



*Aseorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.  
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: AT1120618V12

**Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.**

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

**Año: VII    Número: 2    Artículo no.:74    Período: 1ro de enero al 30 de abril del 2020.**

**TÍTULO:** Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Ecuador.

**AUTORES:**

1. M.D. Miguel Ramos Argilagos.
2. Lic. Iruma Alfonso González.
3. M.D. Kenia Peñafiel Jaramillo.
4. Máster. Evelyn Carolina Macias Silva.
5. M.D. Elsy Labrada González.

**RESUMEN:** La presente investigación tiene como objetivo determinar la incidencia del Síndrome de Burnout en una población constituida por 70 docentes titulares a tiempo completo de dos universidades. Se empleó el test de Desgaste profesional de Maslach (Hidalgo, Ruiz y Media, 2019), que consta de 22 ítems de respuesta tipo Likert donde se miden tres dimensiones del Síndrome de Burnout: Desgaste emocional, Despersonalización, y Realización personal.

**PALABRAS CLAVES:** Desgaste profesional, Burnout, docentes universitarios.

**TITLE:** Burnout syndrome in teachers of two universities in Ecuador.

**AUTHORS:**

1. M.D. Miguel Ramos Argilagos.
2. Lic. Iruma Alfonso González.
3. M.D. Kenia Peñafiel Jaramillo.
4. Master. Evelyn Carolina Macias Silva.
5. M.D. Elsy Labrada González.

**ABSTRACT:** The purpose of this research is to determine the incidence of Burnout Syndrome in a population of 70 full-time professors from two universities. The Maslach Professional Wear test (Hidalgo, Ruiz and Media, 2019) was used, which consists of 22 Likert-type response items where three dimensions of Burnout Syndrome are measured: Emotional Wear, Depersonalization and Personal Achievement.

**KEY WORDS:** Professional wear, burnout, university teachers.

**INTRODUCCIÓN.**

Entre las patologías relacionadas con el estrés laboral se pueden mencionar el síndrome de desgaste o agotamiento profesional, también conocido como burnout. Esta clasificación fue ideada por Freudenberg (1974; citado por Moriana y Herruzo, 2004) para caracterizar un grupo de signos y síntomas que manifiesta el sujeto como respuesta al estrés crónico laboral; así, cuando los recursos para el afrontamiento no han sido lo suficientemente pertinentes, se manifiesta un conjunto de limitantes que inciden en diversas áreas de ajuste (Gantiva, Jaimes y Villa, 2010).

El síndrome de burnout, también denominado síndrome de estar quemado, síndrome de la quemazón, síndrome del desgaste profesional y síndrome del estrés laboral asistencial se entiende como el grupo de síntomas medicobiológicos y psicosociales no específicos que tienen lugar en el contexto laboral como consecuencia de una demanda colosal de energía. Se presenta mediante

síntomas psicosomáticos (fatiga crónica, cansancio, dolores abundantes de cabeza, malestar general, taquicardia, pérdida de peso e hipertensión), conductuales (ausentismo laboral, mala comunicación, consumo sostenido de drogas como tabaco, café, alcohol, fármacos, entre otras, trastornos del apetito y su ingesta) y emocionales (irritabilidad, impaciencia, sentimiento de omnipotencia, incapacidad de concentración, desorientación, reducción de la memoria inmediata, sentimientos depresivos, baja autoestima, agotamiento). En profesores, las acciones como permanecer de pie, supervisión constante, elevación y forzamiento de la voz, revisión de tareas, concentración desmedida, extensas jornadas laborales, tiempo de servicio, bajos salarios, sobrecarga de trabajo y la escasa motivación resultan desencadenantes para que se manifieste el síndrome de Burnout (Ibáñez, Bicenty, Thomas y Martínez, 2012).

