

**El Burnout Post Pandemia COVID-19 en el Desempeño
Laboral de las Instituciones de Educación Superior**

**The Post-Pandemic Burnout COVID-19 in the
Work Performance of Higher Education Institutions**

Patricio Javier Llagua-Arévalo ¹
Universidad Técnica de Ambato - Ecuador
plagua0305@uta.edu.ec

Jenny Margoth Gamboa-Salinas ²
Universidad Técnica de Ambato - Ecuador
jennymgamboa@uta.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2023.4.1849

V8-N4 (jul-ago) 2023, pp. 443-460 | Recibido: xx de enero de 2023 - Aceptado: xx de febrero de 2023 (2 ronda rev.)

¹
ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-7057-3908>

² Doctora en Ciencias Administrativas, Magíster en Gerencia Financiera Empresarial, Jefe Comercial, PETROLCENRO C.A, Directora Administrativa del IRDES, Docente Facultad de Ciencias Administrativas. Autora de Artículos Científicos y Libros, Revisora de Artículos Científicos.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9507-6144>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El Burnout es un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja satisfacción personal que ocurre cuando una persona experimenta una carga de trabajo crónicamente excesiva o estrés laboral, que se vio acrecentado debido a la adaptación del teletrabajo en las instituciones de educación superior, en la cual, los profesores emplearon nuevos métodos para adaptarse a la nueva metodología de educación, lo que trajo consigo estrés, ansiedad y varios factores que influyen en la conducta laboral de cada integrante de la comunidad universitaria. Metodología: Se empleó la investigación cuantitativa debido a que se utilizaron cantidades numéricas obtenidas por medio de una encuesta, para ello, se empleó una muestra de 1493 personas conformadas por el personal de la Universidad Técnica de Ambato, Universidad de los Andes (Uniandes) y la Universidad tecnología Indoamérica, además se realizó una revisión bibliográfica por repositorios digitales como Publimed, Scopus, Redalyc etc., para ordenar todos los temas que intervienen dentro de esta investigación. Resultados: el 45% de la muestra encuestada considera que debido la pandemia se incrementaron las jornadas de trabajo, además, el 41% de la muestra considera que el origen del Burnout se debe al insuficiente apoyo emocional proporcionados por el departamento de recursos humanos de las Instituciones de Educación superior. Conclusiones: las estrategias para combatir el burnout dependen la cultura organizacional ya que deben emitirse políticas para centrarse en el emocional, reducción de las actividades laborales y sobre todo proporcionar medidas administrativas para manejar el estrés y la carga laboral

Palabras clave: burnout; cultura; organizacional; investigación; teletrabajo

ABSTRACT

Burnout is a state of emotional exhaustion, depersonalization and low personal satisfaction that occurs when a person experiences a chronically excessive workload or job stress, which was increased due to the adaptation of teleworking in higher education institutions, in which, the professors used new methods to adapt to the new education methodology, which brought with it stress, anxiety and various factors that influence the work behavior of each member of the university community. Methodology: Quantitative research was used because numerical quantities obtained through a survey were used, for this, a sample of 5091 people made up of personnel from the Technical University of Ambato, Universidad de los Andes (Uniandes) and Indoamérica Technology University, in addition, a bibliographic review was carried out by digital repositories such as Publimed, Scopus, Redalyc, etc., to order all the topics that intervene in this research. Results: 45% of the surveyed sample considers that due to the pandemic the working hours have increased, in addition, 41% of the sample considers that the origin of Burnout is due to insufficient emotional support provided by the human resources department of the Higher Education Institutions. Conclusions: Organizational culture strategies to combat burnout should focus on providing emotional support, reducing work activities and above all providing administrative measures to manage stress and workload.

Keywords: burnout; culture; organizational; research; telecommuting

Introducción

La pandemia provocada por el Covid-19 afecto negativamente la vida de las personas en todo el mundo debido a la necesidad de mantener la distancia social y reducir el contacto físico, lo provoco cambios significativos en las rutinas diarias para trabajar, estudiar y se relacionan entre sí, a transición al trabajo remoto y el aprendizaje a distancia ha sido particularmente difícil para muchos, lo que ha provocado un aumento del estrés y la ansiedad, la incertidumbre financiera y problemas de salud (Bocharov & Shishkova, 2021). El impacto lo sienten las instituciones de educación superior, debido a que deben adaptarse rápidamente para continuar brindando a los estudiantes una educación de calidad a medida que hacen la transición al aprendizaje a distancia, las instituciones de educación superior han tenido que lidiar con una serie de desafíos en los últimos dos años antes de implementar protocolos de seguridad para la reanudación de las clases presenciales, además, el personal de muchas instituciones de educación superior tuvo que adaptarse a nuevas herramientas y tecnologías. tratando de equilibrar las demandas laborales con las responsabilidades familiares y personales (Rahman et al., 2020).

El impacto de estas demandas en la salud mental de las IES no puede subestimarse, una de las consecuencias más preocupantes es el aumento del agotamiento tras la pandemia de COVID-19, la sensación de satisfacción puede surgir en un ambiente de trabajo estresante y exigente (Koutsimani et al., 2019). Es un problema común en el lugar de trabajo, pero es especialmente común durante una pandemia, el agotamiento puede afectar significativamente el desempeño de los empleados de las IES, esto puede afectar su capacidad para trabajar de manera efectiva, lo que genera más errores y una menor calidad del trabajo, y reduce la motivación y el compromiso de los empleados, lo que afecta negativamente la cultura laboral y la satisfacción general de los empleados (Yıldırım & Solmaz, 2022).

Los autores (Kelly et al., 2021) concuerdan que el agotamiento en la educación superior es importante para garantizar la salud y el bienestar del personal y la calidad de la educación brindada a los estudiantes, y las instituciones de educación superior pueden usar una serie de estrategias para abordar el agotamiento, como problema de salud mental y el bienestar de los empleados brindan programas de apoyo que promueven un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida, fomentan un entorno de trabajo positivo y colaborativo. Además, es importante que las instituciones de educación superior reconozcan y valoren el trabajo de sus empleados y les proporcionen las herramientas y recursos necesarios para trabajar de manera efectiva (Griffith, 2022).

Metodología

El presente estudio consiste en realizar una revisión sistemática de la literatura existente alojada en repositorios digitales sobre el agotamiento, las causas que generan el burnout además de las secuelas experimentadas por personas que padecieron COVID – 19 y estén relacionadas directamente con las actividades referentes a la educación superior, la revisión buscó estudios y artículos relevantes en bases de datos especializadas como PubMed, PsycINFO, Redalyc y Scopus (Bağ-Sosnowska et al., 2021). Posteriormente, es necesario aplicar una encuesta con todas las características necesarias para evaluar el impacto del burnout post pandemia COVID-19 en el desempeño laboral de los empleados de las IES, para realizar este tipo de estudios es necesario utilizar métodos cuantitativos, como encuestas estandarizadas y escalas de medición, en este caso, se empleara la escala de likert para obtener una escala del nivel de impacto del burnout y las acciones empleadas por parte de las IES con el objetivo de reducir el impacto del burnout de los empleados y su impacto en su desempeño laboral. Otro factor clave para desarrollar este tipo de investigaciones es la evaluación de la consistencia interna, por tanto, se aplicara el coeficiente para evaluar la consistencia interna conocido como Alpha de Cronbach en el cual, se puede establecer el coeficiente obtenido empleando proporcionara el nivel de confiabilidad que requiere para ejecutarse cualquier tipo de investigación (Miranda-Navales & Villacís-Keever, 2017).

