

Determination of burnout syndrome in the academic staff of a higher education institution in the city of Cuenca-Ecuador

Determinación del síndrome de burnout en el personal académico de una institución de educación superior en la ciudad de Cuenca-Ecuador

Autores:

Ulquiango-Barrera, Miguel Santiago
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Maestrante en Salud y Seguridad Ocupacional
Mención en Prevención de Riesgos Laborales
Cuenca – Ecuador



msulquiangob78@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0001-1419-6281>

San Martin-Andrade, María Augusta
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Docente
Cuenca – Ecuador



asanmartina@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-6579-5495>

Fechas de recepción: 19-OCT-2024 aceptación: 19-NOV-2024 publicación: 15-DIC-2024



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

La profesión docente constituye una población de riesgo para padecer del síndrome de desgaste laboral. Se realiza una investigación cuantitativa con enfoque descriptivo transversal que tiene como objetivo determinar el síndrome de burnout en una población de 31 docentes de una institución de educación superior de la ciudad de Cuenca-Ecuador, los datos se obtuvieron a través del cuestionario MBI-ES de Maslach, constituido por 22 interrogantes tipo Likert y dividido en tres subdimensiones. Se concluye que el 61.29% manifiesta agotamiento emocional alto, en despersonalización sobresale el 64.52% en niveles bajos y en realización personal no se evidencia una tendencia hacia ninguno de los tres niveles. Constituye un factor de riesgo, una pequeña población de 16.12% al presentar indicios directos de burnout al alcanzar niveles altos en agotamiento emocional y despersonalización; y bajos en realización personal. En el análisis estadístico de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se acepta la hipótesis alterna en las variables burnout, despersonalización y realización personal; y la hipótesis nula en la de agotamiento emocional. En el análisis correlacional Rho de Spearman se demuestra que entre burnout y agotamiento emocional existe una moderada correlación positiva de 0.654, mientras que entre burnout y despersonalización una ligera correlación positiva de 0.363, y finalmente, entre burnout y realización personal una moderada correlación negativa de -0.413.

Palabras clave: Burnout; Agotamiento emocional; Despersonalización; Realización personal; Docentes



Abstract

The teaching profession constitutes a population at risk for suffering from burnout syndrome. A quantitative research with a cross-sectional descriptive approach was carried out to determine the burnout syndrome in a population of 31 teachers of a higher education institution in the city of Cuenca-Ecuador. Data were obtained through Maslach's MBI-ES questionnaire, consisting of 22 Likert-type questions and divided into three sub-dimensions. It is concluded that 61.29% manifest high emotional exhaustion, in depersonalization 64.52% stand out in low levels and in personal fulfillment there is no tendency towards any of the three levels. The 16.12% of the sample showed direct signs of burnout by reaching high averages in emotional exhaustion and depersonalization; and low averages in personal fulfillment. In the statistical analysis of the Shapiro-Wilk normality test, the alternative hypothesis was accepted for the variables burnout, depersonalization and personal fulfillment; and the null hypothesis for emotional exhaustion. In the Spearman's Rho correlational analysis it is shown that between burnout and emotional exhaustion there is a moderate positive correlation of 0.654, while between burnout and depersonalization there is a slight positive correlation of 0.363, and finally, between burnout and personal fulfillment there is a moderate negative correlation of -0.413.

Keywords: Burnout; Emotional exhaustion; Depersonalization; Personal fulfillment; Teachers



Introducción

En tiempos actuales el estrés ha sido uno de los conceptos más desarrollados y estudiados, y a la vez el que más influencia ha generado en áreas psicosociales y de salud. Este novedoso tema de estudio gana importancia a partir de diferentes investigaciones que identifican al estrés como la acumulación de respuestas fisiológicas, entre ellas las de tipo hormonal, las más importantes, la misma que esta inducida como reacción a factores estresores; siendo el eje hipotálamo-hipófisis-cortico-suprarrenal el que estimula la producción de corticoides y posterior activación del eje simpático-médulo-suprarrenal, viéndose así desencadenado el estrés. Este proceso de activación al permanecer latente en el tiempo se manifiesta en forma de síndrome general de adaptación que implica cambios y alteraciones fisiológicas progresando a alteraciones de tipo morfológicas, lo que se traduce en la manifestación de diferentes patologías, sean de tipo agudas o crónicas (Lovo, 2020). En este contexto el ser humano se ve sometido a prolongadas condiciones estresantes generadas por condiciones laborales, y a partir de aquello se define al síndrome de Burnout como un trastorno adaptativo crónico relacionado a un impropio desafío a las exigencias psicológicas laborales, manifestándose en una significativa alteración de la calidad de vida (Rodríguez et al., 2020). Corría el año 1961 y el literario y escritor Graham Greene menciona por primera vez el término “Burnout” en una publicación denominada “A burnout case”, relata aquel desgaste laboral que experimenta un arquitecto que se ve atormentado por la monotonía de su trabajo y profesión y ante aquello decide de manera drástica renunciar a su carrera y mudarse en búsqueda de paz y tranquilidad hacía la selva africana. Más adelante en 1974 el psiquiatra Herbert Freudenberger en sus escritos reanuda el estudio del Burnout y acuña este término de manera formal para referirse a aquel estado de agotamiento físico, emocional y mental por el cual atravesaban los trabajadores de la clínica en la cual él trabajaba; esto lo logró determinar después de observar que aquellas personas luego de un año de trabajo continuo y repetitivo, manifestaban sintomatología caracterizada por agotamiento, pérdida de energía, apatía, ansiedad, depresión y agresividad. En 1976 la psicóloga Christina Maslach proseguiría con el concepto y lo oficializa en la Asociación Americana de Psicología en su congreso anual (Gutiérrez & Retamal, 2020).



En la actualidad la definición más aceptada es la que realizó Maslach & Jackson, (1986) al referirse que se trata de un síndrome tridimensional que se caracteriza por agotamiento o cansancio emocional, despersonalización o cinismo y baja realización personal. También denominado síndrome de estar quemado, síndrome de desgaste laboral y síndrome de estrés laboral. El agotamiento emocional se exterioriza a través de síntomas físicos y psicológicos, esto en respuesta al estrés prolongado por situaciones de alta tensión en el entorno laboral. Por su parte la despersonalización se manifiesta en forma de actitud cínica, fría, distante y deshumanizada hacia sus obligaciones laborales y con quienes interactúa, evidenciándose una pérdida de compromiso y empatía. Por otro lado, la baja realización personal se caracteriza por frustración y sensación de estancamiento profesional por no alcanzar los objetivos laborales; la manifestación simultánea de estas tres subdimensiones provocan un impacto significativo en múltiples aspectos. (Sandoval et al., 2024).