Dicho síndrome se encuentra conectado con la antigüedad (a mayor antigüedad mayor debilitación emocional), con el grado de escolaridad (a mayor escolaridad más posibilidad de quemarse, porque el profesor descubre que tendría más probabilidades de desarrollo), y con la ausencia de apoyo de su entorno familiar (el 80% son profesoras que deben efectuar una doble jornada, en la escuela y en el hogar). Resulta más habitual el síndrome en profesores de secundaria que en los que imparten en la primaria, quizá por la fase de adolescencia que transitan los estudiantes y que requiere mayor vínculo afectivo, el carácter institucional de la escuela secundaria y el conflicto de roles docente-estudiante. Los perfiles académicos de formación del profesor, en muchos casos, no concuerdan con los de las materias de las cuales es responsable e imparte disciplinas de diversas áreas (Aldrete, González y Preciado, 2008).

Desde un enfoque psicosocial, Guerrero (2003) asevera que burnout es un síndrome tridimensional que se tiene presencia en aquellos trabajadores cuya misión laboral son otros individuos y destaca tres rasgos sustanciales. El primero es el agotamiento emocional, que se precisa como cansancio y fatiga que puede exteriorizarse física, psíquicamente o como una conjunción de los dos. Se

relaciona con la sensación de no poder dar más de sí mismo al resto. El segundo es la despersonalización y se concibe como el desarrollo de actitudes, sentimientos y respuestas negativas, distantes y descorteses hacia otros individuos, sobre todo hacia los favorecidos por la propia actividad laboral. Es asistida por un aumento en la irritabilidad y un menoscabo en la motivación hacia el trabajo.

El profesional despersonalizado busca tomar distancia no solo de los individuos destinatarios de su trabajo sino además de los integrantes del equipo con los que labora, manifestándose impúdico, susceptible, mordaz e incluso empleando etiquetas despectivas, a la par que les imputa su incumplimiento y su declive del rendimiento laboral.

Desde una perspectiva psicosocial, este síndrome ha sido caracterizado como de escasa realización individual en el contexto laboral, agotamiento emocional y despersonalización. Por escasa realización personal en el contexto laboral se entiende la propensión de los trabajadores a valorarse negativamente, y de manera específica esa evaluación negativa incide sobre la destreza en la ejecución del trabajo y sobre la relación con los individuos a los cuales prestan determinado servicio. Los trabajadores se sienten insatisfechos con ellos mismos y con sus logros laborales.

El agotamiento emocional indica la situación en que los sujetos aprecian que ya no pueden ofrecer más de sí mismos desde el punto de vista afectivo; resulta una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales inherentes, una práctica de estar emocionalmente agotado debido al contacto habitual y sostenido con sujetos a los que resulta necesario ofrecer un servicio como contenido de trabajo.

La despersonalización se define como la manifestación de sentimientos negativos, de actitudes y posiciones de cinismo hacia los sujetos destinatarios del trabajo. Estos individuos son apreciados por los profesionales de forma deshumanizada gracias a un endurecimiento afectivo. El síndrome de

quemarse por el trabajo no debe relacionarse con estrés psicológico, sino que debe ser conceptualizado como una réplica a fuentes de estrés crónico (estresores) (Marrau, 2004).

Pando, Castañeda, Gregoris, Águila, Ocampo y Navarrete (2006) destacan entre estos perjuicios relacionados con los factores psicosociales negativos, la manifestación del síndrome de burnout, el cual se conceptúa como una contestación al estrés laboral crónico conformado por posiciones y emociones negativas dirigidas a los sujetos con los que se labora y hacia el propio papel profesional, así también por la situación de hallarse emocionalmente agotado. Esta respuesta tiene lugar con asiduidad en los profesionales docentes universitarios, y además, en los profesionales que laboran en contacto directo con los usuarios.

La presente investigación tiene como objetivo determinar la incidencia del Síndrome de Burnout en una población constituida por 70 docentes titulares a tiempo completo de dos universidades. Se empleó el test de Desgaste profesional de Maslach (Hidalgo, Ruiz y Media, 2019), que consta de 22 ítems de respuesta tipo Likert donde se miden tres dimensiones del Síndrome de Burnout: Desgaste emocional, Despersonalización y Realización personal.

