



SÍNDROME DE BURNOUT EN DIRECTIVOS DESIGNADOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA REGIÓN PUNO, 2017

BURNOUT SYNDROME IN DESIGNATED DIRECTORS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF REGULAR BASIC EDUCATION OF THE PUNO REGION, 2017

Yony Abelardo Quispe Mamani¹, Germán Pedro Yábar Pilco¹, Efraín Humberto Yupanqui Pino¹.

¹Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias de la Educación, Av. Floral N° 1153, Puno, Perú, yonycat@hotmail.com

RESUMEN:

El síndrome de burnout está siendo investigado especialmente en el ámbito de la salud, sin embargo los trabajadores del sector educación también son propensos a desarrollar este síndrome por lo que se hace necesario la investigación en especial en las personas sobre las cuales recae la gestión de las instituciones educativas. Los directivos de las instituciones educativas de educación Básica Regular de la Región Puno son los sujetos de investigación además se consideró algunos factores sociales como género, Unidad de Gestión Educativa Local en la cual trabajan y el tiempo de experiencia en el cargo como que pueden determinar la prevalencia del síndrome. Para la ejecución de esta investigación se hizo del método inductivo y la medición se realizó a través de Cuestionario Maslach Burnout Inventory. Los resultados obtenidos permiten afirmar un nivel medio de prevalencia del síndrome de burnout en los directivos; al realizar el análisis por dimensiones, en cuanto al Agotamiento emocional y despersonalización se evidencia un nivel bajo de prevalencia lo cual se evidencia en el entusiasmo y carencia de tensión en los directivos, además de una disminución del endurecimiento, frialdad y distanciamiento frente a las personas con las que trabaja, sin embargo en la dimensión de Realización Personal tanto en docentes contratados y nombrados tienen un nivel alto de prevalencia al no encontrar reconocimiento por el trabajo realizado. En cuanto a los factores sociales que pueden determinar la presencia del síndrome se encontró que el género, la UGEL de procedencia y el tiempo de experiencia en el cargo no son determinantes para la existencia del síndrome en el personal directivo de las instituciones educativas de la región Puno en el año 2017.

Palabras clave: Síndrome de burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, condición laboral.

ABSTRACT

The burnout syndrome is being investigated especially in the field of health, however workers in the education sector are also prone to develop this syndrome so it is necessary to research especially in the people on whom falls the management of the educational institutions. The managers of the educational institutions of Regular Basic Education of the Puno Region are the subjects of research. In addition, some social factors were considered as a gender, the Local Educational Management Unit in which they work and the time of experience in the position as they can determine the prevalence of the syndrome. For the execution of this research, the inductive method was used and the measurement was carried out through the Maslach Burnout Inventory Questionnaire. The obtained results allow to affirm an average level of prevalence of the burnout syndrome in the managers; when performing the analysis by dimensions, in terms of emotional exhaustion and depersonalization, a low level of prevalence is evident, which is evidenced by the enthusiasm and lack of tension in the managers, as well as a decrease in the hardening, coldness and distancing from people. with which he works, however in the dimension of Personal Achievement, both hired and appointed teachers have a high level of prevalence when they do not find recognition for the work done. Regarding the social factors that can determine the presence of the syndrome, it was found that the gender, the UGEL of origin and the time of experience in the position are not determinants for the existence of the syndrome in the managerial staff of the educational institutions of the region. Puno in the year 2017

Keywords: Burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment, work status.