Según Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019): “el síndrome de burnout se conceptualiza como resultado de un estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha gestionado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: sentimientos de agotamiento o falta de energía, mayor distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo; y eficacia profesional reducida”. La Clasificación Internacional de Enfermedades en su onceava revisión (CIE-11) categoriza el burnout como un fenómeno ocupacional y no como una condición médica de tal manera que lo incluyen en el apartado 24: “factores que influyen en el estado de salud o en el contacto con los servicios de salud” con la codificación QD85 (González, 2021). Para Ruiz & Morán, (2021) se trata de un trastorno cada vez más frecuente que resulta de la interacción de factores personales y organizacionales, llamado también como el síndrome de estar quemado laboralmente (Turlan et al., 2023).

Diversas bibliografías concuerdan que el burnout es un importante factor de riesgo para la salud psicosomática y es la puerta de entrada para el desarrollo de otras patologías más severas. Espinosa et al. (2020), en su investigación enfatiza las repercusiones personales que trae consigo: emocionales, familiares, sociales, conductuales y/o psicosomáticas, que conllevan a diversas alteraciones tales como una inadecuada interacción personal, conductas y pensamientos depresivos, negativistas, fatalistas, baja productividad laboral, sentimientos



de culpa, aislamiento y falta de desarrollo profesional. Por su parte Guevara, (2023) en su revisión sistemática de casos y controles relata en sus conclusiones la relación burnout y enfermedades somáticas entre las cuales destaca las de tipo cardiovascular, cerebrovascular, musculoesqueléticas, dermatológicas, endocrinológicas, gastrointestinales y alteraciones del sueño y apetito, entre otras.

Por su parte Cobos et al. (2022) en un estudio con enfoque metodológico cuantitativo, descriptivo hace énfasis en los cambios constantes que la educación superior ha experimentado en los últimos años impactando en la salud psicológica de los educadores. De igual manera considera que factores estresores como la inseguridad laboral, condiciones propias del trabajo, devaluación de la imagen docente, baja remuneración, falta de materiales y recursos, agotamiento físico, exigencia en producción científica del docente investigador lo que se traduce en riesgo inminente de burnout. Presenta las conclusiones de la investigación y un alto e importante porcentaje de 66.5% de la muestra de estudio declara sentirse emocionalmente agotado por consecuencia de su actividad docente, el 46.7% declara que su trabajo le desgasta hasta llegar a sentirse quemado y un 49.2% manifiesta frustración laboral y un moderado 59.9% refiere trabajar demasiado.

Villacres et al. (2019), en su investigación manifiesta que el ritmo de vida imperante de la sociedad occidental está relacionado a altos niveles de estrés que posteriormente al no intervenir de manera apropiada desencadena en Burnout, el cual se ha convertido en un componente que afecta al trabajador en diferentes parámetros y además enfatiza que representa un reto para las políticas laborales y para los sistemas organizacionales empresariales en relación al aumento de los costos sanitarios por atención, prescripción e indemnización médica, ausentismo laboral, disminución de la calidad de los servicios y productividad, pérdida del recurso humano, impacto en la calidad de atención de los servicios, deterioro del clima laboral y afeción general de la calidad de vida social, enfatizando así que se trata de un latente problema de salud pública.

En la investigación transversal, descriptiva mixta de Espinosa et al. (2020), manifiesta que la población en riesgo para experimentar burnout, principalmente son aquellas personas que sus trabajos demandan mucha interacción social y realizan labores asistenciales entre las que destacan el personal sanitario como médicos, enfermeros, psicólogos, trabajadores sociales,



personal en atención al cliente y personal de servicios de emergencia tales como bomberos y policías. Los estudiantes también forman parte de la población en riesgo al estar expuestos a factores altamente estresores propios del proceso formativo (Linares & Guedez, 2021). Por otro lado y entrando más en materia de estudio, Cruz & Ventura, (2020) en una investigación descriptiva simple, manifiesta que la docencia es una profesión que se expone a niveles elevados de estrés y tensión, más aún en situaciones en las que se emplean herramientas virtuales para el desarrollo docente, situación que fue ampliamente empleada en época de pandemia y se convirtió en una práctica habitual.

El agotamiento o cansancio emocional es un estado de pérdida progresiva de energía que se manifiesta con estados de cansancio, fatiga extrema, desgaste emocional, frustración y sentimientos de fracaso; es el indicador que con más frecuencia se manifiesta en etapas tempranas del burnout (Barreto et al., 2021). Otra definición considera que es el resultado de trabajar a niveles altamente exigentes que posteriormente se manifiesta en forma de fatiga, sobrecarga emocional y agotamiento; es considerado un factor clave para el desarrollo de las otras dos subdimensiones del burnout (Salyers et al., 2017). Por su parte Vargas-Salgado et al. (2021) definen al agotamiento como una de las dimensiones caracterizadoras del burnout que tiene implicaciones directas a nivel emocional en el actuar de los trabajadores, y que más adelante corre el riesgo de repercutir negativamente con sentimientos nocivos por parte de los mismos, al sentirse incompetentes en sus actividades, provocando deterioro emocional que se manifiesta con despersonalización y conflictos múltiples.

Ugalde & Molestina, (2018) en su investigación de tipo observacional transversal narra que el docente universitario está sometido a altos niveles de tensión y agotamiento en su intento de responder a diversas actividades tales como: implementación de planes de estudio, reformaciones metodológicas, evaluación docente institucional, evaluación nacional de la calidad, planificaciones, rendición de cuentas y otras múltiples actividades propias de la docencia superior. Al percibir un desbalance entre exigencias y respuestas desarrolla agotamiento y ansiedad que al persistir en el tiempo se revela en forma de burnout; como es el caso de estudio en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, en el cual determina en sus conclusiones que un considerable porcentaje de 77.3% de los encuestados, entre ellos docentes masculinos de entre 30 y 40 años presentan



afección en la dimensión de cansancio emocional y sugiere intervenir con programas preventivos encaminados a mejorar el ambiente laboral.

