

ANÁLISIS DE LOS VALORES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CANTÓN SIMÓN BOLÍVAR

Zaida Lorena Orozco Moreno¹, Karla Givanna Raymondi Rubio², Stefanny Michelle Orozco Fiallos³,

Sandra Katherine Bohórquez León⁴

(Recibido en abril 2021, aceptado en junio 2021)

¹Psicóloga General, Universidad Estatal de Milagro; Master Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Universidad Internacional de la Rioja; ORCID: 0000-0002-1865-6687. ²Psicóloga General, Universidad Estatal de Milagro; Master Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Universidad Internacional de la Rioja; ORCID: 0000-0001-5573-7980. ³Psicóloga General, Universidad de Guayaquil; Centro de enseñanza especial "Descifrar". ORCID: 0000-0001-5996-534X. ⁴Psicóloga Industrial, Universidad Estatal de Milagro; ORCID: 0000-0001-8447-469X
ana.c.aldas.v@pucesa.edu.ec; mpoveda@pucesa.edu.ec

Resumen: La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre los valores interpersonales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones de nivel medio del Cantón Simón Bolívar. La problemática se evidencia dado que existen dificultades en los docentes en su ámbito interpersonal que compromete su ritmo de trabajo y causa agotamiento profesional. La investigación fue de tipo cuantitativa, no experimental, de corte transversal, descriptiva y correlacional. Los participantes fueron docentes de instituciones educativas primarias y secundarias, la muestra estuvo conformada por 120 profesionales de la educación, cuyas edades oscilan entre 28 y 37 años (36,7 %), de 38 y 47 (25 %), de 18 a 27 (24,2 %), y de 48 años a más (14,2 %), y con respecto al sexo, masculino (50,8 %) y femenino (49,2 %). Los instrumentos aplicados fueron: Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV) y Cuestionario de Burnout de Maslach (MBI). Los resultados evidenciaron niveles de cansancio emocional del (42,5 %), de despersonalización (45,5 %), y bajo nivel de realización personal (43,3 %), se encontró una relación débil positiva que indica dificultades en el ejercicio del liderazgo y falta de conformidad que perjudican el sistema laboral de los docentes, generando un sentimiento de despersonalización y alterando sus actividades. Se concluye manifestando que los docentes tienen problemas con respecto a la práctica de valores interpersonales con sintomatología asociada al síndrome de burnout que incide en el ámbito laboral.

Palabras clave: valores, interpersonal, burnout, agotamiento laboral, docentes

ANALYSIS OF INTERPERSONAL VALUES AND THEIR RELATIONSHIP WITH BURNOUT SYNDROME IN TEACHERS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE SIMÓN BOLÍVAR CANTON

Abstract: The present research aimed to analyze the relationship between interpersonal values and burnout syndrome in teachers of middle-level institutions of the Simón Bolívar Canton. The problem is evident given that there are difficulties in teachers in their interpersonal environment that compromises their work rhythm and causes professional exhaustion. The research was quantitative, non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational. The participants were teachers from primary and secondary educational institutions, the sample consisted of 120 education professionals, whose ages ranged from 28 to 37 years (36.7%), from 38 to 47 (25%), from 18 to 27 (24.2%), and 48 years and over (14.2%), and with respect to sex, male (50.8%) and female (49.2%). The instruments applied were: Interpersonal Values Questionnaire (SIV) and Maslach Burnout Questionnaire (MBI). The results showed levels of emotional fatigue of (42.5%), depersonalization (45.5%), and low level of personal fulfillment (43.3%), a weak positive relationship was found that indicates difficulties in the exercise of the leadership and lack of conformity that harm the teachers' labor system, generating a feeling of depersonalization and altering their activities. It is concluded by stating that teachers have problems with respect to the practice of interpersonal values with symptoms associated with the burnout syndrome that affects the workplace.

Keyword: values, interpersonal, burnout, work exhaustion, teachers.