### **Método.**

Se trató de una investigación observacional, descriptiva y de tipo transversal, cuantitativa y no experimental en docentes de las dos universidades en el segundo semestre del año lectivo 2018.

La población estuvo constituida por el total de docentes de ambas universidades. Se estudiaron 70 docentes de dichas universidades, 35 profesores por cada seleccionado a conveniencia por presentarse físicamente en el momento del estudio en cada universidad.

Se empleó el test de Desgaste profesional de Maslach que consta de 22 ítems de respuesta tipo Likert donde se miden tres dimensiones del Síndrome de Burnout: Desgaste emocional, Despersonalización y Realización personal.

Se calcularon frecuencias absolutas y relativas en porcentajes. También se estimaron los intervalos de confianza para los porcentajes a través del empleo del método de la normal, al contar con dos muestras grandes ( $n=35$ ). Se empleó una confianza del 95%.

Se realizó la prueba no paramétrica Ji-cuadrado de bondad de ajuste de una muestra para identificar posible diferencia entre los porcentajes de clasificación de los docentes en los diferentes niveles de Síndrome de Burnout.

Fue realizada la prueba no paramétrica de Ji-cuadrado de homogeneidad para ver si los docentes de ambas universidades fueron homogéneos al clasificar en los diferentes niveles de cada dimensión del síndrome en estudio.

Para todas las pruebas de hipótesis se empleó un nivel de significación del 5%.

## **Resultados.**

Se muestran en la tabla 1 las frecuencias absolutas y relativas, en porcentajes estas últimas, con sus intervalos de confianza para las tres dimensiones según niveles del Síndrome de Burnout de los docentes estudiados.

En la dimensión Desgaste emocional de forma general se obtuvo la mayor frecuencia en el nivel Alto (39 profesores, para un 55,7% e IC 95%: de 43,4 a 68,1%), seguido del Moderado (23 profesores, para un 32,9% e IC 95%: de 21,1% a 44,6%); solamente hubo ocho casos que clasificaron como Bajo nivel de este síndrome. Se obtuvo diferencia estadísticamente significativa ( $\chi^2= 20,600$  con dos grados de libertad y  $p= 0,000$ ) en los niveles de Burnout de docentes, donde el Alto tuvo mayor porcentaje.

Para la dimensión Despersonalización, también el mayor porcentaje fue para el nivel Alto (42 profesores, para un 60,0% e IC 95%: de 47,8 a 72,2%), seguida del Moderado (19 profesores, para un 27,1% e IC 95%: de 16,0 a 38,3%); solo se presentaron nueve casos con un nivel Bajo. Se buscó

y se obtuvo diferencia estadísticamente significativa ( $\chi^2= 24,543$  con dos grados de libertad y  $p= 0,000$ ) en los niveles de Burnout de docentes. Hubo suficiente evidencia para plantear que los docentes clasificaron de forma diferente en los distintos niveles de Burnout, donde el Alto tuvo mayor frecuencia.

En el caso de la Realización personal, sin embargo, el mayor porcentaje se obtuvo para el nivel Bajo (46 profesores, para un 65,7% e IC 95%: de 53,9 a 77,6%), seguido del Moderado (17 profesores, para un 24,3% e IC 95%: de 13,5 a 35,0%); solo siete clasificaron como Alto. También se obtuvo diferencia estadísticamente significativa ( $\chi^2= 35,171$  con dos grados de libertad y  $p= 0,000$ ) de los niveles de Burnout en que clasificaron los docentes, donde el Bajo tuvo mayor porcentaje de casos clasificados.

Tabla 1. Docentes según dimensiones y niveles del Síndrome de Burnout.