Cobos et al. (2022) en un estudio cuantitativo titulado “Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios en una universidad española”, hace énfasis en los constantes cambios que la educación superior ha experimentado en los últimos años impactando en la salud psicológica de los educadores; coincide con otros autores que afirman que el profesorado constituye una profesión de muchas exigencias y saturada de responsabilidades y a pesar de ser ampliamente reconocida carece de intervención prevencionista en materia de salud laboral. Se puede decir que la docencia es una profesión de contrastes que conviven en armonía; por un lado, la vocación y satisfacción por el deber cumplido y logros alcanzados; y por otra una profesión cargada de compromisos y desgaste personal que la sociedad no termina de reconocer. Al concluir la investigación revela unos inquietantes datos: 66.5% de la muestra de estudio declara sentirse emocionalmente agotado por consecuencia de su actividad docente directamente, el 46.7% declara que su trabajo le desgasta hasta llegar a sentirse quemado y un 49.2% manifiesta frustración laboral y un moderado 59.9% refiere trabajar demasiado.

La despersonalización o cinismo es un estado patológico en relación a la percepción o en la experiencia de sí mismo, de tal manera que el sujeto experimenta emociones de sentirse distante o ajeno a la realidad, como si se tratase de un observador externo de su realidad. Los sujetos afectados atraviesan sensaciones de irrealidad corporal y del entorno, sentimientos de automatización, desconexión de pensamientos y emociones y alteraciones en la percepción y espacio. Clínicamente puede manifestarse como entidad independiente (trastorno de despersonalización) o como manifestación de otros trastornos psíquicos (Luque et al., 2016). En materia laboral se puede expresar en forma de indiferencia, trato distante a los pacientes, alumnos, clientes y destinatarios en general, baja eficacia profesional, incompetencia en la resolución de planteamientos laborales e incluso mostrar actitudes de cinismo y sarcasmo. (Márquez et al., 2021)

Otra definición es la del manual diagnóstico y estadístico de los trastornos (DSM-5) como: “El trastorno de despersonalización/desrealización se caracteriza por una sensación persistente o repetitiva de separación del propio cuerpo o de los propios procesos mentales,



como un observador externo de la vida (despersonalización) y/o como sentirse totalmente desconectado del entorno que le rodea a uno (desrealización)". Linero, (2022) en su investigación considera que la despersonalización se puede exteriorizar de manera esporádica o continua debido principalmente a la vivencia de circunstancias muy graves o situaciones donde se vea privada de sus roles y se halle en una posición de vulnerabilidad ante una amenaza latente, ciertas personas refieren sentimientos como si estuvieran viviendo en un sueño que no les permite percibir la realidad, un tipo de barrera que los aparta la realidad o el mundo exterior.

Las innovadoras modalidades educativas, entre ellas la virtual ha tomado gran relevancia en el entorno educativo, no obstante las exigencias en la creación y diseño de contenidos digitales, manejo y adaptación a nuevas plataformas, dictado de clases con nuevas herramientas tecnológicas, generan niveles de estrés y cansancio en la nómina docente; a la vez al emplear la mayor parte de su tiempo en esta innovadora modalidad educativa y la acción de estar horas continuas frente al computador y en ausencia de interacción humana, representa un factor de riesgo para burnout, así lo manifiesta Cruz & Ventura, (2020) en su estudio descriptivo simple que busca determinar el síndrome de burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales, demuestra que el cansancio emocional alto está presente en el 35.2% y bajo en el 46.3% de la muestra, en despersonalización se observan porcentajes divididos entre alto y bajo, finalmente en autorrealización el 59 % de los docentes obtuvieron un niveles bajos.

En una revisión sistemática de Rojas et al. (2021) refiere que el burnout es un tema de preocupación actual y por ende se evidencia gran producción de material científico, instrumentos de medición, procedimientos y diversidad de metodologías implementadas entorno a la pesquisa y detección oportuna, lo cual confirma que es materia de estudio en el ámbito de la salud laboral, incluido la docencia. Lo que contrasta que, hasta no hace mucho, se evidencia que las investigaciones hacían énfasis en identificar las causas de burnout, identificando de esta manera la ausencia o poca producción y practicidad de planes y programas de intervención, talvez por ausencia de interés de las autoridades educativas o por ser considerado un fenómeno que se creía no ser relevante a nivel regional. En ese sentido, es trascendental considerar que las políticas públicas deben evolucionar hacia la orientación



y regulación de la labor docente, adoptando estrategias preventivas en las cuales el estrés y burnout sean minoritariamente incidentes.

En cuanto a realización personal, ésta se define como una experiencia significativa a nivel individual y personal que va de la mano con la autorealización, hallando un sentido válido a la existencia y el vivir, experimentando sentimientos de autonomía, felicidad y plenitud. (Schmidt et al., 2022). Para Maslow, (1972) la autorrealización es el proceso a través del cual una persona alcanza su máximo potencial y satisfacción en la vida, siendo el grado más elevado de aspiraciones llegando a la experiencia cumbre de complacencia, sintiéndose motivado a crecer y desarrollar al máximo sus capacidades; es aquel estado existencial el que todos los seres humanos aspiran alcanzar. Esta variable disminuye ante la presencia de sentimientos de incompetencia, ausencia de logros y productividad en sus labores, por lo tanto, la persona se cuestiona acerca del propósito y valor de sus logros (Humanante & Gárate, 2023).

En el estudio correlacional Burnout y calidad educativa docente en instituciones educativas de la ciudad de Manta Ecuador de Burgos et al. (2019) manifiesta que la pérdida progresiva de la estabilidad psicológica genera efectos negativos, los mismos que pueden ir desde autovaloración negativa, desmotivación en la realización de tareas, interacción irritable con colegas y estudiantes fomentando relaciones interpersonales conflictivas, viéndose deteriorada la calidad educativa y profesional. Al contrario, cuando los niveles de burnout son controlados o bajos, es decir cuando las personas sienten comodidad y realización laboral, su percepción personal, profesional y social cambian claramente reflejándose en niveles adecuados de salud y estabilidad mental, psicológica y física, de esta manera mejorando las relaciones interpersonales, el ambiente educativo laboral y en general la calidad de vida y realización personal.

Al analizar desde una perspectiva histórica, el trabajo y las condiciones laborales han experimentado continuos cambios que se ven reflejados en la estabilidad laboral. El trabajo como tal, ocupa el 60% del tiempo de vigilia del ser humano y le permite al trabajador integrarse socialmente y alcanzar bienestar y plenitud. Para Charria et al. (2022) en su estudio cuantitativo correlacional el agotamiento emocional, despersonalización y autorrealización se ven afectados directamente por las circunstancias y entornos laborales que comprenden



las modalidades de vinculación laboral, ambientes físicos y ergonómicos, rol de trabajo, clima organizacional, seguridad e higiene, demanda y carga laboral, autonomía y responsabilidad. Y concluye que existe una analogía directamente proporcional entre las condiciones labores y bienestar psicosocial.