INTRODUCCIÓN

Las relaciones interpersonales y los valores son elementos sustanciales en la determinación de la dinámica laboral, de ello pueden surgir muchos beneficios como efectos negativos. Los valores según Berninson (1996), son aquellos fundamentos aceptados por la sociedad en relación a la conducta y la interacción que deben tener los individuos con otros dentro de culturas o clases determinadas, esto permite que puedan conocerse mejor las personas (Moreno & Pérez , 2018). Con base a esto, se han propuesto varios supuestos sobre los valores humanos. El primer supuesto está en relación a que el número en total de valores de un individuo es pequeño, todos los seres humanos poseen valores, pero en diferentes grados, es posible organizar los valores en sistemas, todo dependerá de la práctica de cada individuo (López , Camus, Vásquez , Ayay, & Alvaro , 2021). Es por ello que el presente artículo tiene como objetivo analizar la incidencia de los valores interpersonales en el síndrome de burnout de los trabajadores en instituciones educativas.

Una vez que el individuo se cuestiona acerca de los valores, se interesa por el significado que tienen y su importancia; los valores interpersonales llegan a ser aquellos principios que son una guía en la vida social, usados de manera válida y viable para que puedan explicar las decisiones que toman las personas tanto a nivel social como individual (Botina, 2017). Aquí rigen aquellas atribuciones a los significados buenos o malos, los principios de acciones que acompañan a esas metas de vida y los comportamientos personales y colectivos (de Castro, Ascón , & Kajat, 2020).

La comprensión de las relaciones personales y los valores que se emplean, es sustancial, pues equivalen a relaciones recíprocas con uno o más individuos en diferentes circunstancias; debido a la influencia directa en los trabajos y la interacción en los empleados (Vidangos, 2017). Las relaciones interpersonales mantienen una conexión con los valores, inclusive son compartidos como un motivo de conflicto por diferentes percepciones que existen en un individuo; de igual manera, los valores están sujetos a cambios que pueden ser ocasionados al

adquirir información nueva o afrontar diferentes tipos de experiencias (Ancha & Castillo, 2018).

En toda institución debe ser una prioridad el incentivar al uso de buenos valores, pues, constituyen un pilar para el comportamiento que deben promover entre los miembros de la misma organización (Bueñano, 2017). En las empresas actuales es observable que esperen que su personal ya posea actitudes favorables de manera implícita y práctica, con los que se busca moldear al resto de los trabajadores y la comunidad en general según la naturaleza que se espera para cumplir los objetivos y políticas de trabajo (Vera, Mero, Pinagorte , & Bravo , 2018).

Los valores en las relaciones interpersonales son profundamente esenciales debido a que representan factores fundamentales para alcanzar el éxito y el mejor ambiente laboral (Ramos & Tejera, 2017). Sea para la formación de las relaciones en el área de trabajo, u otro contexto, se debe incentivar a que sea positiva, y dependiendo de los esfuerzos que realicen, puede mejorar el ambiente laboral de manera significativa (Porrás, et, al 2018).

Síndrome de Burnout o Estrés Laboral

El estrés laboral o el síndrome de fatiga (burnout) ha sido un punto de interés durante los años más recientes, cuestionando por qué el estrés que se deriva del ambiente laboral es uno de los primeros desencadenantes en las enfermedades laborales y del ausentismo en las empresas, teniendo una clara repercusión en la calidad de atención que se ofrece (Sánchez & Vásquez , 2018). El Burnout es una respuesta ante un estrés laboral crónico, ya que es un proceso que se da entre los empleados de una institución según su relación al trabajo que conducen al cansancio tanto físico como emocional según las condiciones laborales (Ramírez, 2017).