Dimensiones	Alto		Moderado		Bajo	
	No.	% (IC 95%)	No.	% (IC 95%)	No.	% (IC 95%)
Desgaste emocional	39	55,7 (43,4-68,1)	23	32,9 (21,1-44,6)	8	11,4 (3,3-19,6)
	$\chi^2= 20,600$ $p= 0,000^*$					
Despersonalización	42	60,0 (47,8-72,2)	19	27,1 (16,0-38,3)	9	12,9 (4,3-21,4)
	$\chi^2= 24,543$ $p= 0,000^*$					
Realización personal	7	10,0 (2,3-17,7)	17	24,3 (13,5-35,0)	46	65,7 (53,9-77,6)
	$\chi^2= 35,171$ $p= 0,000^*$					

Nota: porcentaje calculado con base en el total de docentes del estudio ( $n=70$ ), \*:  $p < 0,05$

La tabla 2 expone los resultados de la dimensión Desgaste emocional en cuanto al nivel de Burnout según universidad de pertenencia de los docentes del estudio, donde para el nivel Alto fue mayor el porcentaje de docentes en la universidad A (21 profesores, para un 53,8% e IC 95%: de 36,9 a 70,8%) al igual que del Bajo (con seis profesores), mientras que para el Moderado se observó un mayor porcentaje para los docentes de la Universidad B (15 profesores, para un 65,2% e IC 95%: de 43,6 a 86,9%).

Se realizó la prueba Ji-cuadrado de homogeneidad entre el nivel de Burnout y la universidad a la que pertenecen los docentes, pero ambas universidades fueron homogéneas en cuanto al nivel de Burnout ( $\chi^2= 4,361$  con dos grados de libertad y  $p= 0,113$ ). No hubo suficiente evidencia para plantear, con un nivel de significación del 5% que los niveles de Burnout de los docentes para el Desgaste emocional no fueron similares en ambas universidades. Esto significa que las frecuencias en que clasificaron los docentes fueron muy similares a pesar de las ligeras diferencias encontradas.

Tabla 2. Docentes según nivel de Burnout y universidad a la que pertenecen para la dimensión Desgaste emocional.

Nivel de Burnout	Universidad				Total	
	Universidad A		Universidad B			
	No.	% (IC 95%)	No.	% (IC 95%)	No.	%
<b>Alto</b>	21	53,8 (36,9-70,8)	18	46,2 (29,2-63,1)	39	100
<b>Moderado</b>	8	34,8 (13,1-56,4)	15	65,2 (43,6-86,9)	23	100
<b>Bajo</b>	6	75,0 (34,9-96,8)	2	25,0 (3,2-65,1)	8	100
<b><math>\chi^2= 4,361</math>      <math>p= 0,113</math></b>						

*Nota: porcentaje calculado con base en el total de fila.*

Se observan, en la tabla 3, los resultados de la clasificación de los docentes en la dimensión Despersonalización según nivel de Burnout y universidad a la que pertenecen, donde para el nivel Alto también se obtuvo el mayor porcentaje en la Universidad A (22 profesores, para un 52,4% e IC 95%: de 36,1 a 68,7%) al igual que en el Bajo (con seis profesores), mientras que para el Moderado el mayor porcentaje correspondió a los docentes de la Universidad B (12 profesores, para un 63,2% e IC 95%: de 38,4 a 83,7%).

Se realizó la prueba Ji-cuadrado de homogeneidad entre el nivel de Burnout y la universidad de pertenencia de los docentes, pero también ambas universidades fueron homogéneas en cuanto al nivel de Burnout ( $\chi^2= 2,411$  con dos grados de libertad y  $p= 0,300$ ). Por lo tanto, no se obtuvo suficiente evidencia para decir, con un nivel de significación del 5% que los niveles de Burnout de los docentes para la Despersonalización no fueron similares en las universidades del estudio. Esto quiere decir que las frecuencias en que clasificaron los docentes fueron muy similares a pesar de las ligeras diferencias encontradas en las dos universidades.

Tabla 3. Docentes según nivel de Burnout y universidad a la que pertenecen para la dimensión Despersonalización.