El autor (Parreño, 2019) cree que, una vez que se conozcan los resultados, es necesario analizar los resultados y desarrollar posibles soluciones estratégicas para abordar el problema del agotamiento post-pandemia de COVID-19 en las IES, estos hallazgos se pueden utilizar para desarrollar políticas y programas específicos destinados a mejorar la salud mental y el bienestar de los empleados, promover un ambiente de trabajo positivo y colaborativo y mejorar el desempeño laboral en las IES (Schaufeli et al., 2020). La población y muestra empleada para el desarrollo de la investigación es todo el personal existente en la Universidad Técnica de Ambato, Universidad Tecnológica Indoamérica y la Universidad de los Andes (Uniandes), los cuales arrojan lo siguientes datos:

Tabla 1

Personal Instituciones de Educación Superior

Institucion de Eduacion Superior (IES)	Personal
Universidad Tecnica de Amabto (UTA)	1048
Universidad Tecnologia Indoamerica (UTI)	321
Universidad de los Andes (Uniandes)	124
Total	1493

Fuente:(Senecyt, 2022)

Cálculo de la Muestra

Para el desarrollo del presente proyecto de investigación fue necesario emplear el muestreo aleatorio simple porque las personas que aportaron con su criterio para el desarrollo de la encuesta fueron seleccionadas al azar, las cuales son provenientes de una población constituida por 1493 servidores universitarios de las IES ubicadas en las ciudad de Ambato, las cuales son: Universidad Técnica de Ambato, Universidad Autónoma de los Andes y la Universidad Tecnológica Indoamérica, el tamaño de la muestra fue determinado por medio de la fórmula de la población finita porque el número de posibles participantes es inferior a los 100.000 personas, los cálculos aplicados para encontrar la muestra fueron los siguientes:

Donde:

N = es la población 1493

Z= es el nivel de confianza 95%=1,96

n= es la muestra

e= es el error de muestra 5% (0,05)

p= es la probabilidad a favor 50%= 0,05

q= es la probabilidad en contra 50%=0,05

Por tanto, se establece que la muestra que se va a utilizar es de 306 personas, las cuales estarán compuestas por personal administrativo, aseo, docentes, seguridad y limpieza de la Universidad Técnica de Ambato, Universidad Tecnológica Indoamérica y la Universidad Autónoma de los Andes.

Desarrollo

Burnout laboral: el autor (Edú-Valsania et al., 2022) establece que, el burnout es un fenómeno ampliamente estudiado en el ámbito laboral caracterizado por síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y baja sensación de satisfacción personal, como problema actual en varios sectores laborales, incluyendo las universidades, el burnout puede afectar negativamente la calidad de la enseñanza y el bienestar de los estudiantes.

Pandemia COVID-19: En referencia a la pandemia mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, que ha afectado significativamente la salud mental y el bienestar de los trabajadores a nivel mundial, la pandemia del COVID-19 puede aumentar el riesgo de desgaste laboral al generar estrés y ansiedad por la incertidumbre y la carga de trabajo en las instituciones de educación superior, la pandemia de COVID-19 puede estar relacionada con la transición a la educación en línea y el aumento de la carga de trabajo debido a cambios en las políticas y prácticas institucionales(Griffith, 2022a; Van Dam, 2021).

Instituciones de Educación Superior (IES): Las universidades son organizaciones dedicadas a la docencia y la investigación en diversos campos del conocimiento, donde el personal docente y administrativo se encuentra expuesto a diversos entornos laborales que pueden afectar su bienestar mental y emocional. Estas instituciones enfrentan una serie de desafíos complejos, incluida la necesidad de brindar educación, investigación y administración de alta calidad, el personal de educación superior puede enfrentar desafíos particulares en términos de dinámica de equipo, gestión de estudiantes, presión para cumplir con los plazos y la necesidad de adaptarse a nuevos cambios en la dinámica de aprendizaje (Dall’Ora et al., 2020; Yates, 2020).

Salud mental: Las universidades son organizaciones dedicadas a la docencia y la investigación en diversos campos del conocimiento, donde el personal docente y administrativo se encuentra expuesto a diversos entornos laborales que pueden afectar su bienestar mental y emocional, estas instituciones enfrentan una serie de desafíos complejos, incluida la necesidad de brindar educación, investigación y administración de alta calidad, el personal de educación superior puede enfrentar desafíos particulares en términos de dinámica de equipo, gestión de estudiantes, presión para cumplir con los plazos y la necesidad de adaptarse a nuevos cambios en la dinámica de aprendizaje (Hert, 2020; Griffith, 2022).

Estrés laboral: El estrés laboral se refiere a las reacciones emocionales y fisiológicas que experimentan las personas en situaciones estresantes en el lugar de trabajo, esta afección es un desencadenante del agotamiento laboral, además puede afectar negativamente la salud física y mental de los empleados y puede afectar su capacidad para trabajar de manera efectiva, los factores estresantes del entorno laboral pueden incluir la sobrecarga de trabajo. (Elghazally et al., 2021).

Síntomas de burnout:

Los síntomas del burnout son variados y pueden manifestarse de diferentes maneras, tanto física como emocionalmente, los autores (Galanis et al., 2021; Jácome et al., 2021) describen algunos de los síntomas más comunes:

Fatiga: Una de las principales manifestaciones del burnout es la sensación constante de cansancio y fatiga, que puede ser física, emocional o ambas.

Insomnio: Los problemas para conciliar el sueño, el despertar varias veces durante la noche o el levantarse muy temprano son síntomas comunes del burnout.

Irritabilidad: Las personas con burnout pueden sentirse irritables y tener dificultades para controlar sus emociones.

Desmotivación: La sensación de falta de motivación o de interés en el trabajo u otras actividades que antes resultaban gratificantes para cualquier tipo de persona.

Dificultad para concentrarse: La falta de concentración y la distracción pueden ser síntomas de burnout.

Problemas de salud física: El burnout puede manifestarse a través de síntomas físicos, como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, dolores musculares y problemas cardiovasculares.

Cambios de humor: Las personas con burnout pueden experimentar cambios de humor repentinos, como sentimientos de tristeza, ansiedad o apatía.

Bajo rendimiento laboral: El burnout puede manifestarse a través de un bajo rendimiento laboral y una falta de productividad en el trabajo.

Productividad laboral: La productividad laboral se refiere a la capacidad de los trabajadores y las organizaciones para producir bienes y servicios de alta calidad en un tiempo eficiente y con recursos limitados, la productividad laboral es una medida importante del éxito de una empresa, ya que una mayor productividad

puede significar mayores ganancias, mejores oportunidades de crecimiento y una ventaja competitiva en el mercado (Edú-Valsania et al., 2022b; Schlak et al., 2021). Hay varios factores que influyen en la productividad laboral, como el ambiente de trabajo, la cultura organizacional, la tecnología utilizada, las habilidades y conocimientos de los empleados, el liderazgo y la motivación, una cultura organizacional positiva que fomente el trabajo en equipo, la colaboración y la innovación puede aumentar la productividad de los empleados, así como la tecnología. puede ser una herramienta clave para aumentar la productividad mediante la automatización de procesos y la optimización de la eficiencia (Frajerman et al., 2019).