También se considera que este síndrome es una respuesta a la forma inadecuada de afrontar las actividades y exigencias en el trabajo, los rasgos principales son el agotamiento, la despersonalización y la clara disminución del desempeño tanto personal como laboral (Vivanco, León , Rivera, & Ortega, 2018). Cuando este bajo rendimiento se desarrolla, el sujeto tiende a la autoevaluación negativa

dificultando las capacidades para realizar funciones, así como sus relaciones interpersonales y laborales. Los individuos bajo este síndrome pueden reflejar sentimientos y actitudes negativas, impúdicas o de carácter que no es el esperado dentro del área laboral, de acuerdo a los valores que son exigidos dentro de la empresa (Gago, Martínez, & Alegre, 2017).

La complicación del síndrome de Burnout se evidencia en el contexto del trabajador y las relaciones interpersonales, en relación al "compromiso", "quemarse" por un trabajo (Ramírez & Lee, 2011). En la definición del compromiso al trabajo, los trabajadores están empeñados a que sus funciones y labores estén realizadas de una manera eficiente y con buenos resultados; al contrario de lo que es "quemarse en el trabajo" (Preciado, Pozos, Colunga, Vásquez, & Álvalos, 2017), que incluye el terminar en un estado de agotamiento excesivo volviendo al empleado alguien cínico en cuanto al valor o sentido de sus funciones, dudando no sólo de sus capacidades sino también en su desempeño individual, los resultados para la empresa, sus relaciones y el ambiente laboral en general.

En cuanto a la despersonalización y la distancia del trabajo es una estrategia desesperada para contrarrestar el burnout, provocando que el empleado falte a sus principios y a los valores que caracterizan a la organización; está claro que aquel impudor en el individuo es una medida disfuncional, hace que se acelere la reducción de energía de la persona, impide realizar un buen trabajo, no aporta soluciones a los problemas laborales y afecta el ambiente en el trabajo junto con las relaciones interpersonales tanto dentro como fuera de la empresa (Ortega & Ortega, 2017).

El Burnout implica deterioro y cansancio que se produce por la demanda exagerada de los recursos tanto emocionales como físicos del trabajador (Rubio, y otros, 2003). Hay múltiples estudios que evidencian el incremento de este síndrome bajo altos niveles de tensiones en los trabajos; con consecuencias en el área personal, reflejando capacidades agotadas, con repercusiones a nivel de

salud, personal, familiar y social.

El autor Méndez (2019) indica que se han identificado al menos tres dimensiones de este síndrome, siendo el cansancio, la despersonalización en el trato y los niveles de realización personal. El cansancio es, prácticamente, una de las claves de este síndrome del estrés laboral, significando que aquella fuerza emocional se consume y agota sin poder aportar la entrega hacia los demás y a la empresa. La despersonalización en los tratos refleja como otro factor importante en el que tanto la oferta de servicio como ayuda termina siendo un esfuerzo desgastado, haciendo que como trabajador ofrezca menos de sí mismo creando malos tratos, indiferencia, intolerancia en las relaciones y en sus resultados.

Los aportes de Molina & Sela (2020) refieren que la conducta de la despersonalización está en estrecha relación con el cansancio emocional, reflejando un 52 % individuos altamente despersonalizado que se encuentran en el grupo seleccionado, el 22 % reflejaba claros síntomas y el 26 % estaban en síntomas leves a ninguno. Por otra parte, la tercera dimensión de los estudios indica en cuanto a la realización personal, refiriendo evaluaciones personales negativas, afectando su productividad, juicio y estado emocional y psicológico. Es importante resaltar que este síndrome de estrés laboral suele desencadenarse con más frecuencia en trabajadores que mantienen relaciones interpersonales ya intensas.

Incidencia de los valores intrapersonales en el síndrome de burnout

El tema de los valores, y las relaciones socio laborales influyen sobre el sistema laboral, muchas de las profesiones requieren este componente interpersonal para que puedan ser las más productivas y adecuadas para un correcto ambiente dentro de las empresas. El Ministerio de Salud Pública (2013) indica que el rendimiento y relación con otros dentro de los espacios laborales puede verse afectado por diversos factores, presentando hasta la pérdida de empatía y amabilidad, entre otros.

