generales de fatiga del cuestionario de síntomas de fatiga laboral de Yoshitake (CSFL): los resultados de la primera sub escala del Cuestionario de *Yoshitake*, aplicado a docentes de la Universidad Católica de Cuenca - Extensión Cañar, muestran diversas percepciones sobre síntomas generales de fatiga. Destaca que el 84.85% de docentes siente cansancio en el cuerpo, el 78.79% de los docentes experimenta pesadez en la cabeza, y el 69.70% presenta cansancio en las piernas. En el mismo contexto el 87.88% experimenta cansancio visual (tabla 5).

Tabla 5. Cansancio en la vista.

Cansancio visual	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	87.879
No	4	12.121
Ausente	0	0.000
Total	33	100.000

Fuente: Elaboración de autores

Según la encuesta, la mayoría de docentes siente la vista cansada, destacando la importancia de abordar este problema para mejorar la salud visual en el trabajo.

Sub escala de fatiga mental del cuestionario de síntomas de fatiga laboral de Yoshitake (CSFL): el análisis de las variables de la segunda sub escala, proporciona percepciones sobre fatiga mental entre los docentes que laboran en la Universidad Católica de Cuenca - Extensión Cañar. Se destaca que el 39.39% siente dificultad para pensar, el 42.42% experimenta cansancio al hablar y el 63.64% se siente ansioso. El 87.88% mantiene posiciones incorrectas en el cuerpo, evidenciando una carga mental significativa. La pérdida fácil de la paciencia también es notoria, afectando al 81.82% de los docentes. En contraste, la mayoría 72.73% de docentes no experimenta pérdida de confianza en sí mismo, y el 66.67% no sienten incapacidad para fijar la atención.

Sub escala de fatiga física del cuestionario de síntomas de fatiga laboral de Yoshitake (CSFL): El análisis de la tercera sub escala revela resultados que permiten evidenciar una carga física considerable en los docentes de la Universidad Católica de Cuenca - Extensión Cañar, dolor de espalda 84.85%, dolor de cabeza 75.76%, entumecimiento en los hombros 63.64%. Se observan síntomas menos prevalentes como dificultad para respirar 48.49%, voz ronca 51.52%, temblores en los párpados 57.58%, y sensación de enfermedad 48.49%.

Análisis de correlaciones de Pearson

Se llevó a cabo un análisis de correlación utilizando el coeficiente de *Pearson* para explorar las relaciones entre diversas variables en el presente estudio. El análisis reveló varias correlaciones significativas que proporcionan información valiosa sobre la interacción entre las variables. Se identificó una correlación negativa significativa entre el estado civil y el sentimiento de agotamiento emocional en el trabajo -0.355 . Este hallazgo sugiere que las personas solteras pueden experimentar más agotamiento emocional en comparación con las personas casadas o en relaciones, evidenciándose una relación inversa entre las variables. Asimismo, se observó un comportamiento inverso significativo entre el estado civil y dos variables: el cansancio visual -0.259 y el dolor de cabeza -0.253 , lo que propone que las personas solteras podrían experimentar más cansancio visual y dolores de cabeza en comparación con las personas casadas.

Con respecto a la jornada laboral, se observó una relación poco significativa con la capacidad de manejar problemas con calma en el trabajo 0.336 , a pesar de ello se puede pensar que aquellos docentes que trabajan más horas podrían tener más habilidades para gestionar emociones en el entorno laboral. En relación con la ansiedad, se encontró una correlación negativa significativa con la capacidad de manejar problemas con calma en el trabajo, esto permite pensar que aquellos que experimentan más ansiedad podrían tener más dificultades para gestionar emociones en el trabajo. Además, se encontraron correlaciones no significativas entre el dolor de cabeza y el cansancio en el cuerpo 0.281 , así como entre el dolor de cabeza y la capacidad de manejar problemas con calma en el trabajo 0.224 .