Bienestar emocional: los autores (Açıkgöz & Günay, 2020) establecen que es un estado de equilibrio emocional en el que las personas se sienten cómodas, seguras y felices, el bienestar emocional es importante para la salud mental y física, ya que puede mejorar el estado de ánimo, reducir el estrés y mejorar la calidad de vida. Para los autores (Almukhamedova, 2020; Batista Sánchez & Rivero González, 2022) afirman que, los actores que pueden influir en el bienestar emocional son:

Las relaciones interpersonales: son una fuente importante de apoyo emocional y pueden ayudar a las personas a sentirse más conectadas y felices.

La autoestima: puede ayudar a las personas a sentirse seguras de sí mismas y a aceptarse tal y como son.

La capacidad de afrontamiento: La capacidad de afrontar y manejar el estrés y los desafíos de la vida puede ayudar a las personas a sentirse más resistentes y capaces.

La práctica de la gratitud: La práctica de la gratitud y la reflexión sobre las cosas buenas de la vida puede ayudar a las personas a sentirse más positivas y agradecidas.

La actividad física: La actividad física puede mejorar la salud física y mental, al liberar endorfinas y mejorar el estado de ánimo.

El tiempo para uno mismo: Tomarse el tiempo para uno mismo y hacer actividades que se disfrutan puede ayudar a las personas a relajarse y a mejorar el bienestar emocional.

Bienestar físico: se refiere a la salud física de una persona, que incluye la aptitud física, el equilibrio emocional y la capacidad de realizar las actividades diarias sin limitaciones, la aptitud física es importante para un estilo de vida saludable porque permite a las personas realizar eficazmente las actividades diarias para mejorar la calidad de vida y prevenir enfermedades. para los autores (Bunout, 2021; Macía-Rodríguez et al., 2020; Serrano Gisbert, 2002) afirman que, algunos de los factores que influyen en el bienestar físico son:

Actividad física: Realizar ejercicio de forma regular y mantenerse activo es esencial para el bienestar físico, esto puede mejorar la capacidad cardiovascular, aumentar la fuerza muscular, reducir la fatiga y mejorar el sistema inmunológico.

Alimentación: La nutrición adecuada es importante para mantener el bienestar físico, una dieta equilibrada, rica en frutas, verduras, proteínas, fibra y líquidos, ayuda a mantener el cuerpo en un estado óptimo de salud y previene enfermedades.

Descanso: El sueño adecuado es fundamental para el bienestar físico, un buen descanso nocturno mejora la capacidad cognitiva, reduce la fatiga y mejora el estado de ánimo.

Higiene: La higiene personal y la limpieza son fundamentales para mantener el bienestar físico, lavarse las manos regularmente, cepillarse los dientes y mantener un ambiente limpio previene enfermedades y promueve la salud.

Prevención de enfermedades: La prevención de enfermedades es esencial para el bienestar físico, esto incluye la vacunación regular, la detección temprana y el tratamiento de enfermedades crónicas.

Cultura organizacional: es el conjunto de valores, creencias y normas que caracterizan a una organización y que influyen en el comportamiento y la percepción de los trabajadores, la cultura organizacional puede tener un impacto significativo en la salud mental y el bienestar de los trabajadores, especialmente en el contexto del burnout laboral, una cultura organizacional positiva, que valore el bienestar de los trabajadores y fomente la comunicación y el trabajo en equipo, puede ser un factor protector contra el burnout (Martínez Aragón, 2022; Sierra Carpio, 2018).

Cuidado de la salud mental: mantener un estado de bienestar emocional y psicológico, así como la prevención y tratamiento de los trastornos mentales, el cuidado de la salud mental es importante para una vida saludable, ya que permite a las personas manejar el estrés, reducir la ansiedad y mejorar el bienestar emocional (McCance-Katz, 2018). Para los autores (Martínez Aragón et al., 2021; Sierra Carpio, 2018) los factores que influyen en el cuidado de la salud mental son:

Reducción del estrés: El estrés puede ser un factor importante en el desarrollo de trastornos mentales, practicar técnicas de relajación como la meditación, el yoga y la respiración profunda puede reducir el estrés y mejorar la salud emocional.

Conexión social: Las relaciones interpersonales pueden ser una fuente importante de apoyo emocional y pueden ayudar a las personas a sentirse más conectadas y felices.

Autocuidado: Es fundamental para mantener el bienestar emocional, esto incluye cuidar de la salud física, hacer ejercicio regularmente, seguir una dieta saludable, dormir lo suficiente y establecer límites saludables con el trabajo y otras responsabilidades.

Tratamiento de trastornos mentales: Pueden ser tratados con terapia, medicamentos o una combinación de ambos.

Prevención de la violencia y el abuso: La prevención de la violencia y el abuso es esencial para el cuidado de la salud mental.

Políticas y protocolos laborales: Las políticas y prácticas organizacionales se refieren a las políticas y prácticas que implementa una organización para apoyar la salud mental y el bienestar de los empleados y pueden ser un factor de protección contra el agotamiento al proporcionar recursos y apoyo a los empleados, las instituciones de educación superior, las políticas y prácticas institucionales pueden ser importantes en la implementación de programas de beneficios y apoyo financiero (Amorim, 2021; Maslach & Leiter, 2020).

Sobrecarga de trabajo: para el autor (Sierra Carpio, 2018) se refiere a Una situación en la que una persona tiene demasiado trabajo o responsabilidad de lo que puede manejar de manera efectiva. La sobrecarga de trabajo puede ser física o mental y puede deberse a varios motivos, como la falta de personal, la mala gestión del tiempo y la falta de habilidades y recursos adecuados, etc., para los autores (Gil-Monte, 2002; Pérez, 2013) los efectos de la sobrecarga de trabajo pueden incluir:

Fatiga: El exceso de trabajo puede causar fatiga física y mental, lo que puede afectar la capacidad de una persona para realizar tareas cotidianas.

Estrés: La sobrecarga de trabajo puede ser una fuente importante de estrés, lo que puede tener un impacto negativo en la salud mental y física de una persona.

Bajo rendimiento: La sobrecarga de trabajo puede hacer que una persona no pueda cumplir con todas sus responsabilidades y tareas, lo que puede resultar en un bajo rendimiento.

Falta de motivación: La sobrecarga de trabajo puede hacer que una persona se sienta abrumada y sin motivación, lo que puede afectar su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva.

Problemas de salud: La sobrecarga de trabajo puede tener un impacto negativo en la salud de una persona, incluyendo problemas físicos como dolor de espalda, dolores de cabeza y enfermedades relacionadas con el estrés.

