

UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

Maestría en Gestión Educativa

**Burnout, Depresión, Creencias de Eficacia y Variables
Relacionadas con el trabajo entre Profesores de Escuela**

Autor

Sonia Cruz Gutiérrez

Lcda. En bibliotecología y Archivología

Director de Trabajo de Titulación

PHD. Antonio Poveda Guevara

Guayaquil, agosto de 2022

DECLARACION DE AUTORIA

Yo, SONNIA ELVIRA CRUZ GUTIÉRREZ, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mí autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado, calificación profesional, o proyecto público ni privado; y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

En caso de que la Universidad auspicie el estudio, se incluirá el siguiente párrafo:

A través de la presente declaración cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD DEL PACIFICO, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.



Sonia Cruz Gutiérrez

RESUMEN

El síndrome de Burnout es un estado de agotamiento físico y verbal presente en las actividades docentes por su vinculación con el clima escolar y la justicia organizacional. La investigación indaga en las relaciones entre el agotamiento de los docentes, depresión y las percepciones del entorno laboral en la 'Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera' al sur de Guayaquil. El cuerpo investigativo toma como base las metodologías de Capone et al. (2019) para el levantamiento de datos de correlación experimental aplicados a través de Google Forms a 73 docentes. La interpretación estadística se realizó con la correlación ANOVA y Alpha reafirmando la tesis respecto a la presencia Burnout en el personal docente quienes a pesar del agrado a su espacio de trabajo (relación física-espacial), reconocen problemas de justicia organizacional y la influencia que esta tiene en la toma de decisiones en procedimientos internos o externos de la institución educativa.

Palabras clave: Burnout, clima escolar, justicia organizacional y desempeño laboral

ABSTRACT

Burnout syndrome is a state of physical and verbal exhaustion present in teaching activities due to its link with the school climate and organizational justice. The research investigates the relationships between teacher burnout, depression, and perceptions of the work environment in the 'Jaime Roldós Aguilera Fiscal Educational Unit' south of Guayaquil. The research body is based on the methodologies of Capone et al. (2019) for the collection of experimental correlation data applied through Google Forms to 73 teachers. The statistical interpretation was made with the correlation ANOVA and Alpha reaffirming the thesis regarding the presence of Burnout in the teaching staff who, despite the pleasure of their workspace (physical-spatial relationship), recognize problems of organizational justice and the influence it has on decision-making in internal or external procedures of the educational institution.

Keywords: Burnout, school climate, organizational justice, and job performance

Burnout, Depresión, Creencias de Eficacia y Variables Relacionadas con el trabajo entre Profesores de Escuela

El presente documento es una réplica del artículo *Burnout, depression, efficacy beliefs, and work-related variables among schoolteachers* de Capone et al. (2019). Este estudio se presenta como referencia metodológica para desarrollar un proceso investigativo contextualizado donde se explicarán las relaciones entre el agotamiento de los docentes, la depresión y las percepciones del entorno laboral de los docentes de la 'Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera (UEFJRA).

Según Malander (2016), la falta de incentivos y reconocimientos por parte de las autoridades produce en el cuerpo docente un grado de desmotivación, a su vez que los conflictos interpersonales entre compañeros y la falta de cohesión de equipo. Todas se presentan como instancias monótonas que coartan al interés por mejorar la productividad. Este contexto del ambiente laboral y el detrimento en la salud de los docentes se muestra a partir de las alteraciones nerviosas que afectan directamente en todas las actividades profesionales a causa de los altos niveles de estrés —generalmente en aumento progresivo—, y que provocan un bajo desempeño, aumentando los casos de solicitud de jubilación temprana de acuerdo con los datos recopilados por Malander.

El agotamiento y la depresión se presentan como factores relevantes para la salud psicológica de los docentes que afectan negativamente el rendimiento laboral y las relaciones familiares. Los docentes que se encuentran en entornos laborales conflictivos se exponen a problemas como el bajo desempeño y la sobrecarga que los lleva a un estado de agobio evidenciando al estrés como una de las principales amenazas para la salud del siglo XXI según la OMS y Ninaus et al. (2015).

La relación del estrés con la pandemia se convirtió en uno de los principales elementos de estudio que, además, dejó en evidencia la complejidad para incorporar herramientas

tecnológicas y manejar aspectos básicos de la interacción trabajo-familia por parte de la planta docente. Esto cedió a que los procesos de capacitación empiecen a ser vistos como factores regulatorios y de estrés debido a la variedad de herramientas y plataformas digitales que requieren los cursos sincrónicos o asincrónicos que llevaron a una sobrecarga de actividades.

Al final de las jornadas, estas actividades se reconocieron como requisitos de cumplimiento y aprobación que no toman en cuenta la carga de los docentes, llámense estos jornada laboral o edad. Aquellos factores causaron el deterioro en la salud y deserción del profesorado, en un proceso que se reconoció coloquialmente como 'deserción masiva' o 'no adaptación a las nuevas realidad'. Este se pudo estudiar como síndrome de Burnout desde el reconocimiento de la carga laboral excesiva, haciendo énfasis en el estrés crónico a largo plazo y en su provocación de agotamiento físico y mental; dando como resultado la pérdida de energía y fatiga para el ejercicio laboral.

Justicia organizacional

La justicia organizacional está directamente relacionada con actitudes positivas y negativas. Si un empleador ejerce el concepto de trato justo en su institución, psicológicamente sus docentes se sentirán motivados y las relaciones interpersonales se verán beneficiadas. Además de que el trabajo colaborativo fortalecerá los valores y aptitudes que posibiliten las metas planteadas para el bien común (Rubio, 2018). Mucho antes de esta afirmación y como una antesala a su argumento, O Shkoler & Tziner (2017), señalaron que el comportamiento de los colaboradores dentro de la organización pueden ocasionar un deterioro funcional en la misma, haciendo que la injusticia percibida pueda afectar negativamente el rendimiento del personal. Del mismo modo, las relaciones interpersonales y sociales juegan un rol importante en la justicia organizacional donde los individuos buscan equilibrio entre ambas.

Rubio (2018) reafirmó que la justicia organizacional no se fundamenta necesariamente en los hechos, sino en las apreciaciones de los trabajadores y las nociones actitudinales que se generan dentro del espacio de laboral que se sostienen por medio de un sistema de organización. Los ambientes desagradables y la mala conducta laboral desarrollados por los miembros del instituto subrayan el sentido de injusticia que hay en el personal; y así, la justicia organizacional se puede determinar como factor estresante. En general, pondera la necesidad de ejercer una equidad en las actividades y la toma de decisiones a nivel organizacional para evitar representen una amenaza para la estabilidad en el espacio laboral.