Autor para correspondencia: yonycat@hotmail.com





INTRODUCCIÓN

En la actualidad existe una turbulencia en el contexto socio-económicos mundial, lo propicia un incremento de los estresores psicológicos (Orgambídez, Pérez, y Borrego, 2015), el estudio del estrés y factores psicosociales conexos al trabajo y la salud de los trabajadores ha ido incrementándose en los últimos años (Ponce *et al.*, 2005), siendo el Síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) constantemente estudiado en el ámbito laboral (Marucco, Gil, y Flamenco, 2007). Este trastorno ha adquirido tanta relevancia que la OMS lo ha calificado como un riesgo laboral (Gutiérrez *et al.*, 2006) que puede generar daños a nivel personal, organizacional y social (Kulakova, Moreno, Garrosa, Sanchez, y Aragón, 2017) Este síndrome se investigó en el ámbito de los servicios como cuidado de la salud, trabajo social y la enseñanza (Ortiz y Elena, 2017), desde tiempos pasados las profesiones de medicina y la docencia han tenido bastante reconocimiento social y por ende responsabilidades de gran trascendencia para el futuro de la sociedad (Chavarría *et al.*, 2017), Freudenberger en 1974 denominó a éstas “profesiones de ayuda” cuyas actividades van dirigidas a otras personas, con las que existe contacto directo (Ponce *et al.*, 2005), es en estas profesiones donde existe mayor riesgo de prevalencia del síndrome, debido a que trabajan con personas y están centradas en el bienestar de los demás. Dávila y Nevado (2016); Gutiérrez *et al.*, 2006; Simancas, Fortich, y González (2016). En la actualidad el profesorado está en una situación compleja y delicada, dado que se le culpabiliza de los problemas en el contexto escolar, especialmente en relación entre profesor y estudiante así como los referentes a cuestiones de tipo social (Arís, 2009). Además la sociedad constantemente exige una mejora en la calidad educativa (Ratto Dattoli, García Pérez, Silva, y González, 2015). Por lo que la docencia es considerada como una de las profesiones con mayor probabilidad a padecer el síndrome de estar quemado (Extremera, Fernández, y Durán, 2003) existen numerosos estudios sobre los factores de riesgo y sus repercusiones en estos profesionales (Fernandez *et al.*, 2015) dado que este síndrome no sólo afecta su calidad de vida y la salud mental del profesional que lo padece (Gutiérrez *et al.*, 2006). El docente que tiene prevalencia del síndrome es, frecuentemente, impredecible en su conducta y con constantes contradicciones. Por lo que siente la imperiosa necesidad de culpar a alguien por lo que pasa, también precisa olvidar al máximo todo lo relacionado con su trabajo (Arís, 2009), además de los efectos negativos en su salud física y mental, el ambiente de aprendizaje y el logro de los objetivos educativos (Durán, Extremera, Montalban, y Rey, 2005; Vallejo, 2017). Además de otras consecuencia como: impuntualidad, abundancia de interrupciones, evasión del trabajo, absentismo y el abandono de la profesión (Guerrero, 2003). El síndrome de burnout describe 4 ciclos: Primera fase, entusiasmo donde existen altas expectativas poco realistas; segunda fase, estancamiento no logra más reconocimientos; tercera fase, frustración y finalmente la fase de indiferencia y apatía hacia su labor (Uribe y Illesca, 2017). Según Segura (2016) este síndrome debe asumirse más como enfermedad que como síndrome, sus referentes teóricos y metodológicos se han modificado a la par con las definiciones de salud y enfermedad. La importancia en la evaluación del estrés laboral se ha incrementado en el ámbito de la salud psicológica ocupacional, más aún cuando se encuentra en niveles crónicos de afectación (Millán y D’Aubeterre, 2012). Una detección oportuna permitiría tomar acciones como intervenciones grupales a través de talleres y programas de consejería y tutorías cuando el síndrome está en evolución progresiva (Merino y Fernández, 2017), sin embargo el problema surge cuando las estrategias son superadas por las demandas del contexto (Martínez, 2015).