Al mismo tiempo se observó una correlación débil pero cercana a la significativa entre el cansancio visual y la unidad académica 0.402 , lo que indica que ciertos campos de estudio pueden estar relacionados con un mayor cansancio visual en comparación con otros, lo que puede tener implicaciones importantes para la salud ocular y el bienestar de los profesionales en esos campos. Para concluir, se identificó una correlación no significativa entre el dolor de espalda y la jornada laboral 0.403 , lo que indica que aquellos docentes que trabajan más horas podrían experimentar o no más dolor de espalda.

Estos resultados ofrecen una comprensión más profunda de las relaciones entre las variables consideradas en el estudio. Es fundamental recordar que las correlaciones no siempre implican relaciones causales. En definitiva, estos hallazgos resaltan la complejidad de los factores que influyen en el bienestar laboral y académico, siendo esencial comprender estas relaciones para desarrollar

estrategias efectivas de gestión de la fatiga laboral y el síndrome de burnout en entornos laborales y educativos.

El análisis comparativo entre el presente estudio y las investigaciones de Manzano (2020), proporciona una visión integral de la situación de los docentes en instituciones educativas en Ecuador, enfocándose en aspectos demográficos, laborales y de salud tanto física como mental. En cuanto a la demografía y la composición social del cuerpo docente, ambos estudios coinciden en la predominancia de mujeres en la profesión, aunque con porcentajes diferentes (63.64% en el primer estudio y 70% en el segundo). Además, ambos resaltan la importancia de la estabilidad marital, con un 72.73% de docentes casados en el presente estudio, mientras que el realizado por Manzano (2020), no proporciona detalles sobre el estado civil.

En términos de la edad de los docentes, existe una variabilidad considerable entre los dos estudios. El actual estudio destaca que el grupo más representativo se encuentra en el rango de 35 a 44 años (51.52%), mientras que el estudio de Manzano (2020), muestra que el 46% de los docentes se sitúa entre los 26 y 35 años. Ambos estudios evidencian la diversidad en la edad del cuerpo docente, lo que indica una mezcla de experiencia y juventud en las instituciones educativas evaluadas.

En el perfil laboral, la investigación que se desarrolla en la Universidad Católica de Cuenca – Extensión Cañar, revela que el 72.73% de los docentes trabaja a tiempo completo, mientras que Manzano (2020), se enfoca en la antigüedad de los docentes en la institución, con un 56% trabajando de 1 a 5 años agregando información sobre los niveles de estudio de los docentes, destacando que la mayoría tiene una especialización (36%) y una maestría (34%).

En cuanto al análisis del burnout utilizando el *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, ambos estudios presentan resultados significativos. El actual estudio muestra que el 54.55% de los docentes experimenta agotamiento emocional, mientras que, Manzano (2020), refiere que alrededor del 29% padece cansancio emocional. Las diferencias en las tasas de despersonalización también son notables, con un 87.88% de docentes que nunca adoptan una actitud impersonal en el presente estudio, frente a un 17% con un nivel medio en el segundo. Sin embargo, ambas investigaciones señalan la importancia de los factores organizacionales en la prevención del estrés laboral y el burnout, destacando la necesidad de condiciones de trabajo adecuadas y programas de apoyo.

Por otra parte, se realiza el análisis del estudio realizado en la Universidad Católica de Cuenca - Extensión Cañar

y el estudio llevado a cabo en el Estado de México, los mismos que presentan similitudes y diferencias importantes en varios aspectos. Ambos estudios garantizaron la participación voluntaria de los sujetos y obtuvieron su consentimiento previo a la aplicación de los cuestionarios. Además, utilizaron el cuestionario de *Yoshitake* para valorar fatiga laboral, aunque con algunas variaciones en su aplicación y formato de respuesta. En cuanto al análisis de datos, ambos estudios emplearon análisis descriptivos y análisis factorial para examinar la información recopilada. Sin embargo, las diferencias entre los estudios son evidentes. En el estudio de Vega et al. (2019), desarrollado en el Estado de México, el 56% de los participantes fueron hombres y el 44% mujeres, mientras que, en el estudio llevado a cabo en la Universidad Católica de Cuenca – Extensión Cañar en Ecuador, las mujeres representaron el 63.64% de los docentes encuestados.