A partir del principio de equidad comentado previamente, entra en juego el trabajo o rol del área de Talento Humano, el cual se articula como la parte fundamental de la justicia organizacional. Esta equidad se genera debido a que los docentes son los principales colaboradores para alcanzar el éxito en los procesos de la institución que vinculan la reciprocidad, los reconocimientos, la equidad y el factor emocional de los docentes, puesto que, el personal logra desarrollar actitudes favorables en su ámbito profesional y emocional fortaleciendo la confianza. Además, el clima laboral adecuado favorece al desenvolvimiento de las actividades y aumenta la productividad promoviendo la sana convivencia con comunicación asertiva y efectiva que les permite ser más competitivos a nivel institucional (Naranjo & Hidrovo, 2018).

Ríos & Carranza (2019) precisan respecto al fortalecimiento de la confianza que esta debe ser considerada como un requisito previo para poder desempeñar un cargo en el entorno educativo a través de una distribución equitativa de puestos y responsabilidades para que los docentes se sientan comprometidos con sus roles profesionales. También resaltan la necesidad de procurar que las condiciones de trabajo sean favorables de manera que su felicidad repercuta directa o indirectamente en su desempeño en la institución.

La justicia organizacional entonces, se basa en el trato justo a los miembros de una organización o institución para la incrementación de su desempeño laboral. En ese sentido, las autoridades deberían tratar en todo momento al personal con respeto para lograr una satisfacción laboral permitiéndose desarrollar de manera emocional y profesional. (Pico et al., 2019).

Vasquez et al. (2019) reafirman la postura de Pico et al. (2019) y demuestran que la justicia organizacional está íntimamente relacionada con los valores morales y éticos de los empleados para determinar la visión correcta desde su perspectiva. También están presentes las decisiones que toman los gerentes o administradores de una institución educativa y su afectación a un grupo de trabajadores. Sin embargo, es importante que se socialicen los motivos de estas acciones para que las relaciones interpersonales y la objetividad de la atención hacia los empleados tenga un gran impacto en el desempeño laboral.

Todos estos argumentos permiten sostener que la justicia organizacional se basa en tres enfoques definidos desde acciones distributivas, procedimentales y de información. Tanto el enfoque distributivo como el procedimental se relacionan con la equidad desde dos perspectivas distintas. Por una parte, el enfoque distributivo hace referencia a los reconocimientos al trabajo que desempeñan dentro de la organización cuya justicia procedimental. Desde la otra paralela, se direcciona a los métodos y toma de decisiones que se pueden o no alcanzar las metas planteadas lo que según Díaz (2020), representa que los roles más altos intervienen principalmente en el desarrollo de los empleados, por consiguiente, las organizaciones deben mejorar la comunicación interna para que los trabajadores se motiven a desempeñar sus funciones de manera eficaz donde se logre un óptimo trabajo en equipo y se potencie la imagen de la organización.

Por tal motivo, la equidad es la base para que la institución pueda sobrellevar un ambiente laboral justo sin causar malestar o desmotivación a su personal. Por otro lado, la

justicia informacional se refiere a los canales de comunicación que se establecen para brindar información necesaria, clara y precisa sobre las decisiones tomadas (Juca y Robles, 2019), donde el panorama ideal es la proyección que prevé una administración organizada en la que los trabajadores perciben seguridad y satisfacción en su entorno laboral, por ello, el buen rendimiento que se evidencia en las labores realizadas es producto del buen trato que recibe el personal por parte de sus directivos (Chayanan y Kittisak, 2020).

Aquellos argumentos se han construido desde las necesidades de quienes encabezan las áreas de trabajo. Por esa razón, Montañez et al. (2019), definen a la justicia organizacional como los puntos de vista que tienen en este caso “los empleados” sobre el trato justo de acuerdo a la perspectiva y actitudes que forman los colaboradores de una empresa sobre los resultados obtenidos en su trabajo diario. La forma en que se demuestre el desempeño laboral y se reconozcan los aportes de los empleados a los intereses de la organización, será la fuerza impulsora para mejorar esas habilidades profesionales que, en la relación laboral entre los miembros de la empresa y el gerente, son el factor decisivo para descubrir la eficiencia con la que se aplica la corrección de las acciones.

Sin embargo, los autores apuntan que la demanda laboral actual puede tener un impacto tanto positivo como negativo debido a que las circunstancias sociales han reducido los incentivos o la asignación de recursos para fortalecer la conexión entre toda la comunidad educativa. Debido a esto se recomienda que al momento de aspirar a lograr las metas establecidas en las actividades docentes es necesario que el cuerpo docente se sienta comprometido con su trabajo —acción indispensable fortalecer el clima organizacional— para de esta forma apuntalar las relaciones humanas lo cual, se liga directamente con los procesos de Talento Humano organizacional.

Quienes encabezan los procesos de Talento Humano (T.T.H.H) son aquellos que deben garantizar un espacio de trabajo que sea agradable y, por tanto, favorezca el crecimiento

personal. Esto evita riesgos para la salud y favorece el desarrollo profesional. Para ello, se requiere que las empresas mantengan espacios de trabajo adecuados para que los empleados desarrollen la confianza en sí mismos donde se pueda tener el valor necesario de trabajar en equipo y resolver los problemas que se presenten para convertirse en ciudadanos responsables (Brito et al., 2020).

El estudio realizado por Zambrano y Duque (2020), la justicia organizacional deviene de estas acciones inmediatas de los actantes de T.T.H.H. y que tiene un rol importante respecto a la satisfacción laboral educativa y la percepción que tienen los trabajadores sobre cómo influye significativamente en su desempeño. Las actividades que se puedan desarrollar desde estas directrices deben tomar atención a considerar el contexto de la organización sin que esto afecte directamente al desempeño laboral del personal pues, muchas veces al intentar dinamizar procesos, se pueden caer en la subjetividad y por ende el discurso de juicios que se fundamentan en la justicia y que no necesariamente pueden favorecer a una verdadera productividad de las organizaciones. Es entonces que el equilibrio de necesidades debe adaptarse con las políticas y procedimientos internos que pueden mejorar las actitudes del personal para dar resultados donde puedan percibir sobre las decisiones tomadas o recursos asignados pueden generar ambientes que beneficien o perjudiquen a la organización.