El Síndrome de burnout posee un conjunto de síntomas específicos para su diagnóstico y se han teorizado diferentes modelos explicativos de desarrollo (Chiappo, 2016), siendo la definición





más difundida, un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede ocurrir en los individuos normales que trabajan de alguna manera con las personas. (León *et al.*, 2008; Maslach, Jackson, y Leiter, 1997; Padilla *et al.*, 2009; Rivera, Rivera, y González, 2017)

Agotamiento Emocional

Es la dimensión central del síndrome de desgaste ocupacional. El agotamiento emocional está caracterizado por la situación en la que los trabajadores perciben que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo (Gil y Peiró, 1999; Unda, Sandoval, y Gil, 1994), hace referencia a la sensación de sobreesfuerzo físico y al agotamiento de la capacidad de entrega a los demás, tanto desde un nivel personal como psicológico (Arquero y Donoso, 2013)

Despersonalización.

O también denominado deshumanización, consiste en el desarrollo de sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja. Existe un endurecimiento afectivo provocando relaciones distantes, y pérdida de capacidad de contacto interpersonal donde se reemplaza la empatía por la deshumanización. (Balcázar, Montejo, y Ramírez, 2015). culpando de sus problemas a los receptores del servicio o persona con las que trabaja (Kulakova *et al.*, 2017).

Realización personal

También conocido como el sentimiento de no ser eficaz en el trabajo, en el trabajo se entiende la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente respecto a sus propios logros (Marrau, 2004) se siente disminuido de autoeficacia, siente una carencia de recursos de trabajo, así como una falta de apoyo social y de oportunidades para desarrollarse profesionalmente (Díaz y Gómez, 2016)

MATERIALES Y MÉTODOS

Los directivos (Director y Subdirector) de las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular (Inicial, primaria y Secundaria) de la región Puno han sido designados mediante concurso público para el periodo 2015-2017 y posteriormente ampliado hasta el 2018 son un total de 952 personas según la base de datos del Ministerio de Educación de los cuales están en funciones 842 debido a que varios han renunciado o asumido cargos en las Unidades de Gestión Educativas Locales o Dirección Regional de Educación de Puno.

El síndrome de burnout fue medido mediante la aplicación del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) creado en 1981, el cual está constituido por 22 afirmaciones redactadas mediante una escala de Lickert respecto a emociones, actitudes y sentimientos mostrados hacia sus clientes o trabajo (Maslach *et al.*, 1997). Esta escala fue utilizada en varios contextos del mundo y validada para su utilización en estos contextos. (Dávila y Nevado, 2016)

El síndrome de burnout cuenta con tres dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Baja Realización Personal los cuales han sido analizados según las condiciones sociales de los directivos.

RESULTADOS

Se calculó el coeficiente Alpha de Cronbach para las dimensiones del síndrome de burnout y para el total de las puntuaciones, teniendo una muestra de 842 docentes $\alpha = 0,78$; para agotamiento





emocional, el coeficiente obtenido es $=0,71$, para despersonalización, se obtuvo $=0,67$ y para la dimensión de realización personal, el valor fue de $=0,58$. El agotamiento emocional es la dimensión que mejor predice la incidencia del síndrome de burnout, como se ha podido observar en diversos estudios (Arias y Jiménez, 2013; Balcázar *et al.*, 2015; Maslach *et al.*, 1997)

Para el análisis de los resultados recolectados se realizó de manera inductiva, puesto que se empezó con el análisis de las tres dimensiones para luego pasar a medir el nivel de síndrome aplicado a los directivos de la región Puno

Tabla 1: Resultados del nivel de Síndrome de burnout en los directivos designados de la región Puno, 2017.

Nivel de prevalencia	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización Personal		Síndrome de quemarse por el Trabajo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	143	17,0	236	28,0	393	46,7	222	26,4
Medio	185	22,0	186	22,1	193	22,9	607	72,1
Bajo	514	61,0	420	49,9	256	30,4	13	1,5
Total	842	100,0	842	100,0	842	100,0	842	100,0