Capacitación laboral: de acuerdo con (Edú-Valsania et al., 2022; Martínez Aragón et al., 2021) afirma que, proporcionar a los empleados habilidades y conocimientos adicionales para mejorar el desempeño laboral, la capacitación en el trabajo es esencial para garantizar que los empleados tengan las habilidades y los conocimientos necesarios para realizar las tareas de manera efectiva y eficiente, los autores (Palacios & Paz ,2022) establecen que, los beneficios de la capacitación laboral incluyen:

Mejora del rendimiento: La capacitación laboral puede ayudar a mejorar el rendimiento de los empleados, lo que a su vez puede mejorar la productividad y eficiencia en la empresa.

Adquisición de nuevas habilidades: La capacitación laboral puede proporcionar a los empleados nuevas habilidades y conocimientos, lo que puede aumentar su valor para la empresa y mejorar su capacidad para realizar tareas.

Retención de empleados: La capacitación laboral puede ser un incentivo para que los empleados se mantengan en la empresa, ya que les brinda la oportunidad de mejorar y desarrollarse en su carrera.

Mejora del clima laboral: La capacitación laboral también puede mejorar el clima laboral al crear una cultura de aprendizaje y desarrollo en la empresa.

Recursos tecnológicos: los autores (Oseki & Velarde, 2023) afirman que se refieren a Las herramientas, equipos y sistemas, recursos técnicos utilizados en la producción, procesamiento, almacenamiento y distribución de información y datos son esenciales para el éxito en la mayoría de los campos de trabajo, ya que aumentan la eficiencia, precisión y capacidad de respuesta de las tareas y proyectos. Los autores (Martínez, 2022; Sierra Carpio, 2018) afirman que los recursos tecnológicos más comunes utilizados en el lugar de trabajo incluyen:

Computadoras y software: herramientas esenciales en la mayoría de los trabajos, y el software puede ser utilizado para crear, editar y compartir documentos y presentaciones.

Dispositivos móviles: Como los teléfonos inteligentes y las tabletas, pueden ser utilizados para la comunicación y el acceso a información en cualquier lugar y en cualquier momento.

Sistemas de gestión de contenido: Los sistemas de gestión de contenido (CMS) permiten la creación y gestión de contenido en línea, como sitios web, blogs y redes sociales.

Herramientas de colaboración en línea: Las herramientas de colaboración en línea, como Google Drive, Slack y Trello, permiten la colaboración en tiempo real y la gestión de proyectos en equipo.

Sistemas de automatización de procesos: Los sistemas de automatización de procesos pueden mejorar la eficiencia y la precisión de las tareas, eliminando la necesidad de realizarlas manualmente.

Evaluación del desempeño laboral: el autor (Paredes, 2022) afirma que el reconocimiento es un proceso utilizado para evaluar el desempeño de los empleados y es una importante herramienta de gestión del talento porque identifica las fortalezas y debilidades de los empleados y brinda información para mejorar el desempeño individual y del equipo. Para los autores (George et al., 2022) establecen que los aspectos que se pueden evaluar en la evaluación del desempeño laboral son:

Cumplimiento de objetivos y metas: La evaluación del desempeño laboral puede medir el grado en que los empleados han cumplido los objetivos y metas establecidos en su trabajo.

Habilidades y conocimientos: Se puede medir la competencia y las habilidades de los empleados en su trabajo, así como su capacidad para aplicar el conocimiento adquirido.

Comunicación y colaboración: Es necesario medir la capacidad de los empleados para comunicarse efectivamente con los compañeros de trabajo y colaborar en equipo.

Responsabilidad y puntualidad: Es necesario medir la responsabilidad y la puntualidad de los empleados en el cumplimiento de sus tareas y responsabilidades.

Actitud y motivación: se debe conocer la actitud y la motivación de los empleados en su trabajo, su capacidad para trabajar bajo presión y para adaptarse a los cambios

Colaboración en el trabajo: el autor (García et al., 2022) afirma que se refiere al proceso mediante el cual los miembros del equipo trabajan juntos para lograr un objetivo común. La colaboración puede ser efectiva para mejorar la eficiencia, la calidad y la innovación del trabajo y puede implicar la contribución de habilidades y conocimientos complementarios de diferentes miembros del equipo. Los autores (Barreiro & Treglown, 2020) establecen que algunos de los aspectos que se pueden considerar para fomentar la colaboración en el trabajo son:

Comunicación: La comunicación es una parte esencial de la colaboración en el trabajo. Los miembros del equipo deben tener la capacidad de comunicarse de manera efectiva, para poder compartir información, ideas y retroalimentación.

Establecimiento de metas claras: Es importante que los miembros del equipo tengan metas y objetivos claros para colaborar efectivamente. Esto les ayudará a mantenerse enfocados y a trabajar juntos hacia un objetivo común.

Habilidad para trabajar en equipo: La colaboración en el trabajo requiere que los miembros del equipo sepan trabajar juntos. Esto implica habilidades como el liderazgo, la empatía, la escucha activa y la capacidad de trabajar en equipo.

Resolución de conflictos: Los conflictos son inevitables en cualquier entorno de trabajo. Sin embargo, la colaboración efectiva requiere que los miembros del equipo sepan cómo resolver conflictos de manera efectiva y constructiva.

Confianza: La confianza es fundamental para la colaboración en el trabajo. Los miembros del equipo deben confiar en las habilidades y conocimientos de sus compañeros de trabajo, y deben estar dispuestos a compartir sus propias habilidades y conocimientos.

Solidaridad laboral: los autores (Butakor et al., 2021) afirman que, es la actitud y el comportamiento de los empleados para apoyarse y ayudarse mutuamente en el lugar de trabajo para hacer frente a los desafíos que se presenten. Es una forma de trabajo en equipo donde los empleados se ayudan unos a otros con trabajos difíciles o necesidades personales. La solidaridad en el lugar de trabajo es especialmente importante en momentos en que los empleados pueden sentirse aislados y estresados durante la pandemia de COVID-19. Butakor (2021), concuerda que algunas de las formas en que se puede fomentar la solidaridad laboral en el lugar de trabajo incluyen:

Compartir conocimientos y habilidades: Los trabajadores pueden compartir sus conocimientos y habilidades con sus colegas, lo que puede ayudar a mejorar la calidad del trabajo y el rendimiento del equipo.

Brindar apoyo emocional: Los trabajadores pueden brindar apoyo emocional a sus colegas, escucharlos y ofrecer consejos para ayudarlos a manejar situaciones difíciles en el trabajo.

Trabajar juntos en proyectos: Los trabajadores pueden trabajar juntos en proyectos, lo que puede mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo.

Respetar la diversidad: Los trabajadores pueden mostrar respeto y tolerancia hacia la diversidad en el lugar de trabajo, lo que puede ayudar a construir una cultura de inclusión y colaboración.

Celebrar los logros en equipo: Los trabajadores pueden celebrar los logros en equipo, lo que puede fomentar un sentido de camaradería y motivación en el lugar de trabajo.

Ambiente laboral positivo: los autores (Drigas & Papoutsis, 2019) analizan que, un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan valorados, respetados, seguros y motivados para dar lo mejor de sí mismos, un ambiente de trabajo positivo es esencial para la retención de los empleados, la productividad, la satisfacción laboral y la calidad del trabajo. El autor (Chao, 2018) concuerda que los factores que contribuyen para la creación de un ambiente laboral positivo son:

Comunicación abierta y honesta: Es importante que los empleados se sientan cómodos comunicándose con colegas y gerentes, y la comunicación abierta y honesta ayuda a evitar malentendidos y conflictos innecesarios.