Este equilibrio al que se hace mención permitirá que los docentes satisfechos y comprometidos con su trabajo sean altamente productivos para el bien común y para que los estudiantes y padres imiten sus acciones sintiéndose más comprometidos e involucrados en los procesos de enseñanza y aprendizaje colaborativos que representan. La institución que adquiera su identidad propia puede servir de ejemplo para otros centros educativos de la localidad, haciendo que los triunfos se vean reflejados en cambios significativos de actitudes y comportamiento de los miembros de la comunidad educativa.

Como acto de cierre a esta serie de reflexiones, Avitia et al. (2021), mencionan que el talento humano es de suma importancia dentro de una institución u organización debido a que esta es clave en los centros educativos y debe casi que por normativa, tener un trato debe ser igualitario para todos sus integrantes; menciona además que las autoridades y docentes deben tener responsabilidades que los comprometan a cumplir con las funciones asignadas para que la justicia pueda ser considerada como un valor indispensable para el buen desempeño de los trabajadores que realizarán sus actividades (con autoestima elevada) y en donde la motivación se convierte en un factor fundamental que permite el fortalecimiento de las competencias del personal docente obteniendo una producción de calidad. Los directivos, por su parte, deben prestar atención al bienestar de sus empleados y reconocer la labor que realizan, valorando su desempeño dentro de la organización para así poder potenciar sus habilidades, capacidades y actitudes que los ayudarán a crecer emocional y psicológicamente.

Clima escolar

Borzellino et al. (2015) mencionan que uno de los factores para que pueda existir un buen clima escolar depende del lugar de trabajo y que este brinde las comodidades y materiales necesarios para sostener una convivencia que permita que el personal docente y administrativo no sienta frustración al momento de acudir al centro de trabajo, por lo que los niveles de tranquilidad en conjunto con la armonía se mantendrán elevados evitando deteriorar la salud de cada uno de los integrantes de los grupos de labores. Respecto al clima escolar, Lahoz i Ubach (2021), menciona que es un factor relevante en la escuela para la convivencia entre los miembros de la comunidad educativa cuyos parámetros no se podrán determinar con exactitud. También resalta que el clima escolar puede verse inmerso en algunos aspectos relacionados al entorno, los espacios donde interactúan los docentes y estudiantes pueden ser favorables o negativos para el buen desempeño de las actividades.

Ruvalcaba et al. (2017) indican que las instituciones educativas son escenarios que influyen directamente en su proceso de aprendizaje y generan actitudes que les servirá para desenvolverse en sociedad. Los estudiantes al pasar largas jornadas dentro de los planteles educativos favorecerán al desarrollo emocional y psicológico del mismo, además que la convivencia no define solo al proceso enseñanza y aprendizaje sino a su capacidad de afrontar las situaciones adversas. Por ende, la inteligencia emocional es un aspecto relevante que los estudiantes deben desarrollar para que sean capaces de gestionar las relaciones sociales a través de la toma de decisiones.

Un ambiente escolar positivo se logra a través de la comunicación asertiva mediante el diálogo cordial entre el docente y estudiante, por lo que, dentro del aula la relación e interacción los mismos deben ser de calidad, de tal forma que exista un ambiente adecuado donde se valore los logros de los educandos y apoyarlos a superar dificultades dentro del aula logrando crear ambientes óptimos para su formación académica y propiciar el desarrollo integral de los estudiantes (Barreto y Bermúdez, 2017).

En el Ecuador existen pocos estudios basados en el clima laboral en el contexto escolar por lo que en términos generales el buen desempeño académico-laboral dependerá de la percepción de los espacios y la adaptabilidad al sistema institucional donde la satisfacción del personal se basa en la perspectiva que tiene el empleado con las situaciones de lo cotidiano y las relaciones interpersonales, por lo que se requiere que la calidad del ambiente se defina a partir de algunos factores como canales de comunicación adecuados, respeto en el trato, manejo adecuado de las situaciones de conflicto, entre otros.

Las instituciones educativas tienden a ser los escenarios que forman a los nuevos ciudadanos, donde el docente debe de contar con las herramientas necesarias para la formación y acogerse para convertirse en guías considerando las diferentes culturas. La cultura de la que se procede no debe marcar un hecho inmovible en la educación o

comportamiento; los integrantes de la unidad educativa deben de estar preparados para enfrentar este tipo de retos y ayudar a los estudiantes a integrarse en la comunidad.

La cultura de paz debe ser un eje fundamental dentro de la educación, la enseñanza y el aprendizaje. El rol del educador es importante para entregar a la sociedad, personas de bien con un enfoque profesional y una estabilidad emocional aceptable (Gutiérrez y Buitrago, 2019). Los docentes deben contar con las herramientas necesarias y valores como la empatía y respeto, para ayudar a los educandos en su formación, convirtiéndose en un agente transformador. La comunicación asertiva es otro instrumento que permite que fluya un clima escolar apropiado tanto para los docentes como para los estudiantes. En ese contexto, Pedraza (2018) indica que la equidad en los procesos ejecutados en las organizaciones, tienen relación con un salario justo y la distribución de funciones, por lo cual, los roles o responsabilidades que cumplen hacen que el trabajador no sienta sobrecarga de actividades y teniendo un entorno laboral agradable o armónico logrando que el profesorado esté cómodo desarrollando las actividades diarias. Por otro lado, si se llega a sentir un nivel de estrés más elevado, se lo puede llevar al denominado síndrome de Burnout.

Para Araya-Salgado (2019), los docentes y estudiantes interactúan de manera positiva y negativamente en los espacios en los que desarrollan las actividades escolares. Un eje fundamental de la calidad de vida de los estudiantes es la competencia socioemocional, ya que esta les permitirá hacer frente a las situaciones que se presenten en sus actividades pedagógicas. El contexto institucional es relevante porque ayuda a afrontar los cambios actuales valorando las diferencias que existen en nuestra cultura y favoreciendo la autoestima de todos sus integrantes. El autoconcepto es considerado como un elemento que favorece al desarrollo mental y emocional de los estudiantes cuyos resultados obtenidos en las calificaciones son evidenciados en sus aptitudes y en el comportamiento.

Marchant et al. (2020), mencionan que el clima escolar se complementa con el aprendizaje socioemocional y el desempeño dentro de cada una de sus funciones está a su vez se determina por el trato entre los integrantes de la comunidad educativa, los vínculos interpersonales y las actividades curriculares. Que circunstancias como el comportamiento de los estudiantes, la falta de control emocional y los comportamientos disruptivos, afectan al desempeño académico y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa (Estrada et al., 2020, p. 55). La comunicación pasa a ser la base para buena relación en lo laboral, académico y familiar; es decir, el personal que labora de manera agradable beneficiará a la institución obteniendo un equipo de trabajo más comprometido para hablar de clima escolar.