Otra diferencia clave radica en la distribución por edad y formación académica. Vega et al. (2019), refieren que el rango de edad fue de 18 a 66 años con un promedio de 32.1 años, mientras que en el estudio de la Universidad Católica de Cuenca - Extensión Cañar, el grupo etario más significativo abarcaba edades entre 35 y 44 años, constituyendo el 51.52% de la muestra. Además, en términos de formación académica, las muestras también difieren, con una mayor proporción de trabajadores independientes en el estudio del Estado de México y una concentración de docentes universitarios en el estudio de Ecuador.

La comparación entre el presente estudio y la investigación de Torres et al. (2019), revela discrepancias en los hallazgos obtenidos mediante análisis correlacionales y predictivos. Mientras que en el primer estudio se destaca una fuerte correlación entre la insatisfacción de logro y el burnout, sugiriendo su relevancia como predictor del deterioro laboral, el segundo estudio muestra una baja consistencia en la escala de despersonalización, cuestionando su validez como medida del componente de despersonalización del burnout. Estos resultados subrayan la necesidad de comprender las dinámicas específicas del síndrome de burnout en diferentes entornos laborales y poblaciones, así como de utilizar medidas válidas y confiables para evaluar sus dimensiones.

En términos de correlaciones por reactivos de la escala de despersonalización en el estudio de Torres et al. (2019), se observan variabilidades importantes, con muchos reactivos mostrando correlaciones moderadas o bajas, lo que indica inconsistencia en la escala de despersonalización. Esto destaca la importancia de examinar la fiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para medir el burnout, así como de explorar la consistencia de las escalas en diferentes contextos y poblaciones. Por lo

tanto, la comparación entre estos estudios resalta la complejidad del síndrome de burnout y la necesidad de abordarlo con un enfoque contextualizado y multidimensional, considerando tanto la interacción entre las diferentes dimensiones del burnout como la fiabilidad de las medidas utilizadas para su evaluación.

CONCLUSIONES

Este estudio revela que los docentes universitarios, al enfrentarse a una constante carga física y mental derivada de su interacción con estudiantes y colegas, experimentan situaciones de estrés que pueden desembocar en fatiga laboral y, eventualmente, en el síndrome de burnout. La evaluación temprana de este síndrome es esencial para intervenir de manera adecuada y prevenir consecuencias graves en la salud y bienestar de los docentes.

Herramientas como el Maslach Burnout Inventory (MBI) son vitales para identificar síntomas y diseñar estrategias de prevención centradas en la salud mental y el bienestar psicológico. La presión constante de adaptarse a cambios en la educación superior aumenta la probabilidad de experimentar fatiga y afecta la percepción del trabajo. Factores como carga laboral, insatisfacción salarial y percepción de sanciones por bajo rendimiento fueron identificados como desencadenantes del burnout.

Se destaca la necesidad de implementar estrategias y programas de apoyo para prevenir y gestionar tanto la fatiga laboral como el burnout en el ámbito educativo, beneficiando tanto a los docentes como a las instituciones educativas. La comprensión de factores de riesgo, como la falta de apoyo organizacional, es esencial para la prevención y el manejo efectivo de esta condición.

En términos demográficos, se observa una posible relación entre el estado civil y el agotamiento emocional. Los resultados de las escalas de burnout y fatiga laboral indican una alta prevalencia de síntomas entre los docentes, destacando la importancia de abordar estas cuestiones para promover la salud y el bienestar en el entorno laboral. La comparación con estudios previos resalta la diversidad y complejidad de la fatiga laboral y el burnout, subrayando la importancia de considerar las particularidades de cada contexto laboral al abordar esta problemática de manera integral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzules, J., Rojas, L., Véliz, I., Loor, K., Menéndez, T., y Milian, E. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública ecuatoriana. *Qhalikay revista de Ciencias de la Salud*, 6(1), 9-15. <https://doi.org/10.33936/qkracs.v6i1.3902>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. Patria.