Respeto y tolerancia: Un entorno de trabajo positivo debe promover la inclusión y la tolerancia hacia la diversidad, ya sea de género, edad, raza, religión u otras características, el respeto y la tolerancia son esenciales para crear un entorno en el que todos los empleados se sientan valorados.

Oportunidades de desarrollo: Los empleados se sienten más motivados y comprometidos cuando tienen oportunidades de crecer y desarrollarse en el trabajo, y los empleadores pueden ofrecer capacitación, programas de tutoría y oportunidades de crecimiento para fomentar el desarrollo personal y profesional.

Equilibrio entre trabajo y vida personal: Un ambiente de trabajo positivo debe permitir a los empleados equilibrar el trabajo y las responsabilidades personales. Los empleadores pueden ofrecer horarios flexibles, opciones de teletrabajo y otros beneficios para ayudar a los empleados a mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida.

Reconocimiento y recompensa: Es importante reconocer y recompensar a los empleados por su trabajo y logros, y los empleadores pueden proporcionar incentivos financieros o no financieros, como bonos, tiempo libre o reconocimiento público para aumentar el desempeño y la motivación.

Resiliencia laboral: El autor (Martínez Aragón, 2022) afirma que Es la capacidad de una persona para adaptarse y recuperarse de situaciones estresantes y adversas en el lugar de trabajo, la resiliencia es una habilidad cada vez más importante en el entorno laboral actual, donde las condiciones de trabajo son variables e impredecibles, la resiliencia laboral puede verse influenciada por varios factores diferentes, incluida la personalidad, la educación, el apoyo social y la experiencia pasada. Los autores (Butakor et al., 2021; Chao, 2018) afirman que, los aspectos más importantes para considerar en relación con la resiliencia laboral son:

Personalidad: La personalidad de una persona puede afectar su capacidad para ser resiliente, las personas que tienen una personalidad optimista, positiva y con una actitud proactiva ante la vida son más propensas a ser resilientes.

Educación y entrenamiento: La educación y la formación juegan un papel importante en el desarrollo de la resiliencia en el lugar de trabajo, a través de los cuales una persona adquiere las habilidades y conocimientos necesarios para hacer frente a situaciones difíciles en el lugar de trabajo, aumentando así su resiliencia (Koutsimani et al., 2019).

Apoyo social: El apoyo social puede ser una herramienta invaluable para desarrollar resiliencia en el lugar de trabajo, y el apoyo de amigos, familiares y colegas puede brindar la confianza para enfrentar y recuperarse con éxito de situaciones laborales difíciles (Yıldırım & Solmaz, 2022).

Experiencias previas: La experiencia previa de situaciones estresantes y adversas puede mejorar la resiliencia laboral, y es más probable que las personas que han enfrentado y superado desafíos en el pasado sigan siendo resilientes en situaciones similares en el futuro (Edú-Valsania et al., 2022).

Enfoque positivo: Mantener una actitud positiva y optimista puede ayudar a aumentar la resiliencia en el lugar de trabajo, si una persona es capaz de mantener una actitud positiva y centrarse en las soluciones en lugar de en los problemas, es más probable que se recupere rápidamente del estrés y la adversidad en el lugar de trabajo (Griffith, 2022).

Recursos de apoyo en el trabajo: los autores (Ahmad, 2010; Van Dam, 2021) afirman que, las estrategias con las cuales se puede reducir el burnout laboral y mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal deben incluir los siguientes aspectos:

Programas de capacitación: La capacitación y el desarrollo profesional pueden ayudar a los empleados a adquirir habilidades y conocimientos para mejorar su desempeño laboral (Molyneux, 2022).

Programas de mentoría: Los programas de mentoría pueden proporcionar a los empleados una guía y apoyo en su carrera profesional, lo que puede ayudarlos a alcanzar sus objetivos y aumentar su motivación.

Apoyo emocional: El apoyo emocional en el trabajo puede incluir recursos como un consejero de salud mental o un programa de asistencia al empleado, lo que puede ayudar a los empleados a lidiar con situaciones estresantes y mejorar su bienestar emocional (Kelly et al., 2021).

Flexibilidad laboral: La flexibilidad laboral, como horarios de trabajo flexibles o trabajo remoto, puede ayudar a los empleados a mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal (Koutsimani et al., 2019).

Recursos tecnológicos: Los recursos tecnológicos, como software de productividad y comunicación, pueden ayudar a los empleados a trabajar de manera más eficiente y colaborativa.

Políticas laborales inclusivas: Las políticas laborales inclusivas pueden ayudar a crear un ambiente de trabajo más justo y equitativo, lo que puede mejorar la satisfacción y motivación de los empleados.

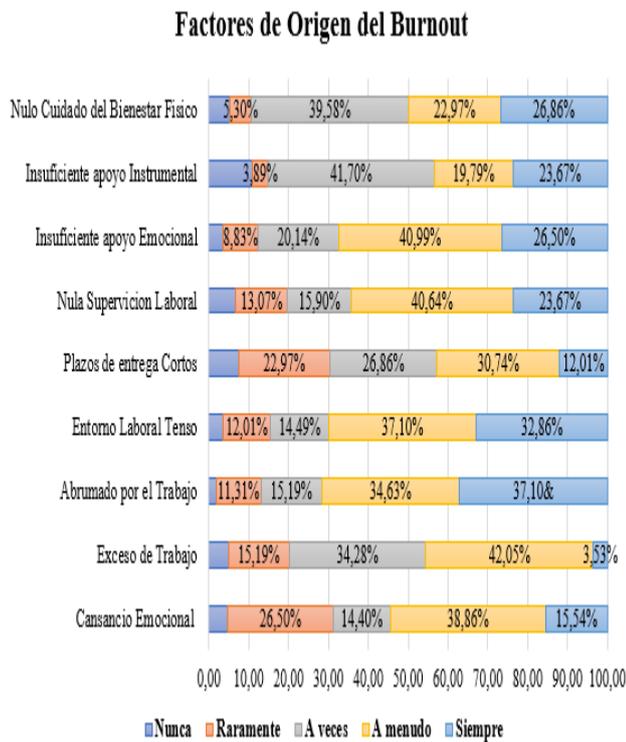
Programas de bienestar: Los programas de bienestar en el trabajo, como clases de yoga o un programa de nutrición, pueden ayudar a los empleados a mejorar su salud física y emocional.

Trabajo remoto: (Ali et al., 2020) confirman que, en el entorno actual, especialmente durante la pandemia de COVID-19, el teletrabajo se ha vuelto cada vez más popular, el teletrabajo implica trabajar fuera de la oficina, a menudo en casa, lo que puede ofrecer beneficios como horarios de trabajo flexibles y reducción del tiempo y los gastos de viaje, pero también puede generar estrés y aislamiento social, en relación con las instituciones de educación superior, el trabajo remoto puede requerir nuevas tecnologías y herramientas adaptadas al aprendizaje en línea.

Resultados

Figura 1.