El clima escolar puede tener un impacto tanto positivo como negativo o neutral en el desenvolvimiento de las relaciones interpersonales de los estudiantes, así que los comportamientos pueden variar dependiendo de los factores motivacionales. La competencia social que se debe lograr a través de las relaciones de compañerismo que se demuestren y compartan en las aulas. También, la interacción social es importante en la formación de los estudiantes esto permitirá que alcancen sus objetivos propuestos (B. dos Santos et al., 2021). El clima escolar negativo produce situaciones de riesgos para los estudiantes o cualquier miembro de la comunidad educativa, teniendo como consecuencia una disminución de logros de aprendizajes y comportamientos agresivos.

Larios (2021) menciona que la calidad educativa depende del clima escolar en el que se desenvuelven los educandos. Los procesos de equidad, comunicación y resolución de conflictos son aspectos que ayudan a prevenir situaciones de riesgos, además, el clima escolar debe fomentar el desarrollo personal, social y académico para que se establezcan relaciones positivas entre la comunidad educativa que influyen significativamente en su formación, puesto que, los resultados académicos tienen una relación directa con el clima escolar desde esa perspectiva se podrán denotar si es favorable o no para la vida escolar del estudiante.

Burnout

Bedoya et al., (2017) sostienen la comprobación científica respecto a la labor docente como una de las profesiones más estresantes debido a la relación con diferentes grupos humanos, puesto que, las patologías más frecuentes que se presentan son alteraciones circulatorias, trastornos en su salud mental y también en el aparato fonológico. Las afectaciones más recurrentes son la depresión y la ansiedad que alteran gravemente a la salud de los trabajadores debido a que estar en un ambiente no adecuado puede aumentar los niveles de estrés generando cargas negativas en las personas.

Arias et al. (2019) indican que la calidad de vida de los docentes puede verse afectada por varias razones consecuentes de la desmotivación, obteniendo una insatisfacción con las responsabilidades asignadas por la falta de apoyo en las decisiones e incomprensiones en los procesos académicos de los representados, contribuyendo al aumento de estrés. Es decir, la negativa disciplina de los estudiantes y el entorno laboral desfavorable disminuye el rendimiento laboral de los docentes.

El Burnout es considerado un trastorno adaptativo crónico que se presenta cuando las personas no pueden manejar situaciones que se le presentan en la vida cotidiana, siendo el cansancio emocional uno de los síntomas más frecuentes que presentan y al tener sentimientos o actitudes negativas, se hace presente la despersonalización convirtiéndolos en individuos distantes, fríos y despectivos. Otro aspecto que considerar es la autorregulación, donde el personal tiene la capacidad de ser tolerantes a situaciones estresantes logrando establecer relaciones interpersonales flexibles y emocionalmente estables aumentando su rendimiento laboral.

Los autores Eirín-Nemiña et al. (2021) hacen referencia al estado emocional del docente dentro de las instituciones educativas favoreciendo a la calidad de vida de las personas, cuyo entorno laboral existen algunos factores que provocan ansiedad y malestar

para trabajar, condiciones no apropiadas para su normal desenvolvimiento. La falta de recursos, sueldos bajos, número excesivo de estudiantes, mala relación entre compañeros hace que en ocasiones eleven sus niveles de estrés llevándolos a la etapa del Burnout.

La tecnología en la actualidad se ha convertido en uno de los factores que ha deteriorado la salud de los docentes ya que quedaron expuestos de una forma brusca para adaptar la educación presencial a una virtual. Los profesionales de edad avanzada son los que se encuentran inmersos en este nuevo mundo de cambios, y debido a la disminución de niveles de producción, los han llevado a muchos a solicitar su jubilación (Inandi et al., 2021).

Algunos de los factores a los que se enfrentan expuestos los docentes son la inestabilidad laboral, los bajos salarios y la falta de materiales didácticos que a la larga les genera estrés. Los bajos salarios desmotivan al docente debido a las políticas educativas que no están diseñadas para valorizar el esfuerzo y preparación que realiza el docente. El mejoramiento académico requiere de inversión, sin embargo, el profesorado se siente frustrado al no ser reconocido por sus logros profesionales por parte del Ministerio de Educación

Díaz y Gómez (2016), refieren al síndrome de Burnout como un trastorno de alta consideración investigativa debido a los cambios vertiginosos de procesos en las políticas y en la sociedad actual; refieren que el agotamiento afecta el bienestar de los trabajadores perjudicando la salud mental y psicológica de estos. Por este motivo el personal docente debe ser atendido de manera oportuna para disminuir los posibles factores de estrés recurrentes que los estarían llevando a sentirse quemados en el trabajo y así como la autoeficacia en las personas debe ser fortalecida para que puedan enfrentarse a los desafíos que se presentan en la vida evitando la sensación al fracaso o incompetencia.

El Burnout es entonces referenciado como producto del estrés elevado que afecta directamente a la salud de los docentes debido a que se enfrentan a situaciones difíciles y

tediosas. Está relacionado íntimamente con la inteligencia emocional de los docentes que favorecen o disminuyen según su estado; es decir, el largo tiempo invertido en la labor educativa produce agotamiento lo que desmotiva y pueden llegar a caer en cuadros depresivos, dado que la insatisfacción acompañada de desgastes y otros factores que afectan la salud del profesorado. El estrés laboral se presenta en el personal que realiza actividades que no son relacionadas a su perfil profesional o a sobrecarga de tareas, así que el producto de este síndrome es el agotamiento, desgaste y despersonalización que puede ir ahondando durante años de servicio.

Este síndrome conlleva a los profesionales de esta rama a bajar el rendimiento laboral, por lo que no se obtendrá buenos resultados. Romero (2019), sostiene que esta es una etapa que afecta el bienestar físico, mental y emocional de una persona, además de impactar en las relaciones interpersonales, reduciendo el desempeño laboral por el desgaste emocional y el estrés que muchas veces experimentan los educadores dentro de su entorno, siendo causa de conflictos entre sus miembros. En ese sentido, los docentes de educación primaria son los más propensos en tener niveles de estrés elevados por permanecer largos periodos de tiempo en el mismo lugar y con un mismo grupo, debido a lo cual, es necesario contar con los ambientes apropiados, las herramientas y estrategias correctas que permitan al profesorado sentirse más cómodo para que así se evite caer en la etapa del Burnout.