Nivel de Burnout	Universidad				Total	
	Universidad A (n=35)		Universidad B (n=35)			
	No.	% (IC 95%)	No.	% (IC 95%)	No.	%
<b>Alto</b>	22	52,4 (36,1-68,7)	20	47,6 (31,3-63,9)	42	100
<b>Moderado</b>	7	36,8 (16,3-61,6)	12	63,2 (38,4-83,7)	19	100
<b>Bajo</b>	6	66,7 (29,9-92,5)	3	33,3 (7,5-70,1)	9	100
<b><math>\chi^2= 2,411</math>      <math>p= 0,300</math></b>						

*Nota: porcentaje calculado con base en el total de fila.*

Puede verse claramente que en la tabla 2 se destaca una mayor frecuencia para el nivel Bajo y para la Universidad A (24 casos para un 52,2% e IC 95%: de 36,2 a 67,7%) mientras que para el moderado fue mayor en la Universidad B (10 casos para un 58,8% e IC 95%: de 32,9 a 81,6%). En el caso del nivel Alto fueron casi muy similares en ambas universidades.

No se obtuvo significación estadística ( $\chi^2= 0,759$  con dos grados de libertad y  $p= 0,684$ ) por tanto no hubo suficiente evidencia para plantear que los niveles no fueron similares en ambas universidades, con un nivel de significación del 5%, es decir, los niveles de Burnout para la dimensión Realización personal fueron homogéneos en los docentes de ambas universidades, donde predominó el nivel Bajo sobre el resto.

Tabla 4. Docentes según nivel de Burnout y universidad a la que pertenecen para la dimensión Realización personal.

Nivel de Burnout	Universidad				Total	
	Universidad A (n=35)		Universidad B (n=35)			
	No.	% (IC 95%)	No.	% (IC 95%)	No.	%
<b>Alto</b>	4	57,1 (18,4-90,1)	3	42,9 (9,9-81,6)	7	100
<b>Moderado</b>	7	41,2 (18,4-67,1)	10	58,8 (32,9-81,6)	17	100
<b>Bajo</b>	24	52,2 (36,2-67,7)	22	47,8 (32,3-63,3)	46	100
$\chi^2= 0,759$ $p= 0,684$						

*Nota: porcentaje calculado con base en el total de fila.*

### **Discusión.**

Varias investigaciones se han ocupado de determinar y caracterizar la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes de instituciones de educación superior de numerosos países.

Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar (2003) identifican la manifestación del síndrome de burnout en docentes universitarios de la Zona Metropolitana de Guadalajara y su conexión con las acciones inherentes a su labor profesoral.

El estudio observacional, transversal y descriptivo tomó como muestras docentes que trabajaban frente a grupo en 25 instituciones de educación superior de Guadalajara. La unidad de análisis la constituyó el síndrome de burnout y su conexión con las acciones que ejecutan como profesores. Para la recolección de datos se empleó un formulario autoaplicado compuesto por las variables de interés, así como la Escala de Maslach Burnout Inventory.

Se estudió a 301 docentes. Las variables siguientes manifestaron evidencia del Síndrome de quemarse en los docentes bajo estudio: elevados niveles de agotamiento emocional (25.9%), escasa realización en su labor (21.6%) y elevados niveles de despersonalización (5.6%). Solo un 20.6% no manifestó alteración en las zonas que evalúa la escala de Maslach, no se halló relación con actividades como: planificación docente, revisión de pruebas y deberes y confección de material didáctico. Un 80% de los profesores presenta el síndrome de quemarse por el trabajo y este no se conecta con las acciones inherentes a su labor profesional.

En tanto, Rojas, Zapata y Grisales (2009) establecieron la manifestación del síndrome de burnout, su correspondencia con disímiles variables demográficas y laborales, y la satisfacción laboral en los profesores de la Facultad Nacional de Salud Pública, durante el segundo semestre del 2008. La prevalencia de los casos posibles de burnout fue de 19,1%; se destaca también que el 49,4% adicional se encontraba en posible riesgo de padecerlo. Según la clase de vinculación, entre los docentes con nombramiento definitivo se manifestó la prevalencia más elevada (25%). El promedio general de satisfacción laboral en los profesores fue de 123 puntos.

