

DOI: <https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0036>

TELETRABAJO Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "MADRE LAURA MONTOYA"

TELEWORKING AND BURNOUT SYNDROME IN TEACHERS OF THE "MADRE LAURA MONTOYA" EDUCATIONAL UNIT

Chinga-Basurto Kerly Isamar ¹; Hernández-Vinces Angie Nicolle ²;
Rodríguez-Álava Leonor Alexandra ³

¹ Maestría Académica con Trayectoria de Investigación en Psicología, Mención Psicoterapia. Instituto de Posgrado de la Universidad Técnica de Manabí, UTM. Portoviejo, Ecuador. Correo: kerisachinga@gmail.com.

² Maestría Académica con Trayectoria de Investigación en Psicología, Mención Psicoterapia. Instituto de Posgrado de la Universidad Técnica de Manabí, UTM. Portoviejo, Ecuador. Correo: psi.nicollehernandez@gmail.com

³ Maestría Académica con Trayectoria de Investigación en Psicología, Mención Psicoterapia. Instituto de Posgrado de la Universidad Técnica de Manabí, UTM. Portoviejo, Ecuador. Correo: leonor.rodriguez@utm.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3034-1311>

Resumen

La investigación tiene como objetivo identificar las exigencias del teletrabajo vinculadas a la sintomatología burnout en docentes de la Unidad Educativa "Madre Laura Montoya" de la parroquia Riochico en el periodo lectivo 2020-2021. Se desarrolla, bajo el enfoque cuali-cuantitativo, se aplicó el Inventario de Maslach y una entrevista a los docentes. Los resultados muestran agotamiento emocional en los docentes en niveles altos sin llegar a desarrollar el burnout, las que se relacionan con las exigencias del teletrabajo como: aumento de la jornada laboral, mayores exigencias por parte de las autoridades, actualización permanente, utilización de herramientas tecnológicas para el desarrollo de clases virtuales, registro de evidencias, entre otros aspectos que deben ser analizados y realizar la necesaria intervención a fin de evitar el desarrollo burnout y otras dificultades psicosociales.

Palabras clave: Teletrabajo, síndrome de burnout, agotamiento emocional.

Abstract

The research aims to identify the demands of teleworking linked to the burnout symptomatology in teachers of the Educational Unit "Madre Laura Montoya" of the parish Riochico in the school period 2020-2021. It is developed under the quali-quantitative approach, the Maslach Inventory and an interview to teachers were applied. The results show emotional exhaustion in teachers at high levels without developing burnout, which are related to the demands of teleworking as: increased working hours, greater demands from the authorities, permanent updating, use of technological tools for the development of virtual classes, recording of evidence, among other aspects that should be analyzed and make the necessary intervention in order to avoid the development of burnout and other psychosocial difficulties.

Keywords: Teleworking, burnout syndrome, emotional exhaustion.

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 13 de julio de 2021.

Fecha de aceptación: 27 de septiembre de 2021.

Fecha de publicación: 12 de noviembre de 2021.

1. Introducción

En Ecuador, en el año (2016) mediante Acuerdo Ministerial se reconoce el teletrabajo como una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control; sin embargo, no es sino hasta el 2020 que se implementa tras la declaratoria de emergencia sanitaria por Covid-19, como medida necesaria para evitar el contagio en la población (Ministerio de Salud Pública(MSP), 2020)

Esta medida, que tomó por sorpresa a toda la humanidad, obligó a desarrollar e implementar actividades inesperadas, una de ellas en el sector educativo: implementación del teletrabajo en los docentes y desarrollo de clases de manera virtual, enfrentándose a dificultades como ausencia o poca conectividad insuficiencia de

herramientas tecnológicas, mayores exigencias laborales y ampliación del horario de trabajo, afectando la salud física y mental de los docentes evidenciados a través de los síntomas del estrés.

El desarrollo del síndrome de Burnout en los últimos tiempos, está identificado como una afectación psicológica, que se puede evidenciar en el agotamiento emocional de los individuos, por otro lado, al relacionarla con la modalidad del teletrabajo, diferentes estudios han servido para identificar la necesidad de investigar a profundidad la relación que surge del teletrabajo y su repercusión en el síndrome de Burnout. Los primeros indicios de esta investigación sobre los medios en los que se puede presentar este síndrome señalan lo definido por: Martínez: “El término Burnout hace referencia a un tipo de estrés laboral e institucional generado en profesionales que mantienen una relación constante y directa con otras personas, cuando ésta es catalogada de ayuda (médicos, enfermeros, profesores), y su origen se basa en cómo estos individuos interpretan y mantienen sus propios

estadios profesionales ante situaciones de crisis (Atance, 1997).