Una persona debe mantener un equilibrio de actividades en el ámbito laboral, familiar y social para no poner en riesgo su salud frente a factores que exacerban situaciones estresantes, por lo que es necesario tener presente la falta de apoyo por parte de los directivos o compañeros se traduce en un clima organizacional tenso y malas relaciones interpersonales afectando al desempeño docente junto con la dinámica de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Por tal motivo, las exigencias del sistema educativo pueden crear malestar entre los miembros de la organización debido al exceso de actividades asignadas; y

también la despersonalización debido a que los individuos pierden el control de sus competencias emocionales y profesionales.

Las condiciones laborales es uno de los factores que pueden provocar el estrés a los trabajadores hasta llevarlos a límite de su resistencia convirtiéndose en el síndrome de Burnout. El salario que perciben no justifica el desempeño de las distintas funciones que realizan dentro de la organización dicho que en las relaciones interpersonales y el clima laboral donde desenvuelven los docentes pueden ser algunos de los estresores más frecuentes y el normal desarrollo de las actividades laborales del personal obstaculiza cumplir las metas organizacionales, familiares y personales (Villamar et al., 2019).

El Burnout provoca problemas en la vida familiar de los docentes debido a la pérdida de energía, agotamiento personal y despersonalización. Precisamente ante las diferentes situaciones que se han presentado a nivel psicológico y físico ha llevado a los profesionales de la salud a sugerir que se ponga especial atención al grupo humano que desempeña el rol docente ya que, al ser la educación un área de primordial tratamiento es vital la importancia del estado de ánimo del maestro debido a que existe un vínculo estrecho entre él y los estudiantes donde se ven involucrados afectos y sentimientos. Al igual que el educador, se debe promover un ambiente motivador para el aprendizaje si se encuentra emocionalmente inestable no podrá realizarlo.

Kasalak y Dağyar (2021), indican que el entusiasmo es uno de los factores que incide en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes por lo que es necesario que el docente siempre se mantenga motivado. En la profesión de la docencia es importante mantenerse comprometido puesto que eso se transmite a los educandos. Es necesario considerar que el agotamiento es uno de los factores que ataca a los profesionales de este campo; la fatiga y el desánimo en ocasiones no les permite realizar bien su labor. Los maestros que han sido invadidos por el estrés se los ha etiquetado como pocos entusiastas. El entorno de trabajo y

aprendizaje depende de la actitud del docente para transmitir los conocimientos a sus educandos. Por consiguiente, la despersonalización afecta a los docentes por las múltiples actividades que tienen que realizar haciendo que pierdan el entusiasmo disminuyendo la productividad. Por lo tanto, el trabajo docente demanda un gran desgaste emocional y físico por tal razón siempre debe mantenerse motivado para salir adelante.

Por otra parte, las aulas numerosas provocan agotamiento, cansancio en quienes tienen la gran tarea de enseñar tornándose dificultoso debido a que la atención en ocasiones es personalizada algo que dificulta la labor docente respecto a educar a una población que será la responsable de hacer que los ciudadanos tomen buenas decisiones. Cabe mencionar que, el sentido de logro personal debe desarrollarse y atenuar las dificultades que se presenten dentro del entorno laboral. El nivel de estrés puede ser el causante de diversas enfermedades que hacen que el profesor pierda el sentido propio de su vocación que es motor el cual impulsa a realizar un trabajo con alegría y energía representando un ejemplo para los estudiantes.

Sin embargo, las condiciones laborales en algunas ocasiones no cumplen con las expectativas esperadas lo que provoca estrés. Por lo tanto, los escenarios a los que se enfrentan no siempre son los más idóneos o correctos, sin embargo, su vocación les permite sobrellevar esta situación. Cabe mencionar, que los entornos laborales negativos están presentes en algunas instituciones educativas, pero dependerá de la forma como afronten estos acontecimientos lo que evitará padecer de Burnout (Olivares et al., 2021).

El Burnout es considerado por la Organización Mundial de Salud (OMS) como una enfermedad crónica que provoca desgaste en la salud física y mental del ser humano. La docencia es una de las profesiones en las que se destaca la presencia de esta enfermedad, sin embargo, en el Ecuador, no se han realizado levantamientos específicos que lo puedan corroborar. Es por ello que no se han encontrado los recursos suficientes para analizar el

comportamiento de distanciamiento con el ejercicio docente y más aún si este se ve vinculado al uso de tecnologías.

El Burnout entonces es la respuesta a las circunstancias generadas en medio del estrés y en la que dependerá únicamente de la capacidad de cada individuo cómo se asuma los diferentes retos que puedan surgir en el entorno laboral. Es así como se presentan dos tipos de niveles de estrés, por un lado, el positivo y por el otro, el negativo.

El estrés positivo permite a las personas laborar normalmente demostrando en su desenvolvimiento una mejor producción. El estrés negativo refleja el cansancio, sueño y ansiedad en el personal lo que obstaculiza o bloquea sus actividades cotidianas. Igualmente, los roles del docente se han multiplicado porque ahora cumple funciones adicionales como investigador, administrativo y apoyo socioemocional de los estudiantes lo que ha generado estrés en niveles muy elevados. Por consiguiente, los directivos de las instituciones deben poner en práctica la empatía y tomar decisiones que eviten el desarrollo del Burnout en el personal.

Metodología

Esta investigación fue realizada en la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera situada al sur de la ciudad de Guayaquil, sector Fertisa en la Av. Don Bosco Mz. 2 perteneciente al Distrito Ximena 09D02 código AMIE 09h02526. El plantel oferta educación desde inicial hasta bachillerato en Ciencias y Técnico en las FIP (figuras Profesionales) de Contabilidad, Ventas e Información Turística e Informática.

La Institución Educativa en la actualidad cuenta con la modalidad presencial en la fase determinada por el Ministerio de Educación como el Retorno progresivo. Cabe mencionar que los estudiantes que retornaron a clases presenciales previamente sus padres de familia o representantes legales firmaron su autorización. La modalidad virtual está disponible para quienes todavía no desean regresar a las aulas.

El plantel mantiene dos jornadas para su funcionamiento matutina y vespertina donde en la primera jornada mencionada se imparten la cátedra de bachillerato técnico (BT) y en la segunda el bachillerato en Ciencias; el personal está conformado por 81 entre los que se encuentran directivos, docentes (73), DECE y de servicio quienes participaron en la encuesta aplicada sobre Burnout, que se diseñó para analizar el agotamiento de los docentes, la depresión y las percepciones de su entorno.