Factores de Origen del Burnout en las Instituciones de Educación Superior



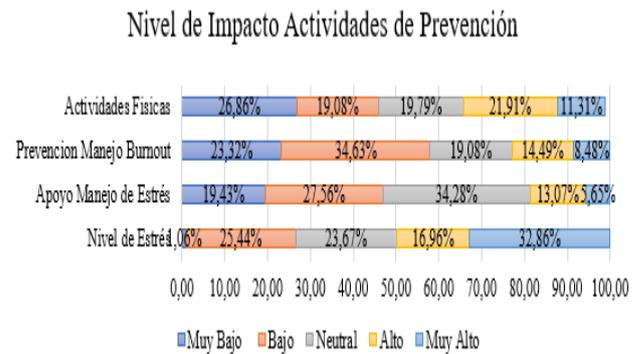
Análisis: de las 306 personas encuestadas que laboran en las instituciones de educación superior se establece que el 40,99% considera que no existe suficiente apoyo emocional, lo cual a menudo desencadena en otros factores en los cuales se genera la aparición del burnout en las instituciones educativas, otro factor que influyen negativamente es la nula supervisión laboral con un 40,64%, el exceso de trabajo ocupa el tercer lugar con un 42,05% como factor influyente dentro del ambiente laboral que poseen este tipo de instituciones de educación superior.

Interpretación: una vez tabuladas las encuestas, se puede establecer que las causas que influyen directamente en el origen del Burnout es el exceso de trabajo seguido de la nula supervisión laboral y finalmente el insuficiente apoyo emocional, esto se debe a que la rutinas laborales cambiaron debido a la Pandemia provocada por el coronavirus, para ello se deberían aplicar estrategias que se involucren en

esos 3 campos enfocándose en prestar el apoyo necesario para prestar el apoyo que requiere el personal y así puedan mejorar el desempeño laboral de cada persona que labora dentro de estas instituciones educativas.

Figura 2

Nivel de Impacto Actividades para prevenir el burnout

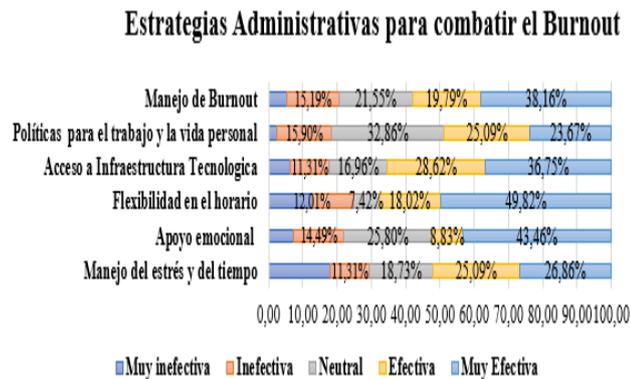


Análisis: Se puede apreciar que el 34% de la muestra que fue encuestada considera que las actividades realizadas por las instituciones de educación superior para controlar el burnout dentro del personal son insuficientes, el 23% afirman que las medidas son muy bajas debido a la complejidad de este tipo de afecciones al desempeño laboral, 34,63% concuerda que el impacto de las actividades para prevenir el burnout es bajo.

Interpretación: Cada cargo que es desempeñado por el personal dentro de las IES, demuestra que existen varios niveles de estrés manejados los cuales no son adecuadamente manejados por las políticas administrativas que cada institución posee, por tanto, se deben efectuar planes de acción en los cuales se contemple realizar actividades físicas, así como técnicas para el manejo del burnout y sobre todo se requiere charlas técnicas para manejar el estrés

Figura 3

Estrategias Administrativas para combatir el Burnout



Análisis: Después de aplicar las 306 encuestas a la muestra, se puede concluir que las estrategias que deben ser aplicadas al personal de las IES deben enfocarse en elaborar medidas para flexibilizar las actividades laborales desarrolladas en un día por parte de todo el personal, esta opción se ubicó en el primer lugar con un 49,82%, en segundo lugar, se ubica el apoyo emocional con un 43,46%, en tercer lugar, el manejo del burnout se ubica con un 38,16%, debido a que estas son las áreas más sensibles dentro de este tipo de ambientes laborales

Interpretación: Debido a la complejidad del burnout, es necesario aplicar estrategias que se centren en brindar apoyo emocional, e implementar acciones para flexibilizar el horario laboral, si descuidar con los objetivos que deben ser cumplidos, esto se debe a que la pandemia del COVID trajo varios cambios a las jornadas laborales, lo cual incremento notablemente las horas de trabajo, lo cual provoco que aparezcan con mayor facilidad las afecciones psicológicas, además, en muchos casos este virus trajo la perdida de varios de sus seres queridos por ello, es necesario que el director de recursos humanos programe periódicamente actividades para mejorar la salud mental de cada persona y se ponga especial énfasis en aquellas personas que sufren de varias afecciones psicológicas.

Discusión

El agotamiento laboral posterior a la pandemia en las instituciones de educación superior es un tema que se debe abordar con el personal, debido a que experimentan agotamiento además de una variedad de problemas emocionales y físicos que pueden afectar negativamente su desempeño laboral y actitudinal así como una notable reducción en la calidad del trabajo, las instituciones educativas deben tomar medidas proactivas para prevenir el agotamiento y crear un ambiente saludable y positivo, estos esfuerzos pueden apreciarse debido al cumplimiento de los objetivos que cada servidor posee en sus agendas diarias (Paredes, 2022). Para lograr esto, es importante que las instituciones de educación superior adopten varias medidas para promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de individuos mediante la implementación de políticas y prácticas que permitan horarios de trabajo flexibles y teletrabajo (Butakor et al., 2021).

Una de las estrategias aplicadas fue la flexibilidad de en los horarios de trabajo flexibles, además se crearon políticas de trabajo en las cuales se emitan acciones para aquel personal efectuaron desde sus casas, varias de estas IES aplicaron promovieron actividades de bienestar físico, como cursos de Yoga, Rumba terapia entre otras, esto se dio posteriormente con el regreso paulatino hacia sus lugares habituales de trabajo, de este modo se produjo una mejoraría en la salud física y mental, la educación requiere de un equilibrio entre actividades que debe ser cumplidas lo que conlleva a exponer al personal a una sobrecarga laboral agotamiento físico y mental, por tano, lo cursos para mejorar el estado físico son buena idea para evitar futuros aparecimientos del burnout en el personal que labora en las IES (Burić & Macuka, 2018).

Otra medida para combatir el Burnout post COVID-19 se da con el fomento de una Comunicación efectiva porque es fundamental crear un ambiente de trabajo saludable y prevenir el agotamiento, además es buena idea construir canales de comunicación abiertos,

seguros y sobre todo transparentes, en las cuales, el personal pueda construir las relaciones afectivas con el personal directivo de las IES, estas acciones permiten que todos los colaboradores se sientan valorados y motivados, y de esta forma se pueda prevenir el agotamiento físico e intelectual.

Otra estrategia que se debe utilizar para combatir el agotamiento es crear canales que fomenten crecimiento profesional por medio de asignación de proyectos que sean desafiantes para todo el personal en las cuales se les reconozca su esfuerzo y capacidad para resolver problemas, por tanto, es buena idea mantener concursos constantes que cumplan este tipo de fines y a su vez se programe periódicamente programas cuyo fin sea el de capacitar y permitir el crecimiento de este tipo de personas (Gomes et al., 2022).