De acuerdo con la encuesta Engagement y Teletrabajo en contexto Covid 19 los principales hallazgos fue un "aumento muy significativo en los niveles de agotamiento, con una proporción de personas en riesgo de Burnout cerca al 30%" (Wood, 2020)

A su vez indican que aproximadamente sólo un 24% de los individuos mantiene un lugar apropiado de trabajo en casa y un resultado interesante es que se evidencian "unas amenazas claras a la capacidad de desconexión psicológica de trabajo". Estos resultados marcan un punto estratégico de intervención, pues se considera que las conductas entre ellas regulación del horario, ambiente adecuado del teletrabajador son las primeras a considerar.

Aguilar Acosta, A., & Mayorga Lascano, M. (2019) señalan que:

Investigaciones realizadas en Ecuador han determinado que, a pesar de la existencia de estrés docente en una gran cantidad de profesores examinados (45,6%),

la prevalencia en la que se presenta una tendencia a desarrollar síndrome de Burnout, apenas alcanza el (13%) (Lazo & Palma, 2018); así, aunque la mayoría de los docentes se encuentran sometidos a considerables niveles de exigencia, sólo una pequeña cantidad de los mismos tiene una clara probabilidad de desarrollar síndrome de Burnout en un futuro cercano (Aguilar Acosta, 2020).

Estudios que permiten direccionar la investigación y orienta al cumplimiento del objetivo, identificar las exigencias del teletrabajo vinculadas a la sintomatología Burnout en el docente. Personal que se encuentra, formando a individuos en diferentes etapas y que requiere cuidar su bienestar mental.

2. Materiales y métodos

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuali-cuantitativo, de tipo exploratorio y descriptiva. Entre los métodos se utilizó Análisis-síntesis que permitió conocer los elementos importantes que conforman las variables y sintetizar las ideas principales de los resultados de la investigación; la población estuvo

conformada por 19 docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Madre Laura Montoya” de la parroquia Riochico en el periodo lectivo 2020-2021, a quienes se les aplicó una entrevista y el Inventario de Maslach (MBI-Ed), test digital: constituido por 22 ítems que mide 3 subescalas: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Para obtener las puntuaciones se analizó las que se consideraban bajas las que estaban debajo de los treinta y cuatro, las de altas puntuaciones en las primeras dos subescalas y las de baja puntuación en la tercera, es así que permite conocer en qué nivel se encuentran los docentes evaluados.

Desarrollo

El teletrabajo es considerado el nuevo fenómeno que está sacudiendo al mundo laboral, aunque no es un término reciente aún quedan muchas dudas que plantear y resolver, las mismas que se van y se han ido desarrollando desde diferentes perspectivas. Palacios (2017) considera en términos generales que el teletrabajo, es una actividad laboral remunerada que un trabajador realiza de acuerdo con la empresa

para la que labora para realizar sus actividades fuera de la sede de la empresa, comunicándose con apoyo de las tecnologías de la información. Generalmente el lugar donde se realiza es el domicilio del trabajador.

Según la (OIT, 2016) no existe una definición exacta para el teletrabajo, ya que los individuos dan diversas acepciones al referirse a este tema, sin embargo, en su mayoría, los expertos consideran que el teletrabajo se debe aplicar a las tareas que desarrolla el individuo fuera del establecimiento, por trabajadores virtuales deberían denominarse aquellos individuos que trabajan a tiempo completo.

Desde la perspectiva de Ramírez y Rúa (2014) el teletrabajo brinda independencia y autonomía, al individuo, en la cual tiene la posibilidad directa de concentrar, organizar y dosificar el tiempo dentro de sus criterios, este individuo tiene la capacidad directa de distribuir su tiempo y prioridades, personales y laborales.