Metodológicamente se analizan las dos variables que cercan el Burnout como son el estrés positivo y el negativo. Ambos se han categorizado a través de varias preguntas que buscan comprender su estrés, pero conformidad con el ambiente laboral y luego analizar qué tanto se siente inconformes con otros aspectos del mismo. Todo esto se aplica a través de una indagación correlacional de análisis estadístico ANOVA.

La investigación aplicada a los voluntarios tuvo un carácter empírico y se recolectó a través de un cuestionario en Google Forms con preguntas que abarcaron el tema en estudio y que esté relacionada al tipo de medición de la escala de Likert. La encuesta fue aplicada mediante un enlace compartido en el grupo de WhatsApp de la institución con previa autorización de las autoridades del plantel acción que es respaldada con un documento por escrito y dividida en 4 secciones que se analizan mediante ANOVA.

Resultados

Para la presentación de estos resultados se ha tomado en consideración el estudio estadístico ANOVA de dos factores. Este consiste en que dos tipos de grupos; uno que se ha analizado desde lo numérico (cuantitativo) y otros desde la percepción cualitativa evidenciando las diferencias entre grupos para ambos tipos para dos tipos de percepciones dentro de una misma prueba, por un lado, las que no evidencian problemas con Burnout y por otro, las que sí.

La varianza busca evidenciar los valores estadísticamente iguales de los resultados obtenidos de la muestra aplicada como asociación entre las variables de esta investigación. En términos generales, esta prueba contrasta las frecuencias de observación de la hipótesis agotamiento de los docentes, depresión y percepción del entorno laboral.

Tabla 1.

Fases del testeo investigativo

SECCIÓN	DETALLE
1	En esta sección se da a conocer al personal docente sobre la temática a la que hace referencia la encuesta también se les solicita la aceptación y continuamos con la recopilación de la información general como los años de experiencia que tiene el personal, el título académico que posee y el subnivel educativo en el que desempeña sus funciones.
2	Contiene dos preguntas en la escala de Likert referente a Burnout.
3	Comprende dos preguntas en la escala de Likert que están relacionadas al clima escolar.
4	Abarca dos interrogantes en la escala de Likert que trata sobre la variable justicia organizacional.

Adaptación de cuestionario. Fuente: elaboración propia (Cruz, 2022)

El instrumento requiere de un proceso de comparación de frecuencias a partir de los datos recolectados (frecuencias observadas) con las frecuencias esperadas, y tiene la siguiente fórmula cálculo:

El estudio ANOVA presentó un valor de 17,89 en F , contra un 2,63 de *valor crítico de F* teniendo percentiles de 90, 95 y 99 de su distribución confiabilidad con 1 grado de libertad de entre 2,71; 3,84 y 6,63 respectivamente, debido a esto es posible:

Tabla 2.

Valoración ANOVA de las relaciones de agotamiento entre docentes.

<i>Origen de las variaciones</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Grados de libertad</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Probabilidad</i>	<i>Valor crítico para F</i>
Entre grupos	31,15	3	10,38	17,89	1,11E-10	2,63
Dentro de los grupos	167,06	288	0,58			
Total	198,21	291				

Tabla 3.

Análisis de varianza de un factor

<i>Grupos</i>	<i>Cuenta</i>	<i>Suma</i>	<i>Promedio</i>	<i>Varianza</i>
Elija la opción que más se ajuste a su criterio sobre el ambiente laboral en su trabajo	73	347	4,75	0,27
Hasta qué punto cree usted que disfruta al asistir a su lugar de trabajo	73	318	4,35	0,42
¿Usted ha podido expresar sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de las normas y procedimientos internos de la institución?	73	291	3,98	0,98
¿Las normas y procedimientos aplicados en la institución son justos?	73	288	3,94	0,63

En la tabla 4 se muestra que los niveles de estrés se elevan siempre en un porcentaje significativo cuando se trata de la estabilidad laboral y de porcentaje por correlación. Se

planteó a los docentes que seleccionen el enunciado que siente que afecta a su desempeño laboral teniendo como resultado que el trabajo los desgasta en un 57% y que están quemados en un 47% con una frecuencia de a veces.

Tabla 4

Porcentaje de participación-correlación

Escalas	Cuando te cargan actividades.	Al estar en clases con los estudiantes.	Por la falta de recursos para trabajar.	Cuando las relaciones interpersonales entre los compañeros son malas.	Por no tener estabilidad laboral.
Siempre	11%	4%	8%	0%	34%
Casi siempre	18%	5%	7%	2%	30%
A veces	26%	32%	25%	20%	21%
Casi nunca	40%	14%	50%	28%	10%
Nunca	5%	45%	10%	50%	5%

Se puede observar que los resultados obtenidos referente a la pregunta planteada ¿En qué momentos de su trabajo se siente con elevados niveles de estrés?

Tabla 5

Cuadro de desempeño docente

Escalas	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	Siento que mi trabajo me está desgastando.	No me siento motivado para impartir clases.	Me siento quemado por mi trabajo.
Siempre	0%	3%	12%	8%	13%
Casi siempre	2%	7%	9%	4%	12%
A veces	16%	28%	57%	18%	47%
Casi nunca	22%	23%	13%	28%	16%
Nunca	60%	39%	9%	42%	12%

Tabla 6

Análisis de las escalas diagramadas para entender la depresión docente

Escalas	Elija la opción que más se ajuste a su criterio sobre el ambiente laboral en su trabajo.	Hasta qué punto cree usted que disfruta al asistir a su lugar de trabajo.
Muy desagradable	0%	0%
Poco desagradable	0%	0%
Desagradable	4%	10%
Poco agradable	22%	33%
Agradable	74%	57%

Los porcentajes de la tabla muestran que la justicia organizacional no es objetiva por lo que está afectando a la labor de los docentes teniendo en cuenta que les resulta poco agradable no poder expresar sus puntos de vista y que las normas y procedimientos institucionales no son justos.

En la tabla 6 se detalla desde lo porcentual que, un ambiente laboral puede ser agradable para realizar las actividades cotidianas porque los porcentajes obtenidos son entre el 74% y 57% respectivamente en un rango de 5.

Tabla 7

Aceptación institucional o normativa

Escalas	¿Usted ha podido expresar sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de las normas y procedimientos internos de la institución?	¿Las normas y procedimientos aplicados en la institución son justos?
Muy desagradable	4%	2%
Poco desagradable	8%	1%
Desagradable	19%	34%
Poco agradable	42%	30%
Agradable	27%	33%

Finalmente se establecen los porcentajes de justicia organizacional y la afección que esta se genera desde los procedimientos y normas institucionales. Estos estados porcentuales se contrarrestan con la aplicación de coeficiente Alfa basado en el modelo de Dávila y Cabrera (2021) quienes aplican este tipo de muestras en instancias educativas de todos los niveles; el resultado de la aplicación obtuvo una validación de 0.86 sobre 1 siendo esta alta en el rango de análisis lo que permite establecer los siguientes parámetros de clasificación de cada una de las variables investigativas:

Tabla 8.