Por otro lado, Villanueva & Flores, (2021) en su estudio relatan que el contacto prolongado a al estrés por sobrecarga laboral es la antesala al burnout, el cual presenta síntomas de tipo conductual, emocional y cognitivo. Realiza una investigación para determinar el nivel de burnout docente a nivel universitario y a través del uso del cuestionario Burnout de Maslach MBI y una encuesta sociodemográfica, concluye que 23% del personal educativo presenta agotamiento emocional, el 22.5% despersonalización y realiza un análisis de estadística inferencial demostrando que realización personal y burnout siguen una dirección inversamente proporcional. Manteniendo la misma idea, es muy natural y oportuno las recomendaciones que aporta Araoz & Ramos, (2020) que para disminuir estas cifras y asociaciones proporcionales se deben de implementar de manera generalizada y urgente programas preventivos de detección e intervención en salud mental.

En una investigación llevada a cabo en dos universidades ecuatorianas a una población de 70 docentes universitarios titulares a tiempo completo realizada por Argilagos et al. (2020) realiza un interesante análisis de correlación: primero, burnout y tiempo de labor docente, refiere que a mayor antigüedad mayor debilitamiento profesional; segundo, burnout y grado de escolaridad, concluye que a mayor nivel de formación profesional mayor posibilidad de quemarse por razón que descubre que tendría nuevas y mayores posibilidades de desarrollo y por ende realización personal; y tercero, burnout y actividades extralaborales, como por ejemplo, el cuidado de niños y del hogar o un doble trabajo se asocia mayor riesgo de quemarse laboralmente. Así mismo, se considera un importante factor de riesgo para burnout el hecho que el docente imparta materias diferentes a su perfil académico y en diferentes áreas.

Diferentes estudios y entre ellos el de Simionato & Simpson, (2018) indican una cercana correlación y poca delimitación entre el burnout, la depresión y la ansiedad por razón que podrían manifestarse con sintomatología común o coexistir en una denominación nosológica; no obstante, se tratan de entidades separadas e independientes tanto en el diagnóstico,



manifestación clínica, manejo y tratamiento. Por ejemplo, la depresión y ansiedad se originan de factores multicausales tales como neuro bioquímicos, ambientales, psíquicos y sociales, mientras que el burnout tiene su etiología en un inadecuado contexto organizacional laboral, asistencial o académico en el que el sujeto se desarrolla. Otro ejemplo es que a ciertos niveles de ansiedad y depresión el individuo puede adaptarse, mientras que el burnout es una entidad que al no controlarse se agudiza con implicaciones negativas y desadaptativas. Identificar estas diferencias es crucial para plantear programas preventivos y de apoyo adecuados para cada condición. A continuación, se plantea una tabla explicativa de estas entidades.

Tabla 1.

Delimitaciones conceptuales del Síndrome de Burnout y los trastornos de ansiedad y depresión

	Burnout	Depresión	Ansiedad
Definición	Estrés crónico y severo, el cual se traduce en la vivencia que experimentan las personas frente a las actividades que se derivan de la interacción de factores que son propios de la institución u organización.	Estado del ánimo transitorio o estable caracterizado por tristeza, pérdida del interés o placer durante la mayor parte del día, casi a diario.	Estado de reacción emocional que consiste en sentimiento de tensión, aprensión, nerviosismo y preocupación, acompañado de activación o descarga del sistema nervioso autónomo.
Características	Agotamiento físico y mental, actitud de autosabotaje e indiferencia frente a las actividades y compromisos. Percepción de baja autoeficacia.	Bajo afecto positivo, evidenciado por los siguientes síntomas: Tristeza, anhedonia, desesperanza, pérdida del interés, apatía, ideación suicida, baja activación simpática, alteraciones del sueño, apetito, sentimiento de inutilidad.	Hiperactividad fisiológica, evidenciada por miedo, pánico, nerviosismo, evitación, inestabilidad, alta activación simpática, tensión muscular, hipervigilancia, percepción de amenaza/peligro.

Teorías desde perspectivas cognitivas	Percepción del individuo de ser incompetente para hacer frente a los eventos propios de la organización o institución.	Visión negativa del yo, del mundo y del futuro, prevaleciendo cogniciones centradas en la pérdida. Predominan la información negativa autorreferente y minimización del material positivo.	Cogniciones centradas en la percepción de amenaza y de peligro anticipatorio e ilógica, con una exageración de la vulnerabilidad propia.
Factores de predisposición	Interacción de factores que son propios de la institución u organización y del individuo, debido a las demandas (institución) y por la percepción de ineficacia y por el fracaso de las estrategias de afrontamiento (individuo) frente a los eventos estresores.	Interacción de factores neuroquímicos, genéticos, ambientales y psicológicos, debido a una configuración cognitiva centrada en la pérdida que lleva al sujeto a percibir los acontecimientos de manera negativa.	Interacción de factores neuroquímicos, genéticos, ambientales y psicológicos, motivados por una configuración cognitiva centrada en la percepción de peligro y amenaza.

Fuente: Tomado de Caballero, (2012) con modificaciones

Materiales y métodos

Para el desarrollo de la presente investigación se empleó el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo transversal que según Alban et al. (2020), se plantea cuando se busca puntualizar la realidad de una determinada población en un intervalo de tiempo determinado. A la vez correlacional ya que el propósito del presente estudio es analizar la relación existente entre un determinado grupo de categorías o variables en un contexto delimitado (Osada et al., 2021).

Los sujetos de estudio fueron la planta docente de una institución de educación superior de la ciudad de Cuenca Ecuador, conformada por 31 docentes incluidos todos aquellos que laboran a tiempo completo, medio tiempo, titulares, contratos ocasionales y por horas,



quienes constituyen el universo y por tratarse de tipo finito y estadísticamente manejable, constituyen el tamaño total de la muestra.

En la recolección de datos se emplearon dos instrumentos: el primero analiza las variables sociodemográficas tales como el sexo, la edad, estado civil, nivel de educación, tipo de relación laboral, tiempo de servicio, entre otras (Polo et al., 2021) las mismas son un complemento investigativo para una adecuada interpretación de los posteriores resultados (Ugalde & Molestina, 2018).