Las características que representan al teletrabajo, según un estudio de la Universidad de los Andes (2020) por medio de determinado análisis realizado por la OIT (2016) el

teletrabajo consta como la definición de cualquier labor, realizada entro de las oficinas centrales, en la cual el colaborador o trabajador no mantiene contacto directo con sus colegas o supervisores en general, el único medio de comunicación directo es por medio tecnológicos.

Dentro de la comunidad académica, para Bosch, Riumallo y Urzúa (2020) esta definición es completamente amplia, no obstante, se está desarrollando cierta ambigüedad al momento de definirla, es por ello que se han desarrollado las características presentadas a continuación:

- ✓ **Espacialidad:** las labores deben desarrollarse en una locación distinta a las oficinas o talleres centrales de la compañía, las cuales pueden ir desde el domicilio del trabajador a café o centros especialmente diseñados para teletrabajar.
- ✓ **Uso de tecnologías de la información y el conocimiento (TIC):** las labores realizadas necesitan de medios informáticos tanto para ejercer las tareas como para comunicarse con el empleador y colegas.

- ✓ **Habitualidad:** el teletrabajador realiza su trabajo en esta modalidad con una frecuencia establecida que se extiende en el tiempo, es decir, el hecho de trabajar fuera de la oficina o taller no es una situación puntual.
- ✓ **Organización:** dado el trabajo habitual a distancia, la organización del trabajo se centra en las posibilidades que la tecnología ofrece una vez establecidas estas características, es importante resaltar que existe una gran variedad de modalidades en el área laboral, las cuales constan y se basan en la flexibilidad horaria e intensidad con la que laboran.

Condiciones o perfil del teletrabajador

Según Orozco & Quintero (2019) el individuo que va a emplear la modalidad de teletrabajo debe de contar con una serie de competencias para poder realizar de manera satisfactoria, adecuada y correcta esta actividad laboral. Estas competencias son consideradas una "equilibrada combinación entre conocimiento de sus actividades, experiencia en el cargo para tener

claridad sobre los procedimientos necesarios, autogestión, habilidades de comunicación, trabajo en equipo y una gran cantidad para aprovechar las TIC en beneficio de la comunicación y la gestión de proyectos”.

Una de las consecuencias del teletrabajo es agotamiento profesional (Burnout) que Segura (2014) lo describió originalmente como una condición mental caracterizada por disminución del desempeño laboral, sensación de impotencia y frustración e incapacidad para alcanzar objetivos o metas laborales. Más tarde Ayusto y López en 1993 definieron el Síndrome de Burnout como “un estado de debilitamiento psicológico causado por circunstancias relativas a las actividades profesionales que ocasionan síntomas físicos, afectivos y cognitivo-afectivos”.

El “Síndrome de Burnout” ha evolucionado de manera constante, avanzando y desarrollando consigo diferentes denominaciones, las principales sería el “Síndrome de quemarse por el trabajo” lo cual consiste en perder la ilusión del trabajo, el desencanto profesional o la carencia de realización personal,

con la aparición de actitudes las cuales se presentan actitudes negativas que van dirigidas directamente a los pacientes y a la institución con diferentes comportamientos, los cuales podrían ser: Fríos, distantes, lesivos y culpa (Vélez & Hernández., 2016)

Los estudiantes del Departamento de Enfermería del Hospital Universitario de San José (2018) certifican que el síndrome de Burnout, constituye una respuesta al estrés laboral crónico. Los profesionales que tienen interacción directa y constante con otras personas, son los de mayor riesgo, los enfermeros, se consideran uno de los grupos más vulnerables para desarrollarlo.

Haciendo el respectivo análisis del artículo Comprendiendo Burnout (Maslach, 2009) citado por (Castro, 2020) las causas del burnout estarían divididas en seis áreas: sobrecarga en el trabajo, falta de control, recompensas insuficientes, quiebre en la comunidad, ausencia de imparcialidad y conflictos laborales.

De acuerdo con la revisión bibliográfica, se entiende que los componentes del Síndrome de

burnout son: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Sin embargo, estos síntomas pueden clasificarse según (Rueda, Ortiz, Perea, & & Vàsquez, 2018)

✓ **Primer grado:** signos y síntomas de agotamiento en ocasiones y dura un corto lapso tienden a desaparecer con distracción o algún pasatiempo.