Jiménez, Jara y Miranda (2012) estudian la relación entre las variables burnout, apoyo social y satisfacción laboral en una muestra de 89 profesores pertenecientes a instituciones educativas municipales de la ciudad de Rengo, en Chile. Se administraron las escalas de burnout, apoyo social y de satisfacción laboral concernientes a las variables investigadas. Se percibe que los profesores se hallaban altamente afectados por sintomatologías y manifestación de burnout; no obstante, manifestaron altos niveles de apoyo social y satisfacción laboral, elementos que atenuarían los resultados perjudiciales del Síndrome de quemarse por el trabajo. Así también, se hallaron relaciones significativas entre estas variables, demostrando que el Burnout se relaciona de forma inversa tanto con la variable apoyo social ( $r=-0,526$ ;  $p<0,01$ ) como con satisfacción laboral ( $r=-0,477$ ;  $p<0,01$ ). Los autores reportan, además, que el apoyo social y la satisfacción laboral relacionan de manera directa ( $r=0,684$ ;  $p<0,01$ ).

Arias y Jiménez (2013) muestran los resultados de su investigación acerca de la incidencia del síndrome de burnout en una muestra de 233 docentes con un rango de edad de 20 a 65 años que trabajan en instituciones públicas y privadas de Arequipa, Perú. Se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach para docentes y se halló que el 93,7% de estos presentan un nivel moderado de burnout y el 6,3% un nivel severo de dicho síndrome. Así también, se encontraron relaciones significativas ( $p<,000$ ) entre la tipología de gestión educativa y la despersonalización y la escasa realización personal.

El objetivo del estudio llevado a cabo por Hidalgo, Ruiz y Medina (2019) fue determinar la incidencia del síndrome de burnout del docente de la educación superior, determinando los profesores por carrera más proclives a padecer el síndrome, en el periodo académico octubre 2018-marzo 2019. El alto nivel de cansancio emocional y la despersonalización, fueron las dimensiones de burnout más encontradas, una gran mayoría lo declara con el (88%), mientras que la realización personal aprecia resultados y productividad en el trabajo. La investigación ofrece una prevalencia

de nivel bajo del (77%), lo que indica la presencia del síndrome de burnout, por lo que la tercera dimensión resultó, además, ser un componente de riesgo a padecer el síndrome en los profesores universitarios. Los autores sostienen que el personal docente de la Facultad de Ciencias de la Salud, y sobre todo, el perteneciente a las carreras de medicina y odontología padecen el síndrome de burnout, tanto en su estado emocional como en su personalización, y escasa realización personal, seguido por la Facultad de Ingeniería en las carreras de Ingeniería Civil y Arquitectura.

## **CONCLUSIONES.**

El síndrome de burnout o concebido también como síndrome del desgaste profesional, se relaciona con el agotamiento emocional, y puede ser provocado por diversos factores entre los que se destacan la sobrecarga laboral, los bajos salarios, la enorme presión laboral, el estrés, el fracaso, la baja autoestima y la escasa realización personal.

En la población estudiada y bajo los datos obtenidos, se puede establecer que el síndrome de burnout es alto en los docentes universitarios, con más prevalencia en la dimensión del desgaste emocional, seguido por la despersonalización y el nivel bajo de realización personal.

Los profesionales donde incide negativamente este síndrome pueden manifestar ciertos comportamientos y síntomas como dolores de cabeza, cansancio, angustia y agotamiento, que pueden ser los provocantes de incapacidad, irritación e insatisfacción con sus labores habituales. Dichos profesionales, generalmente manifiestan una actitud de cansancio, fría y de escaso interés, revelando escepticismo en su puesto de trabajo, y perjudicando de esta manera su rendimiento profesional.