El segundo instrumento es un cuestionario ampliamente empleado, estandarizado, y validado, denominado Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES) en versión español, que está conformado por 22 ítems que son contestados afirmativamente. A su vez está compuesto de tres subescalas: cansancio o agotamiento emocional (9 ítems) con un puntaje máximo de 54. La subescala de despersonalización (5 ítems) con puntaje máximo de 30 y realización personal (8 ítems) con una puntuación máxima de 48. Los rangos de medida son de tipo Likert: 0=Nunca, 1=Pocas veces al año o menos, 2=Una vez al mes o menos, 3=Unas pocas veces al mes, 4=Una vez a la semana, 5=Unas pocas veces a la semana, 6=Todos los días. Al presentarse altos puntajes en las variables cansancio emocional y despersonalización; y baja puntuación en la de realización personal, estaríamos frente a un claro indicio de Burnout (Maslach & Jackson, 1986). Es importante analizar en forma detallada diferentes aspectos para determinar el grado, que puede presentarse de manera más o menos severa dependiendo si los indicios se manifiestan en uno, dos o tres ámbitos (Ugalde & Molestina, 2018).

El análisis se desarrolla en dos momentos, en el primero se describe los porcentajes de las respuestas obtenidas a través de la recolección de datos de la encuesta sociodemográfica y el MBI-ES, y el segundo a través del estudio estadístico empleando el programa informático SPSS en su última versión, considerando la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk y el análisis correlacional de Rho de Spearman (Humanante & Gárate, 2023).

Resultados

A continuación, se presentan los datos de las variables sociodemográficas:



Tabla 2.
VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

VARIABLES	n	%
Género		
Masculino	16	51.6%
Femenino	14	45.2%
Otro	1	3.2%
Total	31	100%
Edad		
≤ 30 años	6	19.4%
Entre 30 y 40 años	12	38.7%
Entre 41 y 60 años	13	41.9%
Total	31	100%
Nivel de educación		
Segundo nivel	1	3.2%
Tercer nivel	24	77.4%
Cuarto nivel	6	19.4%
Total	31	100%
Estado civil		
Soltero	11	35.5%
Casado	16	51.6%
Divorciado	4	12.9%
Condición laboral		
Titular	17	54.8%
Ocasional	7	22.6%
Contrato por horas	7	22.6%
Total	31	100%
Tiempo de servicio		
≤ 1 año	12	38.7%
Entre 1 y 5 años	7	22.6%
Entre 6 y 10 años	6	19.4%
≥ 10 años	6	19.4%
Total	31	100%
Jornadas en las que labora		

Jornada única o seguida	7	22.58%
Horario dividido en jornada doble	10	32.26%
Horario dividido en jornada triple	14	45.16%
Total	31	100%
Acciones que desarrolla		
Docencia	8	25.81%
Docencia más una responsabilidad	7	22.58%
Docencia más dos responsabilidades	12	38.71%
Docencia más tres responsabilidades	4	12.90%
Total	31	100%
Actividades extralaborales		
Trabajo parcial o total en otra empresa	12	38.71%
Emprendimientos profesionales o personales	7	22.58%
Estudios	2	6.45%
Ninguna	10	32.26%
Total	31	100%

Fuente: Autor

Se evidencia que el género masculino representa el 51.6%, las edades comprendidas entre 30 y 60 años al 80.6%, mientras que el 51.6% de los docentes son casados, el 77.4% tienen un tercer nivel de formación, el 54.8% es personal titular y el 22.6% labora en modalidad de contrato ocasional y por horas respectivamente, en la variable tiempo de servicio el 38.7% corresponde a inferior a 1 año, el 22.6% entre 1 y 5 años y el 38.8% tiempo superior a 5 años. El 22.58% divide sus horas laborales en jornada única, el 32.26% en jornada doble y el 45.16% en jornada triple. El 74.19% de los docentes poseen responsabilidades complementarias a la docencia, el 38.71% trabaja de manera parcial o total en otras empresas el 22.58% corresponde a emprendimientos personales y quienes estudian representan el 6.45%.

Resultados del Burnout

Se presentan los resultados obtenidos a partir del cuestionario MBI-ES: (Anexo 2)



Tabla 3. Dimensiones del Burnout

Categoría	n	%
Agotamiento emocional		
Alto	19	61.29%
Medio	9	29.03%
Bajo	3	9.68%
Total	31	100%
Despersonalización		
Alto	5	16.13%
Medio	6	19.35%
Bajo	20	64.52%
Total	31	100%
Realización personal		
Alto	12	38.71%
Medio	11	35.48%
Bajo	8	25.81%
Total	31	100%

Fuente: Elaboración propia

El análisis de los datos indica que la dimensión agotamiento emocional es el aspecto más sobresaliente con un 61.29% de la muestra, en la categoría más alta. En cuanto a despersonalización contrasta con la anterior, pues se manifiesta en niveles bajos con el 64.52%. Por su parte la realización personal se manifiesta con una distribución equilibrada hacia los tres niveles. A niveles generales el nivel de burnout es alto en relación a cansancio emocional, bajo en despersonalización y medio en realización personal.

Es importante destacar que en los resultados generales no se evidencia una clara tendencia hacia el riesgo de Burnout. Sin embargo, un análisis individualizado permite determinar que un subgrupo de 5 educadores (60% mujeres y 40% varones) que representan el 16.12% presentaron puntuaciones significativas en las tres dimensiones, es decir puntuaciones altas en agotamiento emocional y despersonalización y bajas en realización personal. El 60% labora un tiempo inferior a 1 año y estado civil soltero respectivamente y 80% trabaja por modalidad de contrato ocasional. Se presentan los datos en la tabla 4.

Tabla 4.

Características demográficas y puntuación de Burnout en la población de riesgo

n	Variables demográficas				Dimensiones y puntuación		
	Sexo	Antigüedad	Estado civil	Tipo de contrato	A.E.	D.	R.P.
1	Femenino	< 1 año	Casado	Ocasional	49	10	33
1	Femenino	Entre 1 y 5 años	Soltero	Ocasional	39	13	21
1	Masculino	>10 años	Casado	Titular	27	13	26
1	Femenino	< 1 año	Soltero	Ocasional	33	10	33
1	Masculino	< 1 año	Soltero	Ocasional	40	11	25

Fuente: Elaboración propia

Resultados estadísticos

Los análisis estadísticos se realizaron a través del programa IBM SPSS, los resultados de la prueba de normalidad se presentan a continuación:

Tabla 5.