Como se ha detallado en muchos documentos,

el estrés ha llegado a relacionar con las cadenas de reacciones complejas que pueden darse en diferentes niveles psicológicos, sociales y biológicos; esto comprendiendo los diferentes factores que se relacionen a las características psicosociales propias del entorno laboral, representando a las condiciones de los empleados de manera individual y del ambiente en general; sobre todo cuando desarrollan desequilibrios perjudiciales a causa de las exigencias en los puestos laborales (Novoa & Castellano, 2020).

Se entiende que en un entorno laboral saludable deben priorizarse los valores que son inculcados en los núcleos familiares, ya que permiten un adecuado desarrollo individual y social, facilitando y fortaleciendo relaciones capaces de brindar beneficios al área en el que estos se desenvuelven (Díaz, 2019). Sin embargo, de haber circunstancias en las que existan carencias, puedan afectar a las relaciones laborales, además de ello, incentivar tanto al síndrome de burnout como sus consecuencias.

Los individuos se enfrascan, de manera inconsciente, en sacrificar tanto su salud y sus esfuerzos con la finalidad de alcanzar ideales superiores y recibir poco o nada de reconocimiento por ellos, aumentando los índices de estrés afectando a sus relaciones laborales; además de impedir que se sigan desarrollando los valores esenciales para un buen desempeño y prolongar las relaciones sanas en los individuos (Pozo & Álvarez, 2020).

El conocer que un escaso o nulo uso de los valores intrapersonales en las relaciones laborales o en la realización de las diversas funciones puede aportar al desarrollo del síndrome de burnout una vez que un individuo sin estos previos valores no va a llevar un correcto liderazgo, afectando a los demás del grupo dentro del entorno laboral, siendo más exigente y afectando al resto de individuos (Serrano, Pocinho, & Aragón, 2018).

Por otro lado, en contraste, del síndrome de burnout también puede ser una causa para que no puedan aplicar los valores intrapersonales en el área laboral (Arias, Sánchez, & Ceballos, 2017); debido

al cambio de conducta y forma de desenvolverse de un individuo que se encuentra padeciendo de este síndrome; pues es común que, al encontrarse rodeado de estrés crónico, auto exigencia e incluso cinismo, no sólo se vea afectado su estado de salud, sino también diferentes ámbitos como los familiares y sociales. Dentro de las instituciones, puede evidenciarse que quienes padecen de burnout también afectan al área de trabajo.

Esta apatía presente en el síndrome puede desembocar distanciamientos entre los trabajadores además de una des implicación laboral que interfiere con muchos valores que la empresa espera se cumplan; estas conductas de evitación e inhibición no permiten la mejora del individuo e interceden en el correcto funcionamiento laboral (Seijas, 2020). Es posible que, de reprimir estos valores ya interiorizados, se mantenga una cadena de estrés cotidiano provocando que pueda repetirse lo mismo en cada uno de los integrantes del núcleo laboral.

Este síndrome se vuelve secuencial y progresivo en el empleado, perdiendo los compromisos previos con la empresa y consigo mismo, además de sus funciones como una consecuencia del estrés. Diversos estudios de Arruda, Márques, & Estramiana, (2020) han indicado que las mujeres suelen ser más vulnerables a estos desgastes profesionales, pero suelen intervenir muchos factores que pueden arrojar resultados diferentes según donde sea aplicado.

Es relevante las implicaciones de los estilos de vida y la educación que ya tiene cada individuo, además de cómo reacciona ante el estrés y su manera de relacionarse con los demás (Baldoneo, y otros, 2019). Pues, cada individuo lleva un compromiso implícito relacionado a la identificación e implicación de los valores propios como una guía de cuáles son sus bases para relacionarse con otros como para realizar diferentes tipos de acciones o decisiones (Armijos & Chavarría, 2017). Además de ser importante que cada persona pueda comprender el impacto que puede tener el dejar a un lado aquellos valores que han sido inculcados desde temprana edad y que permiten un correcto desempeño en cualquier ámbito de la vida de cada individuo.