- Bracho, D., y Quintero, J. (2020). La fatiga laboral en el ámbito de seguridad y salud laboral en el marco jurídico venezolano. *Cienciamatria revista interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1), 237-263. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.306>
- De Souza, S., Fornés, J., Unda, S., Alves, G., Juruena, M., y Cardoso, L. (2021). Análisis factorial confirmatorio del Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey en profesionales de la salud de los servicios de emergencia. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 8(29), 29-3386. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3320.3386>
- Duarte, R., Velasco, E., Sánchez, J., y Reyes, L. (2019). Validación psicométrica de la Escala de gravedad de fatiga en médicos residentes mexicanos. *Educación Médica*, 20(1), 28-36. <https://doi.org/10.1016/j.edu-med.2017.11.006>
- Ecuador. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST]. (5 de 11 de 2022). *Contenido del programa del proceso selectivo para el acceso, por el sistema general de accesolibre, en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Temas específicos de prevención de riesgos laborales*. <https://www.insst.es/documents/94886/4154780/Parte%201.%20Conceptos%20generales%20de%20la%20PRL%20y%20%20C3%A1mbito%20jur%20C3%ADdico%20FINAL.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista Entorno*, (70), 110-120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Makowiec, T., Gadzick, E., Siedlecka, J., Dania, M., Miecz, D., Viebig, P., y Bortkiewicz, A. (2021). Agravantes en el trabajo y fatiga de los docentes. *Medycyna Pracy*, 72, 283-303. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01088>
- Manzano, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- Mesa, M. (2022). *Análisis de la fatiga laboral durante la pandemia en los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Mira (GAD)* [Tesis de pregrado. Universidad Técnica de Norte].
- Navarro, F. (2023). *La Fatiga Laboral*. Revista digital Inesem. <https://www.inesem.es/revistadigital/gestion-integrada/la-fatiga-laboral/>
- Peres, L., Pires, J., Lima, L., Santos, I., Santos, J., Pereira, V., y Santana, C. (2021). Prevalencia del síndrome de burnout y factores asociados en profesores universitarios que trabajan en Salvador, estado de Bahía. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 19(2), 151-156. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2020-548>
- Posada, H., Molano, P., Parra, R., y Posada, J. (2020). Análisis de factores de riesgo y síntomas del síndrome de Burnout en docentes escolares colombianos bajo los estatutos 2277 y 1278 mediante interpretación del aprendizaje automático. *Social Sciences*, 9(3), 9-30. <https://doi.org/10.3390/socsci9030030>
- Ramos, M., González, I., Peñafiel, K., Macías, E., y González, E. (2020). Síndrome de burnout en docentes de dos universidades de Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v32i1.2030>
- Salcedo, H., Cárdenas, Y., Carita, L., y Ledesma, M. (2020). Síndrome de burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri*, 1, 44-56. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.18>
- Santa Cruz, E., Rojas, J., y Barboza, M. (2021). Síndrome de burnout en profesores de escuelas de países latinoamericanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 297-299. <https://doi.org/10.12961/apr.2021.24.03.05>
- Tito, P., Torres, M., y Perez, E. (2022). Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: Un análisis factorial exploratorio. *Enfermería Global Revista Electrónica Trimestral de Enfermería*, 21(67), 50-65. <https://doi.org/10.6018/eglobal.496901>
- Torres, E., El-Sahili, L., y Gutiérrez, V. (2019). Análisis del burnout y sus escalas de medición. *Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 11(20), 106-124. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6951593.pdf>
- Vega, C., Ruíz, D., y Nava, C. (2019). Una propuesta de adaptación del cuestionario de síntomas de fatiga laboral. *Revista de Psicología y Ciencias del comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 10(1), 74-86. <https://doi.org/10.29059/rpcc.20190602-82>