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Burnout	,922	27	,045
Agotamiento emocional	,969	27	,564
Despersonalización	,862	27	,002
Realización personal	,896	27	,011

Fuente: Análisis obtenidos del programa IBM SPSS

Se analizaron las variables independientes y la variable dependiente, empleando la prueba de Shapiro-Wilk, dado que la muestra es inferior a n=50. Luego del análisis se establece que se acepta la hipótesis alterna por razón que los datos no tienen una distribución normal, es decir tienen valores inferiores a 0.05; como es el caso de la variable Burnout con puntuación de 0.045, despersonalización y realización personal con valores de 0.002 y 0.11



respectivamente. Contrastan con la variable agotamiento emocional con puntuación de 0.0564 en la que se acepta la hipótesis nula, es decir los datos siguen una distribución normal (Luzuriaga et al., 2023). A criterio del investigador los resultados reflejan fielmente la realidad profesional e institucional estudiada, las considerables variaciones en las variables como experiencia laboral, distribución de tareas, horarios, tipo de vinculación laboral y valoración general de la empresa así lo demuestran.

A continuación, se presentan los resultados del análisis estadístico correlacional del Rho de Spearman:

Tabla 6.

Análisis correlacional de Spearman entre variable dependiente y variables independientes

			Burnout	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Rho de Spearman	Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,654**	,363*	-,413*
		Sig. (bilateral)	.	<,001	,049	,026
		N	31	30	30	29
	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	,654**	1,000	,581**	-,645**
		Sig. (bilateral)	<,001	.	<,001	<,001
		N	30	30	29	28
	Despersonalización	Coefficiente de correlación	,363*	,581**	1,000	-,760**
		Sig. (bilateral)	,049	<,001	.	<,001
		N	30	29	30	28
	Realización personal	Coefficiente de correlación	-,413*	-,645**	-,760**	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	<,001	<,001	.
		N	29	28	28	29

Fuente: Análisis obtenidos del programa IBM SPSS

El análisis de correlación es una herramienta estadística que se usa para evaluar el grado en que dos variables se relacionan, en este caso se emplea el Rho de Spearman el cual plantea que tras el análisis las puntuaciones del coeficiente de correlación cercanas o igual a 1 indican correlación positiva de los rangos, es decir a medida que una variable aumenta la otra también lo hace. En cambio, los valores cercanos o iguales a -1 indican una correlación negativa de los rangos y a medida que una variable aumenta la otra disminuye, es decir es inversamente proporcional. Y puntuaciones cercanas o iguales a 0 indican que no existe correlación entre las variables en términos de rangos (Pinilla & Rico, 2021).

A partir de lo expuesto, los resultados presentados evidencian que el agotamiento emocional es precursor del burnout al manifestarse una correlación positiva moderada de 0.654 entre



ambas variables, es decir tienden a incrementarse simultáneamente. En el análisis de burnout y despersonalización se aprecia una ligera correlación positiva de 0.363 por lo que no es posible establecer una relación causal mutua. Y por último el coeficiente de correlación de Spearman de -0.413 entre burnout y realización personal sugiere una relación negativa significativa que se traduce en menor satisfacción personal mayor incidencia de burnout.

Discusión

Diversos estudios han destinado su objetivo a determinar la incidencia del burnout en profesionales docentes de distintos niveles educativos a través de las variables agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. En la investigación de Cobos et al. (2022) pone de manifiesto que el 27.3% de los docentes objetos de estudio presentan un nivel alto de “agotamiento emocional” y el 24.5% un nivel medio; en la subescala de “despersonalización” el 11,8% presenta un nivel alto y el 14,1% nivel medio; mientras que en la variable “realización personal” el 49.1% manifiesta un nivel alto y el 24% nivel medio; mientras que los resultados del presente estudio en desarrollo se evidencia que en la variable “cansancio emocional” el 61.29% está en niveles altos y el 29.03% en medio; “despersonalización” el 16.13% en alto nivel y el 19.35% en medio y en “realización personal” el 38.71% en nivel alto y el 35.48% en nivel medio.

A partir de lo expuesto se pone de manifiesto similitudes importantes en ambos estudios y aportan ideas claves en la búsqueda de inferir determinaciones que aporten a la investigación, tales como que, un alto porcentaje de los encuestados refieren sentirse exhaustos emocionalmente por las demandas de su trabajo y se consideran una población en riesgo para burnout, mientras que no se evidencia una tendencia clara a ningún nivel de despersonalización, por lo tanto, no presentan actitudes de frialdad o distanciamiento marcado como tal, hacía sus estudiantes o compañeros de trabajo, finalmente en realización personal la tendencia es muy dividida entre los diferentes niveles lo que nos lleva a inferir que este parámetro está en estrecha relación con varios factores concomitantes, y el intentar determinar la plenitud y satisfacción laboral o bien la desmotivación y ausencia de realización es una tarea difícil y requiere de investigaciones más profundas puesto que cada docente tiene una realidad profesional y laboral muy diferente.



Corroboramos las ideas anteriores a partir de las pruebas de normalidad, evidenciándose que se acepta la hipótesis alterna en despersonalización y autorrealización poniéndose de manifiesto que existen marcadas diferencias laborales entre profesional y profesional tales como la jornada de trabajo; por decir, apenas el 22.58% trabaja en jornada única y el otro 77.42% dividen su horario laboral hasta en triple jornada, por otro lado, la incertidumbre e inestabilidad del 45.2% que laboran por modalidad de contrato ocasional y por horas, un moderado porcentaje de 38.7% son relativamente nuevos en su empleo al laborar un tiempo inferior a un año, a la vez, se observa que apenas el 25.81% realizan la docencia como actividad exclusiva, lo cual contrasta con el 74.19% que poseen hasta tres responsabilidades complementarias; reiterándose una vez más que la muestra no se encuentra dentro de la campana de gauss (Brunett, 2019); mientras que, un considerable porcentaje de 61.29% siguen una línea en común en relación al cansancio o agotamiento emocional, lo cual se expresa en 0.564 en la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, por ende, aceptándose la hipótesis nula.