Finalmente, varias de las instituciones durante la pandemia implementaron políticas para manejar el estrés, y sobre todo el agotamiento mental, para ello, se impartieron cursos virtuales de yoga, o meditación, por tanto, este tipo de acciones se deben mantener después de que la pandemia provocada por el COVID – 19 concluya, debido a esto, es recomendable que varias de estas acciones se deberían mantener con el fin de crear un óptimo ambiente laboral entre todos los colaboradores de las IES, estas actividades pueden ser, cursos de yoga, Rumba terapia, asesoramiento periódico con psicólogos industriales y sobre todo charlas periódicas con personajes reconocidos en el medio con el fin de que se puedan cumplir cabalmente con todos los objetivos que se requiere para administrar una IES.

Conclusiones

El burnout en el desempeño laboral de las Instituciones de Educación Superior (IES) es un fenómeno que apareció debido a la pandemia provocada por el COVID – 19 debido que el personal experimenta largas jornadas laborales y, por tanto, se crea más carga en todas sus actividades, lo que genera que aparezcan nuevos niveles de estrés, ansiedad y sobre todo fatiga física y mental.

Para crear una nueva cultura organizacional fue necesario que se fomente la comunicación, el apoyo mutuo, la colaboración y el reconocimiento del buen trabajo, además de políticas para brindar capacitaciones periódicas con el fin de que todo el personal pueda obtener el reconocimiento necesario de todas las actividades que desarrolla en sus rutinas diarias.

El reconocimiento de la importancia de la salud mental por parte de las instituciones de educación superior permitió que se establezcan medidas antes, durante y después del apareamiento del COVID - 19 de esta manera se pudo brindar apoyo y asistencia cuando aparecen síntomas de agotamiento como lo son el estrés y la ansiedad.

Las instituciones de educación superior deben continuar con las políticas y procedimientos claros para abordar y prevenir el agotamiento, además de contar con procedimientos que deben ser conocidos y utilizados por el personal con el fin de reducir la sobrecarga de trabajo, promover estilos de vida y garantizar el acceso a suficientes recursos técnicos.

Referencias Bibliográficas

- Açıkgöz, Ö., & Günay, A. (2020). The early impact of the Covid-19 pandemic on the global and Turkish economy. *Turkish Journal of Medical Sciences*, 50(SI-1), 520–526. <https://doi.org/10.3906/SAG-2004-6>
- Ahmad. (2010). Work-Family Conflict among Junior Physicians: Its Mediating Role in the Relationship between Role Overload and Emotional Exhaustion. *Journal of Social Sciences*, 6(2), 265–271. <https://doi.org/10.3844/JSSP.2010.265.271>
- Ali, S., Peters, L. D., Khan, I. U., Ali, W., & Saif, N. (2020). Organizational Learning and Hotel Performance: The Role of Capabilities' Hierarchy. *International Journal of Hospitality Management*, 85. <https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2019.102349>
- Almukhamedova, O. (2020). Tourism industry

- perspectives in the context of the COVID-19 pandemic based on the sustainable development concept. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 1237–1251. <https://doi.org/10.6000/1929-4409.2020.09.143>
- Bąk-Sosnowska, M., Gruszczyńska, M., & Tokarz, A. (2021). Well-being of nurses and working conditions—Are polish nurses different from doctors and midwives in terms of professional quality of life? *Nursing Open*, 8(1), 87–95. <https://doi.org/10.1002/NOP2.606>
- Barreiro, C. A., & Treglown, L. (2020). What makes an engaged employee? A facet-level approach to trait emotional intelligence as a predictor of employee engagement. *Personality and Individual Differences*, 159. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2020.109892>
- Batista Sánchez, E., & Rivero González, A. (2022). Turismo y covid-19. Análisis de la productividad científica en Scopus. *Turismo y Sociedad*, 31, 25–47. <https://doi.org/10.18601/01207555.N31.01>
- Bocharov, V. v., & Shishkova, A. M. (2021). The burnout of informal caregivers: Contemporary perceptions and research perspectives. *Counseling Psychology and Psychotherapy*, 29(1), 149–164. <https://doi.org/10.17759/PPP.2021290109>
- Bunout, E. (2021). Grasping the Anti-Modern Discourse on Europe in the Swiss Digitised Press, or can Text Mining Generate a Research Corpus from an Article Collection? *Journal of Open Humanities Data*, 7(0), 21. <https://doi.org/10.5334/JOHD.37>
- Burić, I., & Macuka, I. (2018). Self-Efficacy, Emotions and Work Engagement Among Teachers: A Two Wave Cross-Lagged Analysis. *Journal of Happiness Studies*, 19(7), 1917–1933. <https://doi.org/10.1007/S10902-017-9903-9>
- Butakor, P. K., Guo, Q., & Adebajji, A. O. (2021a). Using structural equation modeling to examine the relationship between Ghanaian teachers' emotional intelligence, job satisfaction, professional identity, and work engagement. *Psychology in the Schools*, 58(3), 534–552. <https://doi.org/10.1002/PITS.22462>
- Butakor, P. K., Guo, Q., & Adebajji, A. O. (2021b). Using structural equation modeling to examine the relationship between Ghanaian teachers' emotional intelligence, job satisfaction, professional identity, and work engagement. *Psychology in the Schools*, 58(3), 534–552. <https://doi.org/10.1002/PITS.22462>
- Chao, Y. C. (2018). Organizational learning and acquirer performance: How do serial acquirers learn from acquisition experience? *Asia Pacific Management Review*, 23(3), 161–168. <https://doi.org/10.1016/J.APMRV.2017.07.001>
- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. *Human Resources for Health*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/S12960-020-00469-9>
- De Hert, S. (2020). Burnout in healthcare workers: Prevalence, impact and preventative strategies. *Local and Regional Anesthesia*, 13, 171–183. <https://doi.org/10.2147/LRA.S240564>
- Drigas, A., & Papoutsis, C. (2019). Emotional Intelligence as an Important Asset for HR in Organizations: Leaders and Employees. *International Journal of Advanced Corporate Learning (IJAC)*, 12(1), 58. <https://doi.org/10.3991/IJAC.V12I1.9637>
- Edilia Palacios Nava, M., & del Pilar Paz Román, M. (n.d.). El Síndrome de Burnout: una enfermedad laboral de los profesionales de la salud y la pandemia por COVID-19 #.
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022a). Burnout: A Review of Theory