✓ **Segundo grado:** se presentan de manera más periódica y duradera, se le dificulta enfrentarse a estos síntomas, la intranquilidad por la eficacia se vuelve punto focal, acompañado de desinterés y frialdad con compañeros y público en general.

✓ **Tercer grado:** los síntomas son más persistentes, afectando a nivel físico y psicológico, conllevando inclusive a la depresión tendiendo a aislarse de toda relación con su entorno, reflejando problemas con la familia.

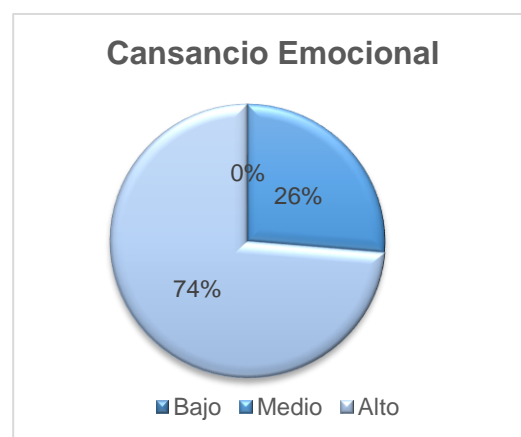
Según Becerra (2020) en Ecuador se encuentra una prevalencia de 4,2 % para el síndrome de Burnout. En cuanto a las dimensiones de la

misma, se encontró una prevalencia del 26, 5%, para el agotamiento emocional 25,9 % para la despersonalización y 42, 2% para la baja realización personal. Los profesionales con mayor Burnout eran aquellos con experiencia superior a 12 años como personal médico, que realizaban jornadas laborales superiores a las 8 horas diarias, y que atendían más de 18 pacientes al día.

3. Resultados y discusión

Resultados del Inventario de Maslach

Gráfico 1. Cansancio Emocional



Fuente: Realizado por las autoras en base a los resultados del MBI-Ed.

Según los datos obtenidos en el Inventario MBI-Ed realizado a los docentes, se obtiene en la subescala de cansancio emocional que un 74% presenta un alto nivel.

Los resultados que se evidencian en la subescala de cansancio o agotamiento emocional se convierten en un aspecto relevante de la investigación, ya que significa que los docentes manifiestan fatiga psíquica y física debido a la demanda y circunstancias laborales. Aunque estos datos no determinan el desarrollo general del Burnout, como concuerda en su artículo Diana Ramos y colegas, en que los síntomas asociados al Burnout, no indican necesariamente la presencia del síndrome; es decir, una persona puede sentir agotamiento emocional y no sufrir Burnout (Ramos, y otros, 2020).

Gráfico 2. Despersonalización.



Fuente: Realizado por las autoras en base a los resultados del MBI-Ed.

La segunda subescala del MBI-Ed; despersonalización, refleja un nivel bajo que equivale al 84% de la muestra encuestada.

Las emociones, sentimientos, conductas negativas hacia los compañeros y alumnos no se manifiestan, no obstante, existe un nivel medio que se debe considerar con la finalidad de prevenir el desenlace de una posible sintomatología que afecte a la ética del personal docente y a su bienestar biopsicosocial. Si el docente presentara despersonalización es posible que este manifieste actitudes negativas relacionados a su ambiente laboral así lo describe de la misma manera afirman que podrían caer en una condición de sentimientos de impotencia y fracaso, por lo que designan sus actividades a otros individuos (Idrovo & Muñoz, 2019).

Gráfico 3. Realización Personal.



Fuente: Realizado por las autoras en base a los resultados del MBI-Ed.

Los niveles de la tercera subescala denominada realización personal muestran un alto nivel que corresponde a un 84%, resultados positivos para un buen desarrollo profesional.

Según los resultados planteados de la subescala de realización personal, permite afirmar que el desempeño profesional, la satisfacción laboral y eficiencia de la población encuestada está fortalecida, por lo que repercute en el desenvolvimiento de las clases y en la excelente calidad de educación que recibe el alumnado de la institución. Esta dimensión de no ser así, se convierte en un mecanismo de riesgo para desencadenar dificultades a nivel individual, familiar, laboral y social; tal como Asitimbay considera, que cuando se manifiesta una baja realización personal se muestra situaciones, emociones de forma negativa, de tal forma las relaciones personales y profesionales se ven afectadas, el rendimiento laboral disminuye, por lo que se presenta sentimientos de incompetencias para sobrellevar la tensión en docente, y su autoestima es baja (2015).