Asimismo, el análisis de Spearman demuestra que se evidencia una moderada correlación positiva de 0.654 entre agotamiento emocional y burnout, y de igual manera, entre despersonalización y burnout de 0.363, y contrasta con realización personal y burnout al presentar correlación negativa de -0.413, situación similar a la investigación descriptiva en docentes universitarios de Villanueva & Flores, (2021) en que a través del análisis estadístico indica una asociación muy significativa entre burnout y agotamiento emocional por sobrecarga laboral, así mismo, una correlación negativa entre autorrealización personal y burnout, indicando que mayor incidencia de burnout en docentes que manifiestan frustración, falta de motivación y aburrimiento laboral, situación que no está presente en un gran porcentaje, sin embargo, determina esta relación como factor de riesgo para futuros problemas de salud.

Diversas variables sociodemográficas son analizadas en la presente investigación por considerarse predisponentes y constituir un factores de riesgo para el burnout, así como lo determina Araoz & Ramos, (2020) en su investigación cuantitativa, en la que menciona que algunas variables como el sexo, la edad, el nivel al que enseña, la condición laboral, el horario de trabajo y la antigüedad laboral están asociadas a los niveles de prevalencia del síndrome



de burnout; y concluye con ideas interesantes tales como que, aquellos profesionales con nombramientos, al tener estabilidad laboral presentan menores niveles de burnout, aquellos docentes con edades inferiores a 40 años y con menor tiempo de antigüedad presentan mayores niveles de burnout en comparación a aquellos de mayor edad y con un rango de experiencia superior, y por último, aquellos que laboran en más de una jornada se sienten más agotados y estresados en comparación con quienes laboran en jornada única.

Conclusiones

La definición más aceptada de Burnout es la que realizó Maslach y Jackson en 1986 al referirse que se trata de un síndrome tridimensional que se caracteriza por agotamiento o cansancio emocional, despersonalización o cinismo y baja realización personal. También denominado síndrome de estar quemado, síndrome de desgaste laboral y síndrome de estrés laboral.

A partir del análisis de resultados de una población de 31 docentes de educación superior se concluye que: el agotamiento emocional es la subescala más sobresaliente, puesto que el 61.29% presentan niveles altos, el 29.03 medio y el 9.68 bajo. En lo respecta a despersonalización hay un contraste con la subescala anterior, el 16.13% tiene alto nivel, el 19.35% medio y el 64.52% bajo. En cuanto a realización personal se encuentran porcentajes divididos entre los tres niveles con 38.71% en alto, 35.48% en medio y 25.81% en bajo. Tras estos datos presentados se evidencia que la subescala que afecta predominantemente a la población estudiada es la de agotamiento emocional. Un dato importante a considerar es que el 16.12% de los educadores manifestaron indicios directos de burnout al alcanzar promedios altos en la subescala agotamiento emocional y despersonalización; y bajos en realización personal, constituyendo una pequeña fracción a la que se le debe de brindar atención oportuna y especializada.

En el análisis estadístico inferencial de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk las variables burnout, despersonalización y realización personal no presentan una distribución normal y por ende se acepta la hipótesis alterna; al contrario de agotamiento emocional en que se evidencia una distribución normal y se acepta la hipótesis nula. En el análisis correlacional Rho de Spearman se concluye que entre burnout y agotamiento emocional existe una



moderada correlación positiva de 0.654, entre burnout y despersonalización una ligera correlación positiva de 0.363, y finalmente, entre burnout y realización personal una moderada correlación negativa de -0.413.

A partir de los hallazgos del presente estudio se tiene una visión general de los factores generadores de burnout y del área predominantemente afectada, es tarea de cada trabajador y de quienes tienen la facultad en la toma de decisiones despertar conciencia de la importancia de la salud mental y ocupacional, promover y proveer lugares y puestos de trabajo seguros y saludables, y generar planes de mejora y proyectos preventivos en salud y seguridad ocupacional. Es un tema muy interesante y vasto a la vez por lo que queda abierta la propuesta hacia futuras investigaciones.

Referencias bibliográficas

- Alban, G. P. G., Arguello, A. E. V., & Molina, N. E. C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), Article 3. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Araoz, E. G. E., & Ramos, N. A. G. (2020). *Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos*. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.4404750>
- Argilagos, M. R., González, I. A., Jaramillo, K. P., Silva, E. C. M., & González, E. L. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Ecuador. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v32i1.2030>
- Barreto, D. A., Salazar Blanco, H. A., Barreto Osma, D. A., & Salazar Blanco, H. A. (2021). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y Salud*, 23(1), 30-39. <https://doi.org/10.22267/rus.212301.211>
- Brunett, K. (2019). *Distribución Normal y algunas aplicaciones*. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/106113>



- Burgos, J. G., Cevallos, V. N., & Anchundia Párraga, J. D. (2019). Síndrome de Burnout y calidad educativa docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8 (Julio-Diciembre)), 739-751.
- Caballero, C. C. (2012). *El burnout académico: Prevalencia y factores asociados en estudiantes universitarios del área de la salud de la ciudad de Barranquilla* [doctoralThesis, Universidad del Norte]. <https://manglar.uninorte.edu.co/handle/10584/7411>
- Charria, V. H., Romero-Caraballo, M. P., Sarsosa-Prowesk, K., Charria Ortiz, V. H., Romero-Caraballo, M. P., & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, 15(3), 63-80. <https://doi.org/10.21615/cesp.5984>
- Cobos, D., López Noguero, F., Gallardo-López, J. A., & Martín, M. (2022). Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios: Estudio de caso en una universidad española. *Formación universitaria*, 15, 83-92. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000200083>
- Cruz, E. C. I. L. D. L., & Ventura, H. Z. (2020a). Síndrome de burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales. *Desafíos*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.2.209>
- Cruz, E. C. I. L. D. L., & Ventura, H. Z. (2020b). Síndrome de burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales. *Desafíos*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.2.209>
- Dsm5-manualdiagnosticoyestadisticodelostrastornosmentales-161006005112.pdf*. (s. f.). Recuperado 13 de septiembre de 2024, de <https://www.federaciocatalanadah.org/wp-content/uploads/2018/12/dsm5-manualdiagnosticoyestadisticodelostrastornosmentales-161006005112.pdf>
- Espinosa, A. A., Torres-Flórez, D., & Valverde, D. A. (2020). SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE SALUD DEL SERVICIO DE URGENCIAS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER (ESEHUS). *FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 19(2), Article 2. <https://doi.org/10.24054/01204211.v2.n2.2019.3699>