- and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/IJERPH19031780>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022b). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/IJERPH19031780>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022c). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/IJERPH19031780>
- Elghazally, S. A., Alkarn, A. F., Elkhayat, H., Ibrahim, A. K., & Elkhayat, M. R. (2021). Burnout impact of covid-19 pandemic on health-care professionals at Assiut University Hospitals, 2020. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10). <https://doi.org/10.3390/IJERPH18105368>
- Frajerman, A., Morvan, Y., Krebs, M. O., Gorwood, P., & Chaumette, B. (2019). Burnout in medical students before residency: A systematic review and meta-analysis. *European Psychiatry*, 55, 36–42. <https://doi.org/10.1016/J.EURPSY.2018.08.006>
- Galanis, P., Vraka, I., Fragkou, D., Bilali, A., & Kaitelidou, D. (2021). Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), 3286–3302. <https://doi.org/10.1111/JAN.14839>
- García Aráoz, R., Lucero Bringas, M. de los A., & Ribbert, E. (2022). La Gestión del Desempeño en la Empresa Familiar. *Ciencias Administrativas*, 109. <https://doi.org/10.24215/23143738E109>
- Gavaldón Oseki, E., & Ambrosy Velarde, I. L. (2023). Educación para el bien común, o la educación como bien común. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 53(1), 7–14. <https://doi.org/10.48102/RLEE.2023.53.1.538>
- George, O. J., Okon, S. E., & Akaiqhe, G. (2022). Emotional intelligence and work engagement: a serial mediation model. *Journal of Organizational Effectiveness*, 9(2), 193–211. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2021-0025>
- Gil-Monte, P. R. (2002). Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en profesionales de enfermería. *Psicología Em Estudio*, 7(1), 3–10. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722002000100003>
- Gomes, G., Seman, L. O., Berndt, A. C., & Bogoni, N. (2022). The role of entrepreneurial orientation, organizational learning capability and service innovation in organizational performance. *Revista de Gestao*, 29(1), 39–54. <https://doi.org/10.1108/REGE-11-2020-0103>
- Griffith, A. K. (2022a). Parental Burnout and Child Maltreatment During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Family Violence*, 37(5), 725–731. <https://doi.org/10.1007/S10896-020-00172-2>
- Griffith, A. K. (2022b). Parental Burnout and Child Maltreatment During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Family Violence*, 37(5), 725–731. <https://doi.org/10.1007/S10896-020-00172-2>
- Henrique Amorim, F. M. C. M. (2021). EMPREENDEDORISMO: ¿una forma de americanismo contemporáneo? *Caderno CRH*, 34. <https://www.redalyc.org/journal/3476/347669841018/347669841018.pdf>
- Jácome, C., Seixas, A., Serrão, C., Teixeira, A., Castro, L., & Duarte, I. (2021). Burnout in Portuguese physiotherapists during COVID-19 pandemic. *Physiotherapy Research International*, 26(3). <https://doi.org/10.1007/S10896-020-00172-2>

- org/10.1002/PRI.1915
- Kelly, L. A., Gee, P. M., & Butler, R. J. (2021). Impact of nurse burnout on organizational and position turnover. *Nursing Outlook*, 69(1), 96–102. <https://doi.org/10.1016/J.OUTLOOK.2020.06.008>
- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 10(MAR). <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2019.00284>
- Leal Paredes, S. M. (2022). Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador. *Ciencias Administrativas*, 116. <https://doi.org/10.24215/23143738E116>
- Macía-Rodríguez, C., Martín Iglesias, D., Moreno Diaz, J., Aranda Sánchez, M., Ortiz Llauradó, G., Montaña Martínez, A., Muñoz Muñoz, C., López Reboiro, M. L., & González-Munera, A. (2020). Burnout syndrome in internal medicine specialists and factors associated with its onset. *Revista Clínica Española*, 220(6), 331–338. <https://doi.org/10.1016/j.rce.2019.10.009>
- Martínez Aragón, C. L. (2022a). Una revisión sistemática de la literatura del aprendizaje organizacional y el desempeño. *Visión de Futuro*, 27, No 1 (Enero-Junio), 1–23. <https://doi.org/10.36995/J.VISIONDEFUTURO.2023.27.01.001.ES>
- Martínez Aragón, C. L. (2022b). Una revisión sistemática de la literatura del aprendizaje organizacional y el desempeño. *Visión de Futuro*, 27, No 1 (Enero-Junio), 1–23. <https://doi.org/10.36995/J.VISIONDEFUTURO.2023.27.01.001.ES>
- Martínez Aragón, C. L., Arellano González, A., & Lagarda Leyva, E. A. (2021). Cultura Organizacional y Competitividad de las Empresas Restauranteras y Hoteleras de Sonora, México. *Ciencias Administrativas*, 095. <https://doi.org/10.24215/23143738E095>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2020). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/WPS.20311>
- McCance-Katz, E. F. (2018). The Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMHSA): New Directions. *Psychiatric Services (Washington, D.C.)*, 69(10), 1046–1048. <https://doi.org/10.1176/APPI.PS.201800281>
- Miranda-Navales, M. G., & Villacís-Keever, M. Á. (2017). The research protocol VI: How to choose the appropriate statistical test. *Inferential statistics. Revista Alergia México*, 64(3), 364–370. <https://doi.org/10.29262/RAM.V64I3.304>
- Molyneux, C. (2022). Burnout. *Wounds UK*, 18(3), 33–35. <https://doi.org/10.4018/IJSEM.2020070102>
- Parreño Urquiza, Á. (2019). Metodología de investigación en salud ESPOCH. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-224845-metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20en%20salud-comprimido.pdf>
- Pérez, J. P. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445–455. <https://doi.org/10.1016/J.ESTGER.2013.11.010>
- Rahman, R., Ghesquiere, A., Spector, A. Y., Goldberg, R., & Gonzalez, O. M. (2020). Helping the Helpers: A Photovoice Study Examining Burnout and Self-Care among HIV Providers and Managers. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 44(3), 244–265. <https://doi.org/10.1080/23303131.2>

020.1737293

- Schaufeli, W. B., Desart, S., & de Witte, H. (2020). Burnout assessment tool (Bat)—development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 1–21. <https://doi.org/10.3390/IJERPH17249495>
- Schlak, A. E., Aiken, L. H., Chittams, J., Poghosyan, L., & McHugh, M. (2021). Leveraging the work environment to minimize the negative impact of nurse burnout on patient outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 1–15. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18020610>
- Senecyt. (2022). Indicadores de educación superior, ciencia, tecnología e innovación. 15–18.
- Serrano Gisbert, M. ^aF. (2002). Estrés laboral en el personal sanitario. *Fisioterapia*, 24, 33–42. [https://doi.org/10.1016/S0211-5638\(01\)73016-7](https://doi.org/10.1016/S0211-5638(01)73016-7)
- Sierra Carpio, D. (2018). La relación del emprendimiento corporativo, la orientación al aprendizaje y el compromiso organizacional con el desempeño organizacional: un acercamiento teórico. *NovaRUA*, 10(17), 25–36. <https://doi.org/10.20983/NOVARUA.2018.17.2>
- Van Dam, A. (2021a). A clinical perspective on burnout: diagnosis, classification, and treatment of clinical burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 732–741. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1948400>
- Van Dam, A. (2021b). A clinical perspective on burnout: diagnosis, classification, and treatment of clinical burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 732–741. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1948400>
- Yates, S. W. (2020). Physician Stress and Burnout. *American Journal of Medicine*, 133(2), 160–164. <https://doi.org/10.1016/J.AMJMED.2019.08.034>
- Yıldırım, M., & Solmaz, F. (2022). COVID-19 burnout, COVID-19 stress and resilience: Initial psychometric properties of COVID-19 Burnout Scale. *Death Studies*, 46(3), 524–532. <https://doi.org/10.1080/07481187.2020.1818885>