MÉTODO

El presente estudio fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental y de corte transversal de enfoque descriptivo y correlacional. Con respecto a los participantes fueron 235 docentes de educación básica de nivel medio de varias instituciones pertenecientes al Cantón Simón Bolívar (Unidad Educativa Mata de Plátano, Escuela de educación Básica Alfonso Reyes Falcón y Unidad Educativa Dr. Antonio Parra Velasco) todas son instituciones fiscales. La muestra fue de tipo probabilístico aleatorio simple, por lo que se utilizó la fórmula finita para el resultado final, misma que establece un margen de error del 5 % y un índice de confiabilidad del 95 %. La muestra fue 120 maestros a quienes se les administró instrumentos de manera virtual, dadas las condiciones sanitarias que vive el país. Primero fue necesario contactarse con los colaboradores, con el fin de socializar el trabajo, y luego mediante un consentimiento informado que voluntariamente accedan a la realización de las encuestas. El tiempo de la administración para cada instrumento fue acorde a la disponibilidad de cada participante. Dentro de los criterios de inclusión se encuentran: Estado civil: (65,8 % casados), (20,8% solteros), (9,2% divorciados) y (5% viudos), además del nivel de escolaridad: (66,7 % estudios de pregrado), (17,5 % técnicos) y (5,8 % posgrado).

Los instrumentos utilizados fueron: el Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV) Gordon (1960), revisado y adaptado luego por Durand (1996), este test mide actitudes y valores propios de cada persona, así como el comportamiento en situaciones. Los aspectos que mide son parte de la estructura

de la personalidad de cada individuo, que a su vez permite conocer sus acciones y formas de actuar. Los factores que mide son: Estímulo, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo. Con respecto a la fiabilidad de los datos se realizó la prueba de Alfa de Cronbach en donde se obtuvo una puntuación de ,84, rango aceptable para continuar con el proceso de investigación. Mientras que para la otra variable se utilizó el Cuestionario de Burnout de Maslach (MBI) (1981), este instrumento mide el nivel de desgaste en varias áreas específicas que puede presentar un trabajador como efecto de diversos factores influyentes, además de percibir los sentimientos y actitudes que todo profesional puede manifestar en su esfera laboral, sobre todo la frecuencia e intensidad de sus acciones, este test está compuesto por los siguientes factores: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, su efectividad es evidente dado su resultado de Cronbach de 91, para este resultado se utilizaron investigaciones que certifiquen la fiabilidad del test, es decir la búsqueda de artículos científicos de validación. El procesamiento de los datos se los realizó en el programa SPSS v25, software el mismo permitió tratar los datos recogidos y representarlos en gráficas para evidenciar cifras y resultados, los estadísticos que se utilizaron fueron descriptivos que dan detalle de cifras porcentuales de las características tanto de la población como de los niveles de burnout y correlacionales que permite ver la relación existente entre valores interpersonales y los criterios del burnout.

RESULTADOS

Tabla 1. Frecuencia de Burnout

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Realización personal	20	16,7	16,7
	Despersonalización	49	40,8	40,8
	Cansancio emocional	51	42,5	42,5
	Total	120	100,0	100,0

En la presente tabla se pudo analizar las frecuencias correspondientes a los factores del síndrome de burnout, donde el cansancio emocional es la mayor

afectación en los docentes de las instituciones, esto indica la presencia de un agotamiento evidente ante la demanda laboral, en tanto que existe otra

cantidad significativa de maestros que sufren de despersonalización, y también están los que tienen dificultades en sus logros personales.

En la tabla 2 se puede describir los factores del SIV y los del MBI, se evidencia relación significativa positiva débil y moderada entre los factores, los más representativos son: estímulo y cansancio emocional, esto indica que, a mayores reacciones ante eventos externos, mayor cansancio en los trabajadores, de la misma forma con el sentimiento de despersonalización y realización personal. El factor de conformidad hace alusión a las condiciones laborales, para lo cual al existir una relación con los factores del MBI indica que la aceptación de diversas situaciones en el entorno laboral genera cansancio, despersonalización y poca realización personal.