El tratamiento del síndrome del hombre quemado se encuentra centrado en tres componentes significativos: el alivio del estrés, la relajación y la práctica de algún deporte, más la eliminación de

ideologías de perfección que solo provocan el incremento del estrés en el profesional que lo manifiesta.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Aldrete, M. A., González, J. & Preciado, M. L. (2008). Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la zona metropolitana de Guadalajara, México. *Revista Chilena de Salud Pública*, 12(1), pp.18-25. Recuperado de: <https://revistas.uchile.cl/index.php/RCSP/article/download/1822/1725/0>
2. Aldrete, M. G., Pando, M., Aranda, C. & Balcázar, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en Salud*, V(1). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/142/14200103.pdf>
3. Arias, W. L. & Jiménez, N. A. (2013). Síndrome de burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa. *Educación*, XXII(42), pp.53-76. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291>
4. Gantiva, C. A., Jaimes, S. & Villa, M. C. (2010). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y bachillerato. *Psicología desde el Caribe*, No.26, pp.36-50. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/n26/n26a03.pdf>
5. Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*, 19(1), pp.145-158. Recuperado de: [http://www.um.es/analesps/v19/v19\\_1/14-19\\_1.pdf](http://www.um.es/analesps/v19/v19_1/14-19_1.pdf)
6. Hidalgo, B. G., Ruiz, M. J. & Medina, E. P. (2019). Prevalencia del síndrome de Burnout en el personal docente universitario. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Recuperado de: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/03/sindrome-burnout-docente.html>

7. Ibáñez, E., Bicenty, A., Thomas, Y. & Martínez, J. (2012). Prevalencia y factores asociados al Síndrome de Burnout en docentes de odontología. Fundación Universitaria San Martín, año 2011. *Revista Colombiana de Enfermería*, Vol.7, Año 7, pp.105-111.
8. Jiménez, A. E., Jara, M. J. & Miranda, E. R. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 16(1), pp.125-134. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/pee/v16n1/13.pdf>
9. Marrau, C. M. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, V(10), pp.53-68. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/184/18401004.pdf>
10. Moriana, J.A. & Herruzo, J. (2004). Estrés y Burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), pp.597-621.
11. Pando, M., Castañeda, J., Gregoris, M., Águila, A., Ocampo, L. & Navarrete, R. M. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12(3), pp.523-259. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48712304>
12. Rojas, M. L., Zapata, J. A. & Grisales, H. (2009). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín 2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2), pp.198-210. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12011791011>

#### **DATOS DE LOS AUTORES.**

1. **Miguel Ramos Argilagos.** Doctor en Medicina. Especialista de Primer Grado en Bioquímica Clínica. Docente de la carrera de Medicina de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES). Tungurahua, Ecuador. Correo: [ua.miguelramos@uniandes.edu.ec](mailto:ua.miguelramos@uniandes.edu.ec)

2. **Iruma Alfonso González.** Licenciada en Derecho. Especialista en Derecho Civil y de Familia. Docente de la carrera de Medicina de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES). Tungurahua, Ecuador. Correo: [ua.irumaalfonso@uniandes.edu.ec](mailto:ua.irumaalfonso@uniandes.edu.ec)
3. **Kenia Peñafiel Jaramillo.** Médico. Magister en Docencia de las Ciencias Médicas. Docente de la carrera de Medicina de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES). Tungurahua, Ecuador. Correo: [ua.keniapenafiel@uniandes.edu.ec](mailto:ua.keniapenafiel@uniandes.edu.ec)
4. **Evelyn Carolina Macias Silva.** Licenciada en Ciencias de la Educación. Mención Inglés. Magister en Pedagogía para la Enseñanza del Inglés como Lengua Extranjera. Docente de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Ecuador. Correo: [maciasevelyn@hotmail.com](mailto:maciasevelyn@hotmail.com)
5. **Elsy Labrada González.** Doctor en Medicina. Especialista en Urgencias Médicas. Docente de la carrera de Medicina de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES). Tungurahua, Ecuador. Correo: [ua.elsylabrada@uniandes.edu.ec](mailto:ua.elsylabrada@uniandes.edu.ec)

**RECIBIDO:** 10 de diciembre del 2019.

**APROBADO:** 20 de diciembre del 2019.