Análisis de correlación para coeficiente Alpha y numeración ANOVA

Variable	Ans	Dep	Irrita	Des	DL	RA	Edad	CA
1. Ans	< .01							
2. Dep	0.55							
	< .01							
3. Irrita	0.49	0.61						
	< .01	< .01						
4. Des	0.47	0.62	0.68					
	< .01	< .01	< .01					
5. DL	-0.48	-0.58	-0.33	-0.49				
	< .01	< .01	< .01	< .01				
6. R A	-0.34	-0.33	-0.43	-0.48	0.76			
	< .01	< .01	< .01	< .01	< .01			
7. Edad	0.08	0.12	0.07	0.13	-0.10	-0.05		
	0.08	0.01	0.14	0.07	0.30	0.28		
8. CA	0.24	0.32	0.34	0.35	-0.53	-0.46	0.17	
	0.8	1.1	8.9	< .01	< .01	< .01	< .01	5.4

Nota: p-value: 0,05 / 0.5 r: coeficiente de correlación Alpha y ANOVA **CA:** Carga de actividades

RA: rendimiento académico **DL:** Desempeño Laboral **Ans:** ansiedad **Dep:** depresión **Irrita:**

irritabilidad **Des:** impulsividad

Discusión

A partir de los resultados detallados es posible concluir que los docentes (como profesionales) deben estar conscientes que el estrés laboral puede afectar su desempeño y llegando a tener un impacto evidente tanto positivo, pero sobre todo negativo en el estudiantado debido a que a través de estos dos factores se puede establecer el clima escolar. Además, la interacción entre el docente y estudiante ayuda a la formación integral de los educandos considerando aspectos relevantes que les permitirá ser capaces de mantener el control de las emociones en los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula y el agotamiento de los docentes su posible depresión ante algunas acciones laborales y la percepción de estos sobre su entorno.

Las tablas cinco hasta la ocho permiten reafirmar la posibilidad de manejo adecuado de los niveles de estrés. Sin embargo, una gran parte de la inestabilidad emocional se encamina a la falta de estabilidad laboral lo que influenciaría directamente en el desempeño laboral y en el cómo se abordan los procesos educativos. Los cambios que se podrían colocar sobre la mesa deberían estar enfocados en el buen trato, aumento salarial y en un ambiente laboral adecuado que motive a continuar en la labor educativa ya que los maestros que experimentan el Burnout demuestran mayores desajustes en su comportamiento en relación con los que no presentan este síntoma, demostrando tener un mejor manejo de sus emociones. En algunos casos se ha evidenciado ausentismo de los docentes por la presencia del síndrome del quemado que ha deteriorado la salud de estos.

Los resultados sostienen que los docentes pueden manejar adecuadamente los niveles de estrés en niveles elevados acorde al levantamiento de muestra realizado, pero, además, permite cuantificar los niveles de aceptación de justicia generacional fraccionada debido a que algunos de los docentes sienten que sus criterios u opiniones no son tomados en cuenta o que

no son importantes para la toma de decisiones en los procesos educativos que se ejecutarán en la institución educativa.

Este conjunto de acciones —tanto positivas como negativas— invitan a revisar cómo se está influenciando en los docentes a través de la carga laboral y por ende se puede estimar una prevención del Burnout cuando se utilizan los términos como renovación, cambios o ajustes en la contratación o en los contratos porque se crea un ambiente de inseguridad o inestabilidad laboral poniendo en peligro la tranquilidad de los docentes y por consiguiente disminuyendo el desempeño laboral.

Por otro lado, debemos considerar que la buena actitud y las buenas relaciones interpersonales con las que cuenta el personal docente de la institución hace que generalmente el ambiente donde se realizan las innumerables actividades académicas sea agradable con todos los miembros de la comunidad educativa. El talento humano del plantel es comprometido, responsable y proactivo estos aspectos son relevantes y hacen que el plantel tenga una gran fortaleza institucional por su trabajo en equipo.

La estadística aquí recogida permite construir posibles acciones para que futuros estudios tengan como base fundamental nuestro contenido y a partir de ello puedan ampliar de forma significativa este trabajo donde se sugiere que incluyan otras variables como la edad, los años de servicio y los demás profesionales que no relacionado con la educación que tienen notable intervención con la temática desarrollada.

Referencias

Adriana Rubio, L. (2018). Justicia Organizacional y Engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío. *Revista de La Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables* (7), 47-56.

doi:<https://doi.org/10.18634/ctxj.7v.0i.884>

Araya Salgado, M. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de una comuna en Chile. *Rev. Méd. Risaralda*, 84-89.

Arias Gallegos, W. L., Huamani Cahua, C. J., y Ceballos Canaza, K. D. (2019). Burnout en profesores de escuela y universidad: análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72 - 110.

doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>

Avitia-Cordero, N. A., Salas-Guevara, P. I., Vargas-Salgado, M. M., y Gómez-Bull, K. G. (2021). Insidencia de la justicia sobre el capital psicológico *Contabilidad y Negocios*, 116-130.

B. dos Santos, G. G., B. Soares, A., y Bastos, R. V. (2021). Effects of social skills training on school climate. *Psicologia: Teoria e Prática*, 23(1), 1-22. doi:10.5935 / 1980-6906 / ePTPPE13553

Barreto Trujillo, F. J., y Bermúdez, J. Á. (2017). Clima escolar y rendimiento académico en estudiantes de preparatoria. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 12(2), 31-44.

Bedoya, E. A., Vega, N. E., Severiche, C. A., y Meza, M. J. (2017). Síndrome de Burnout en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación Universitaria*, 51-58.