En cuanto al reconocimiento existe una relación negativa con el factor despersonalización, esto indica que, a mayor reconocimiento personal, menor alteración personal de cada trabajador. El sentimiento de independencia que poseen los trabajadores ha hecho que los factores del MBI se correlacionen positivamente, esto quiere decir que mientras más individualista sea un docente para trabajar, será más vulnerable a sufrir de burnout. El comportamiento benevolente de los trabajadores tiene relación positiva, esto quiere decir que las buenas acciones de los trabajadores generan cansancio y despersonalización, sin embargo, incrementa su logro personal. Y finalmente en las capacidades de liderazgo existe relación positiva débil y moderada, esto quiere decir que, a mayor dificultad para el manejo de esta cualidad, mayor será la presencia de burnout entre trabajadores.

Tabla 2. Correlación de los factores del SIV y MBI

		Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Estímulo	Correlación de Pearson	,068	,044	,049
	Sig. (bilateral)	,459	,637	,000
	N	120	120	120
Conformidad	Correlación de Pearson	,013	,048	,147
	Sig. (bilateral)	,885	,000	,110
	N	120	120	120
Reconocimiento	Correlación de Pearson	,029*	-,101	,087
	Sig. (bilateral)	,012	,272	,343
	N	120	120	120
Independencia	Correlación de Pearson	,097	,034	,055
	Sig. (bilateral)	,007	,712	,000
	N	120	120	120
Benevolencia	Correlación de Pearson	,081	,054	,107
	Sig. (bilateral)	,000	,555	,245
	N	120	120	120
Liderazgo	Correlación de Pearson	-,050	,100	,021
	Sig. (bilateral)	,588	,081	,021
	N	120	120	120

DISCUSIÓN

Las investigaciones de Campos, Marques, & Álvaro (2020) analizaron la relación entre los valores

humanos y el síndrome de Burnout, mediante un diseño de investigación cuantitativa y aplicando un cuestionario de relaciones interpersonales y

el test de Burnout, encontraron como resultados valores significativos entre el comportamiento de los trabajadores frente a la realización personal, así como actitudes negativas que provocan la despersonalización. Estos resultados coinciden dado que en los factores de independencia y benevolencia correlacionan positivamente con el factor de cansancio emocional, esto representa un problema que incide en el desempeño laboral.

Los estudios de Figueiredo, Grau, & Gil (2016) tuvieron como objetivo analizar la influencia de los valores de los trabajadores de las empresas en el surgimiento del síndrome de Burnout. Indican que la presencia de un debilitamiento en el ámbito laboral tiene relación con el desarrollo personal de los individuos. Los participantes fueron 1044 docentes a quienes les administraron el instrumento SBI y el cuestionario de valores de Rokeach. Sus principales resultados resaltaron que la presencia de valores como liderazgo y reconocimiento social influyen significativamente en el factor despersonalización y cansancio emocional, estos resultados indican una clara coincidencia con los de la presente investigación, dado que el liderazgo refiere valores negativos en relación a cansancio emocional, en tanto que reconocimiento correlaciona negativamente con la despersonalización.

La investigación de Aldrete, Navarro, & González (2015) realizada al personal hospitalario tuvo como objetivo de analizar los factores que influyen en el síndrome de burnout en enfermeras de centros de salud. Participaron 163 colaboradores a quienes les aplicaron el cuestionario de burnout, y una encuesta de factores psicosociales en el ámbito laboral. Entre sus resultados encontraron altos niveles de cansancio emocional (33 %), y la presencia de sobre exigencia en el trabajo y dificultades en el relacionamiento social, estos resultados coinciden parcialmente con los de la investigación, en los niveles de cansancio emocional se pudo observar un 42.5 % de índice alto de cansancio emocional y en la relación se encontró significancia con los factores de conformidad, reconocimiento y liderazgo.