- González, G. G. (2021). Pandemia, personal sanitario y burnout: El síndrome de estar quemado como enfermedad del trabajo. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6001>
- Guevara, J. O. M. (2023). Asociación del estrés del trabajo con patologías psiquiátricas y somáticas: Scoping review. *Revista Científica de Salud y Desarrollo Humano*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v4i2.63>
- Gutiérrez, J. A., & Retamal, E. R. (Profesora guía). (2020). *Síndrome de burnout y burnout académico: Una revisión de su historia, conceptos e implicancia en América y Europa* [Universidad de Talca (Chile). Escuela de Tecnología Médica.]. <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/12428>
- Humanante, S. S. T., & Gárate, J. C. G. (2023). Prevalencia del Síndrome de Burnout en Internos Rotativos de Medicina de un Hospital de Latacunga. *Religación*, 8(38), Article 38. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i38.1100>
- Linares, G. del V., & Guedez, Y. S. (2021). Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Atencion Primaria*, 53(5), 102017. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.102017>
- Linero, A. J. (2022). La despersonalización del yo en las cárceles colombianas. *Justicia*, 27(42), 201-214. <https://doi.org/10.17081/just.27.42.4623>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 70, Article 70. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Luque, R., Chauca-Chauca, G. M., Alonso-Lobato, P., & Jaen-Moreno, M. J. (2016). Despersonalización y esquizofrenia: Estudio comparativo entre primeros y múltiples episodios de esquizofrenia. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*, 9(3), 143-149. <https://doi.org/10.1016/j.rpsm.2016.01.010>
- Luzuriaga, H., Espinosa-Pinos, C., Haro-Sarango, A., & Ortíz-Román, H. (2023). *Histograma y distribución normal: Shapiro-Wilk y Kolmogorov Smirnov aplicado en SPSS*. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1242>
- Márquez, I., Mosquera-Quiñónez, M., Ochoa-Granados, C., Pacavita-Sánchez, D., Palencia-Sánchez, F., & Riaño-Casallas, M. (2021). Revisión de los Instrumentos de Medición del Síndrome De Burnout- Documento de Trabajo (Instruments for Measuring

- Burnout Syndrome: A Review-Working Paper). *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3841093>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual. En *Evaluating Stress: A Book of Resources* (Vol. 3, pp. 191-218).
- Maslach & Jackson. (1986). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
<https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslow, A. (1972). *Abraham Maslow. El Hombre Autorrealizado. Hacia una Psicología del Ser. Kairos, 17° ed.*
https://www.academia.edu/74724906/Abraham_Maslow_El_Hombre_Autorrealizado_Hacia_una_Psicologia_del_Ser_Kairos_17_ed
- OMS. (2019). *Burn-out an «occupational phenomenon»: International Classification of Diseases*. El burn-out, un «fenómeno profesional»: Clasificación Internacional de Enfermedades. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Osada, J., Salvador-Carrillo, J., Osada, J., & Salvador-Carrillo, J. (2021). Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto? *Revista médica de Chile*, 149(9), 1383-1384. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383>
- Pinilla, J. O., & Rico, A. F. O. (2021). ¿Pearson y Spearman, coeficientes intercambiables? *Comunicaciones en Estadística*, 14(1), Article 1.
<https://doi.org/10.15332/23393076.6769>
- Polo, O. R. S., Román, A. del P. C., & Barreto, X. D. R. S. (2021). Cuestionario de burnout de Maslach (MBI-Ed) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala. *Sociedad & Tecnología*, 4(1), Article 1.
<https://doi.org/10.51247/st.v4i1.70>
- Rodriguez, S. Y. S., Marques, V. da S., Taube, M. E., & Carlotto, M. S. (2020). Síndrome de burnout em psicólogos: Revisão sistemática da literatura. *Contextos Clínicos*, 13(3), 967-991.
- Rojas, J. L., Totolhua-Reyes, B. A., & Rodríguez-Vásquez, D. J. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios: Una revisión sistemática (Burnout syndrome in

Latin-American higher education professors: A systematic review). *Revista Espiral. Cuadernos del Profesorado*, 14(29), 136-150.

Ruiz, F., & Morán, P. C. (2021). El creciente síndrome de estar quemado por el trabajo: ¿qué es y cómo combatirlo? *Descripcion: Artículo*.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/58212>

Salyers, M. P., Bonfils, K. A., Luther, L., Firmin, R. L., White, D. A., Adams, E. L., & Rollins, A. L. (2017). The Relationship Between Professional Burnout and Quality and Safety in Healthcare: A Meta-Analysis. *Journal of General Internal Medicine*, 32(4), 475-482. <https://doi.org/10.1007/s11606-016-3886-9>

Sandoval, M. del C., Surdez-Pérez, E. G., Pérez-Sandoval, A. G., Sandoval-Caraveo, M. del C., Surdez-Pérez, E. G., & Pérez-Sandoval, A. G. (2024). Burnout por covid-19 durante las clases en línea en estudiantes universitarios. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(28).
<https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1782>

Schmidt, V., Molina, M. F., Celsi, I., & Corti, J. F. (2022). La experiencia de disfrute y su contribución a la realización personal en jóvenes estudiantes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 25(2), Article 2.
<https://doi.org/10.6018/reifop.517201>

Simionato, G. K., & Simpson, S. (2018). Personal risk factors associated with burnout among psychotherapists: A systematic review of the literature. *Journal of Clinical Psychology*, 74(9), 1431-1456. <https://doi.org/10.1002/jclp.22615>

Turlan, A. C., Maicas Valencia., J. A., Tabuena Vázquez, M., Sanchez López., M., Pérez Calahorra, S., & Suñén Torrijo., S. (2023). El síndrome de estar quemado. *Revista Sanitaria de Investigación*, 4(7), 28.

Ugalde, J. W., & Molestina, C. (2018). Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Revista ESPACIOS*, 39(52).
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n52/18395226.html>

Vargas-Salgado, M. M., Gómez Bull, K. G., Vargas-Salgado, M. M., & Gómez Bull, K. G. (2021). Agotamiento emocional a partir de variables demográficas en tiempos de



- Villacres, A. B. C., Tapuy, L. B. L., Fonseca, M. A. M., Hernández, C. P. C., Parada, J. R. T., Proaño, C. C., Corte, M. G. E., Atapuma, D. R. Y., & Tumipamba, C. A. G. (2019). Síndrome de Burnout en médicos: Abordaje práctico en la actualidad. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(1), 77.
- Villanueva, M. N. R., & Flores, G. A. H. (2021). Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 4(8), Article 8. <https://doi.org/10.33996/repsi.v4i8.47>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