- Borzellino, V., Mirabal, A., y Barrios, R. (2015). Clima y Desempeño: Una explicación ante relaciones no siempre congruentes.. *COMPENDIUM*, 5-17.
- Brito Carrillo, C., Pitre Redondo, R., y Cardona Arbeláez, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica*.
- Capone, V., Joshanloo, M., y Park, M. S. (2019). Burnout, depression, efficacy beliefs, and work-related variables among school teachers. *International Journal of Educational Research*, 97-108. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.02.001>
- Chayanan , K., y Kittisak , J. (2020). Cumplimiento del contrato psicológico como herramienta eficaz para Dar forma a las reacciones de los empleados: papel mediador de Justicia organizacional. *Sys Rev Pharm*, 481-488.
- Dávila, L., y Cabrera, J. (2021). *De lo presencial a lo virtual: adaptaciones en el currículo de asignaturas en artes para el proceso de enseñanza-aprendizaje en modalidad virtual, caso: Nivelación UArtes Semestres 2020*. Guayaquil: Sociedad del Conocimiento - ECOTEC.
- Díaz Bambula, F., y Gómez, I. C. (2016). La investigación sobre el síndrome de Burnout en latinoamérica entre 2000 y 2010. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte.*, 33(1), 113-131. doi:10.14482/psdc.33.1.8065
- Díaz Soloaga, P. (2020). La triple dimesión de la cultura organizacional: un estudio aplicado a empresas de moda españolas. *Prisma Social*, 80-97.
- Eirín Nemiña, R., Sanmiguel-Rodríguez, A., y Rodríguez-Rodríguez, J. (2021). Las razones del cambio de desempeño Laboral en los docentes de Educación Física en el contexto gallego. *Retos*, 153-161.

- Estrada Araoz, E. G., de la Torre Hermoza, M. B., Mamani Uchasara, J., y Zuloaga Araoz, M. C. (2020). La inteligencia emocional y el clima de aula en estudiantes de educación superior. *SCIENDO 23(1)*, 53-58. doi:doi.org/10.17268/sciendo.2020.008
- Gutiérrez Torres, A. M., y Buitrago Velandia, S. J. (2019). Las habilidades socioemocionales en los docentes: herramientas de paz en la escuela. *Praxis y Saber*, 167-192.
- Ínandi, Y., Yaman, S., y Atas, M. (2021). The Relation Between Career Barriers Faced by Teachers y Level of Stress and Job Satisfaction. *Participatory Educational Research (PER)*, 240-260.
- Juca Álvarez, J. C., y Robles Salguero, R. E. (2019). Factores determinantes de la justicia organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos. *Universidad, Ciencia y Tecnología (2)*, 177-185.
- Kasalak, G., y Dağyar, M. (2021). Teacher burnout and demographic variables as predictors of teachers' enthusiasm. *Participatory Educational Research (PER)*, 280-296.
- Lahoz i Ubach, S. (2021). Clima Escolar, Autoconcepto académico y Calidad de Vida. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 47(1), 7-25. doi:https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000100007
- Larios Gómez, E. (2021). La gestión de la convivencia escolar en la educación básica en México: desde la perspectiva del marketing educativo. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(2), 20-47. doi:10.17162/au.v11i2.630
- López, M., Efstathios, S., Herrera, M., y Apolo, D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. *Revista Espacios*, 39(35).

- Malander, N. M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia y Trabajo*(57), 177-182.
- Marchant Orrego, T., Milicic Müller, N., y Soto Vásquez, P. (2020). Educación Socioemocional: Descripción y Evaluación de un Programa de Capacitación de Profesores. *Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 185-203.
- Montañez Juan, M. I., García Buades, M. E., Sora Miana, B., Ortiz Bonnín, S., y Caballer Hernández, A. (2019). Work Design and Job Satisfaction: the moderating role of organizational justice. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(4), 853-858.
doi:10.17652 / rpot / 2019.4.17510
- Montesa López, S., Fernández del Río, E., y Ramos Villagrasa, P. (2018). La satisfacción de los empleados públicos con sus supervisores: El papel de la transparencia y la justicia organizacional. *Acciones e Investigaciones Sociales*.(38), 81-97.
- Naranjo, K., y Hidrovo, C. (2018). Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito *Revista PUCE* (105), 125-154.
- Ninaus, K., Diehl, S., Terlutter, R., Chan, K., y Huang, A. (2015). Benefits and stressors - Perceived effects of ICT use on employee health and work stress: An exploratory study from Austria and Hong Kong. *Qualitative Studies on Health and Well-being*.
- O Shkoler, y Tziner, A. (2017). The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(2), 157-164.
doi:10.1016/j.rpto.2017.05.002

- Olivares Fong, L. d., Nieto López, G., Velázquez Victorica, K. I., y López Guerrero, A. (2021). Síndrome de burnout. La multiplicidad de roles y su impacto en la labor docente. *Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 203-219.
doi:doi.org/10.6018/reifop.457451
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN*, 90-101.
- Pérez, A., y Zapata, F. d. (3 de Julio de 2020). Factores Psicosociales, Burnout, Mobbing y Desempeño Laboral de los Docentes de la Universidad Pública. *Revista Clake Education*, 1(4).
- Pico Toribio, B., Martínez Tur, V., y Estreder, Y. (2019). Relaciones de la justicia entre compañeros y la justicia del supervisor con el desempeño: un estudio diario. *ACCIÓN PEDAGÓGICA*, 129-142.
- Ríos Corona, L. A., y Carranza Ortegón, G. (2019). Determinantes de explicación del constructo organizacional y su impacto con la satisfacción y el desempeño laboral. *NovaRua revista universitaria de administración*.
- Romero Llanos, K. (2019). Empatía y síndrome de desgaste profesional (burnout) en docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana. *Avances en Psicología*, 27(2), 237-254. doi:doi:10.33539/avpsicol.2019.v27n2.1801.
- Ruvalcaba Romero, N. A., Gallegos Guajardo, J., y Fuerte Nava, J. M. (2017). Competencias socioemocionales como predictoras de conductas prosociales y clima escolar positivo en adolescentes. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 88 (31.1), 77-90.

- Vasquez Trespalacios, E. M., Aranda Beltrán, C., y Ortiz de la Cuesta, M. (2019). Síndrome de burnout y justicia organizacional: una revisión sistemática. *Salud de los trabajadores*, 27(2), 147-158.
- Vidotti, V., Trevisan Martins, J., Quina Galdino, M. J., Perfeito Ribeiro, R., y Do Carmo Cruz Robazzi, M. L. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55), 344-376.
doi:10.6018/eglobal.18.3.325961
- Villamar Sánchez, D., Juárez García, A., González Corzo, I. G., y Osnaya Moreno, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 111 - 140.
doi:http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360
- Zambrano Álvarez, G. P., y Duque Oliva, E. J. (2020). Justicia Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral del Personal de las Instituciones Públicas del Cantón Bolívar. *INVESTIGATION* (13), 1-12. doi:http://dx.doi.org/10.31095/investigatio.2020.13.1