El autor Chávez (2016), realizó una investigación en

docentes universitarios con el propósito de analizar los niveles de Burnout que se generan previo a la sobredemanda de trabajo académico, para ello implementó el cuestionario de Burnout a una población de 359 docentes de varias instituciones de educación superior. En sus resultados encontró niveles altos de cansancio emocional (59 %), despersonalización (71 %) y realización personal (45 %). Estos resultados coincidieron con los del presente estudio dado que se ha percibido niveles altos en los factores de cansancio emocional (42,5 %), despersonalización (39,2 %) y realización personal (43,3 %).

CONCLUSIONES

Los valores interpersonales reconocidos estadísticamente en los docentes de las instituciones educativas han determinado la presencia del síndrome de Burnout, los criterios relacionados que mayormente marcaron significatividad fueron: Benevolencia, independencia y liderazgo, esto quiere decir que los trabajadores presentaron dificultades en las áreas descritas, y desde luego el efecto se evidencia en el agotamiento laboral.

Los niveles de burnout son relativamente considerables, dado que existen altos niveles de cansancio emocional en los trabajadores, seguido de la despersonalización, y bajos niveles de realización personal, esto quiere decir que mientras más agotados y quemados se encuentre, sus probabilidades de realización propia se ven limitadas. Es importante resaltar que existen dificultades que pueden interferir en el desarrollo laboral de los docentes, las condiciones sanitarias en las que se vive han hecho que el trabajo migre a plataformas virtuales, y esto ha generado cambios y problemas de adaptación en los colaboradores que a su vez pueden determinar en otros factores que comprometan su rendimiento de trabajo objeto para futuras investigaciones.

Es recomendable que los docentes realicen actividades de relajación en tiempos de intervalo, esto para evitar la sobrecarga de trabajo y rendir de menor forma en momentos donde el requerimiento

laboral sea más exigente, y con respecto a los criterios personalógicos, proponer capacitaciones de manera online para preparar de cierta forma y mejorar las condiciones relacionales de los empleados y por ende el rendimiento y eficacia en la labor educativa.

Bibliografía

- Aldrete, M., Navarro, C., & González, R. (2015). Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. *Revista Ciencia y Trabajo* 17 (52), 32-36.
- Ancha, D., & Castillo, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Innova Research Journal*, 24(2), 3(8), 300-312.
- Arbocó de los Heros, M. (2017). El sentido de vida y los valores interpersonales en universitarios estudiantes de la carrera de psicología. *Universidad nacional mayor de san marcos*, 5(23), 119-128
- Arias, W., Sánchez, M., & Ceballos, K. (2017). Síndrome de burnout, satisfacción laboral y relaciones interpersonales en profesores de una institución educativa de Arequipa. *Acta Psicológica Peruana*, 45(2), 118-139.
- Armijos, M., & Chavarría, A. (2017). Diagnóstico de la calidad de vida laboral, engagement y burnout en trabajadores de una institución de educación superior del Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 24(1), 153-165.
- Baldoneo, M., Almeida, M., Baptista, P., Sánchez, M., Rodríguez, F., & Mosteiro, M. (2019). Síndrome burnout en trabajadores de enfermería brasileños y españoles. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(1), 27-35
- Botina, L. (2017). Relaciones interpersonales en el bienestar laboral. *Boletín Informativo CEI*, 2(1), 25-34.
- Bueñano, P. (2017). El poder de los valores en las empresas de salud: un análisis de la influencia del respeto y la tolerancia en las relaciones laborales en un Instituto de Salud de la ciudad de Córdoba. *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 25-40.
- Campos, A., Marques, H., & Álvaro, J. (2020). Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: Una revisión sistemática. *Rev Asoc Esp Med Trab* 29 (4), 357-373.
- Chávez, C. (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador* 1 (9), 77-95.
- de Arruda, N., Márques, H., & Estramiana, Á. (2020). Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: una revisión sistemática. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 9(53), 357-373.
- de Castro, D., Ascón, J., & Kajat, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Revista Industrial Data*, 4(24), 73-82.
- Díaz, S. (2019). Clima laboral y valores interpersonales en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa de Bellavista-San Martín. *Rciencias*, 23(14) 110-123
- Figueiredo, H., Grau, E., & Gil, P. (2016). Influencia de los valores y la culpa en el síndrome de burnout. *Psicologia do Trabalho e das Organizações: Contributos* 23 (12), 85-98.
- Gago, K., Martínez, I., & Alegre, A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *PSIENCIA: Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 23(6), 10-15.
- López, R., Camus, C., Vásquez, J., Ayay, N., & Alvaro, G. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(26), 1198-1208.
- Méndez, J. (2019). Estrés laboral o síndrome de 'burnout'. Working stress or "burnout syndrome". *Acta Pediátrica de México*, 23(2), 299-302.
- Ministerio de Salud Pública Ecuador. (2013). Estrés laboral, medidas para llevar una vida sana y brindar una atención de calidad. *Dirección Nacional de Comunicación, Imagen y Prensa*, 1(256), 1-14
- Molina, A., & Sela, A. (2020). Síndrome de burnout nas empresas juniores. *Caderno Profissional de Administração da UNIMEP*, 56(12), 217-238.
- Moreno, S. E., & Pérez, S. F. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 4(12), 13-33.
- Novoa, M., & Castellano, E. (2020). Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de una