Análisis de las Tres Subescalas

Para diagnosticar el Síndrome de Burnout es necesario que las puntuaciones de las dos primeras dimensiones, es decir; agotamiento emocional y despersonalización, se encuentre en puntuaciones altas; mientras que para realización personal presente niveles bajos.

A partir de los resultados de la investigación se observa niveles altos en agotamiento emocional, pero en despersonalización los resultados se detallan en niveles bajos; y en realización personal se manifiestan en altos niveles, por lo que no se puede definir la presencia del Síndrome de Burnout.

Análisis de la Entrevista realizada

Los resultados obtenidos de acuerdo a la entrevista realizada a los docentes describen que las exigencias laborales que más se presenta son: exceso de trabajo que incluye largas jornadas e incluso los fines de semana, constante actualización de conocimientos, realizar una búsqueda exhaustiva de metodologías que logren la comprensión y atención de las clases en los estudiantes, evidenciar el trabajo que se lleva a diario, el

aprendizaje y buen manejo de las TICS. Por lo que se presentan manifestaciones de cansancio, preocupación, desgaste mental, sentimiento de incapacidad laboral, pensamientos negativos, y estrés.

4. Conclusiones

De acuerdo con los resultados de la investigación, y en respuesta al objetivo planteado se concluye que:

Existen diferentes exigencias laborales entre ellas: exceso de trabajo que incluye largas jornadas e incluso los fines de semana, constante actualización de conocimientos, realizar una búsqueda exhaustiva de metodologías que logren la comprensión y atención de clases en los estudiantes, evidenciar el trabajo que lleva a diario, el aprendizaje y buen manejo de las TICS. Manifestando cansancio, preocupación, desgaste mental, sentimiento de incapacidad laboral, pensamientos negativos, estrés en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional “Madre Laura Montoya”.

Los resultados de la Escala de Maslach para docentes, evidencia

que no se cumplen los requisitos para determinar el Síndrome de Burnout, sin embargo, los niveles de la primera subescala denominada agotamiento o cansancio emocional se encuentran en alto y con un nivel de estrés presente. A través de la entrevista aplicada, se conoce los factores que agotan emocionalmente a los docentes entre ellos: sobrecarga laboral, distanciamiento familiar, dificultades en la desigualdad de condiciones de los estudiantes, factores del día, e inadecuado higiene de sueño. Producto de un proceso inadecuado de adaptación ante el teletrabajo, que afecta la salud mental, y así la calidad de vida.

Revisar la sintomatología manifestada en los docentes, se convierte en eje de intervención a fin de evitar el desarrollo del Burnout u otras dificultades psicosociales, y así contribuir en el bienestar personal y por ende profesional.

Bibliografía

Aguilar Acosta, A. y. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. Revista digital de Ciencia, Tecnología

- e Innovación. Uniandes Episteme, 7(2), 265-278. Obtenido de http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1599?fbclid=IwAR0xz8w6eWoSo0hhq-6yoy-_2j1c9H4whYne8QsKvZJyIBx7BQWsBvxBRIE
- Asitimbay, F. (2015). Agotamiento o Síndrome de Burnout en los docentes de Bachillerato. Universidad de Cuenca, 3-73. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23468/1/Tesis.pdf>
- Atance, M. J. (1997). Aspectos epidemiológicos del síndrome de Burnout en personal sanitario. Madrid.: Revista Española de Salud Pública, 71(3), 293-303. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271997000300008
- Becerra, X. E. (2020). Prevención del Síndrome de Burnout en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado. Guano, 2019-2020. Riobamba, Ecuador: Universidad Nacional del Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6824/1/Tesis%20Becerra%20Ximena%20proyecto%20MED.pdf>
- Bosch, M. J., Riumallo, M. P., & Urzua, M. J. (2020). Universidad de los Andes. Obtenido de <https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2020/04/CTF-NT-ES-20-339-Teletrabajo.pdf>
- Bosch, M. J., Riumallo, M. P., & Urzua, M. J. (2020). Universidad de los Andes. Obtenido de <https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2020/04/CTF-NT-ES-20-339-Teletrabajo.pdf>
- Castro, M. (2020). Sintomatología clínica asociada al Burnout en la empresa comercial Salvador Pacheco Mora S.A. Universidad del Azuay, 20-84. Obtenido de <http://201.159.222.99/bitstream/datos/9673/1/15304.pdf>
- Idrovo, R., & Muñoz, J. (2019). Estrés y síndrome de burnout en docentes de educación primaria de cuatro centros educativos en la zona urbana de la ciudad de Cuenca. Universidad del Azuay, 1- 75. Obtenido de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9820/1/15450.pdf>
- Ministerio de Salud pública (MSP). (2020). Suplemento. Registro oficial N° 00126. Acuerdo Ministerial N° 00126-2020, 1-4. Obtenido de https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/SRO160_2020_03_12.pdf
- Ministro del Trabajo. (2016). Teletrabajo. Acuerdo