- clínica en Cúcuta. *Interfaces*, 23(1), 23-35.
- Ortega, M., & Ortega, S. (2017). Clima Laboral: Efecto del agotamiento profesional "Burnout" en la calidad de vida en el trabajo. *Revista Empresarial*, 12(4), 6-13.
- Porras, D., Lalinde, J., Santos, J., Cruz, N., & Sánchez, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios Venezuela*, 36(12), 17-21.
- Pozo, L., & Álvarez, M. (2020). Síndrome Burnout en funcionarios públicos de la Provincia de Tungurahua. Centros: *Revista Científica Universitaria*, 2(4), 1-19.
- Preciado, M., Pozos, B., Colunga, C., Vásquez, J., & Álvalos, M. (2017). Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos. *Universitas Psychologica*, 2(6), 22-43.
- Ramírez, M. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(2), 241-252.
- Ramirez, S., & Lee, M. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *POLIS. Revista latinoamericana*, 36(14), 55-64.
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción psicológica*, 26(8), 225-239.
- Rubio, J., Fernández, J., Páez, M., Muñoz, M., Cobo, J., & Balo, A. (2003). Clima laboral en atención primaria: ¿qué hay que mejorar?. *Atención primaria*, 42(12), 288-295.
- Sánchez, P., & Vásquez, A. (2018). Síndrome de Burnout y sus consecuencias en la productividad de las empresas latinoamericanas desde el 2008 al 2018. *Sciencias*, 32(1), 120-132
- Seijas, D. (2020). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 1(2), 102-108.
- Serrano, N., Pocinho, M., & Aragón, E. (2018). Competencias emocionales y síndrome de burnout en el profesorado de Educación Infantil. *Education*, 14(23), 1-12.
- Vera, M., Mero, J., Pinagorte, G., & Bravo, M. (2018). Clima laboral del personal administrativo en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Tosagua. *Revista UNIANDES Episteme*, 42(3), 249-262.
- Vidangos, C. (2017). Análisis de las relaciones interpersonales y clima laboral de BEGSA empresa individual de responsabilidad limitada-Puno periodo 2016. *SCIENCE*, 2(16), 120-138
- Vivanco, M., León, C., Rivera, R., & Ortega, E. (2018). Síndrome de burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas: un análisis en la provincia de Loja-Ecuador. *Revista Boletín REDIPE*, 7(11), 179-194.