- Ministerial No. MDT-2016-190, 5. Obtenido de http://trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Muñoz, S. F., Nayive, V. J., S.-M. M., Carolina, V.-C. Y., & Z.-P. M. (2018). Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Colombia. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672018000100006#:~:text=Resumen%3A,grupos%20m%C3%A1s%20vulnerables%20para%20desarrollarlo.
- OIT. (2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf
- OIT. (2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. Obtenido de file:///C:/Users/Rebeca/Downloads/2281411-Documento_Tematico_Foro_de_dialogo_mundial_sobre_dificultades_y_oportunidades_del_teletrabajo.pdf
- Orozco, A. G., & Quintero, L. A. (2019). teletrabajo como modalidad adecuada para el tejido empresarial del oriente Antioqueño: Una aproximación desde la percepción de los estudiantes de FACEA. Obtenido de [http://repositorio.uco.edu.co/bitstream/handle/123456789/490/Doc.%20Final_%20Teletrabajo_Laura%20y%20Alejandra-convertido%20\(4\).pdf?isAllowed=y&sequence=1](http://repositorio.uco.edu.co/bitstream/handle/123456789/490/Doc.%20Final_%20Teletrabajo_Laura%20y%20Alejandra-convertido%20(4).pdf?isAllowed=y&sequence=1)
- Palacios, M. (2017). El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador. Quito. , Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5821/1/T2389-Palacios-El%20Teletrabajo.pdf>
- Ramírez, S. L., & Rua, N. E. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5, 83. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4804770>
- Ramos, D., Carvajal, L., Rueda, D., Pucharcela, M., Cerda, V., & Espín, A. (2020). Estrés laboral y síndrome del agotamiento (burnout) en docentes de enfermería de la Unidad Central del Ecuador: marzo 2019 – marzo 2020. *Rev. Inv. Educación ISTCRE*

- vol.4 (1), 29-41. Obtenido de [https://www.revistaacademica-istcre.edu.ec/admin/postHTML/ESTR%C3%89S%20LABORAL%20Y%20S%C3%8DNDROME%20DEL%20AGOTAMIENTO%20\(BURNOUT\)%2029-41.html](https://www.revistaacademica-istcre.edu.ec/admin/postHTML/ESTR%C3%89S%20LABORAL%20Y%20S%C3%8DNDROME%20DEL%20AGOTAMIENTO%20(BURNOUT)%2029-41.html)
- Rueda, S., Ortiz, Y., Perea, C., & Vásquez, J. (2018). Factores asociados con el síndrome de burnout y su repercusión en la salud del personal médico (enfermera profesional, auxiliar de enfermería y médico general) del servicio de urgencias de una clínica de III nivel de la ciudad de Medellín en periodo 2017-. Universidad CES. Obtenido de <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4150>
- Segura, O. (2014). Agotamiento profesional: concepciones e implicaciones en la salud pública. Obtenido de Biomédica: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84332531006>
- Vélez, C., & Hernández., S. (2016). Elementos históricos y conceptuales del Síndrome de Burnout. Archivos en medicina familiar. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2016/amf163a.pdf>
- Wood, P. (2020). Engagement, Agotamiento y Teletrabajo en tiempos de Covid-19. Circular HR. Tendencias en capital humano, productividad y Engagement, la consultora de capital humano de fundación Chile, 1-17. Obtenido de <https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/05/resultados-encuesta-engagement-y-teletrabajo-covid19.pdf>