El 61,0% de los directivos tienen un nivel de prevalencia bajo en la dimensión de agotamiento emocional lo que demuestra que los directivos no se encuentran cansados al estar en contacto directo con las personas estos resultados son similares a los obtenidos por Barbosa *et al.*, (2009) y Marengo y Ávila-Toscano (2016) (Tabla 1), el nivel bajo es favorable debido a que es poco evidente el distanciamiento afectivo, aburrimiento, impaciencia entre otros lo cual permite que puedan afrontar su labor como directivo de forma eficiente (Enriquez y Garzón, 2012), además el puntaje de agotamiento emocional es $16,53 \pm 10,05$ que es similar al obtenido por Arís (2009) ya que esta primera dimensión es la que tiene mayor fluctuación con respecto a las demás dimensiones de burnout. Al mismo tiempo el nivel de despersonalización es bajo en 49,9% de los directivos con un puntaje de $6,62 \pm 5,53$ lo cual implica un baja medida el endurecimiento, frialdad y distanciamiento frente a las personas con las que trabaja (Bustamante, Bustamante, González, y Bustamante, 2016), esta puntuación es alta en comparación al Arís (2009) quien obtuvo $3,85 \pm 4,07$, sin embargo continúa en la categoría de bajo. En cuanto a la realización personal el 46,7% se encuentran en el nivel alto con una puntuación general de $37,00 \pm 8,87$, estos resultados son superior al obtenido por Durán *et al.* (2005) y Marengo y Ávila (2016) los cuales obtuvieron un nivel medio. Este resultado demuestra un bajo nivel de realización profesional al no obtener reconocimiento social y profesional (Bustamante *et al.*, 2016) por lo tanto existe frustración de parte de los directivos ya que la mayoría de los directivos realizan su labor con altas expectativas acerca de los resultados que obtendrán de su tarea (Malandar, 2016). En cuanto al Síndrome de Burnout en forma general se obtuvo un puntaje $60,15 \pm 13,83$ por lo que el nivel de un nivel medio de prevalencia debido a que el agotamiento emocional y despersonalización están en nivel medio a pesar de tener valores altos en Realización personal, sin embargo este 72,1% de directivos que se encuentran en el nivel medio se encuentran en riesgo de desarrollar este síndrome por lo tanto la intención de abandono se incrementa significativamente (Colino y Pérez de León, 2015). Las diferencias en los resultados con otras investigaciones pueden ser debido al modelo y definiciones adoptadas por cada autor (Rojas, Zapata, y Grisales, 2009).





Tabla 2: Resultados del síndrome de burnout por sexo de los directivos designados de la región Puno, 2017

Sexo	Nivel de prevalencia del Síndrome de burnout						Total Recuento
	Alto		Medio		Bajo		
	f	%	f	%	f	%	
Femenino	74	30,58%	165	68,18%	3	1,24%	242
Masculino	148	24,67%	442	73,67%	10	1,67%	600

Según los resultados del síndrome de burnout la mayoría de los directivos de sexo masculino y femenino tienen un nivel de prevalencia medio del síndrome con un 68,18% y 73,67% respectivamente, este resultado es similar al encontrado por Marrau (2004) y Aranda (2006). Además se hizo el cálculo de dependencia entre estas variables mediante Chi cuadrada obteniendo un valor de 3,21 y el valor de sig. en 0,201 con lo cual se demuestra que no existe dependencia entre sexo y el nivel de prevalencia del síndrome de burnout (Tabla 2).

Tabla 3: Resultados del síndrome de burnout por Unidad de Gestión educativa Local (UGEL) de los directivos designados de la región Puno, 2017

Unidad de Gestión educativa Local (UGEL)	Nivel de prevalencia del Síndrome de burnout						Total
	Alto		Medio		Bajo		
	f	%	f	%	f	%	
Azangaro	25	29,41%	59	69,41%	1	1,18%	85
Carabaya	2	8,33%	22	91,67%	0	0,00%	24
Chucuito	11	16,92%	54	83,08%	0	0,00%	65
Crucero	1	25,00%	3	75,00%	0	0,00%	4
El Collao	17	26,98%	44	69,84%	2	3,17%	63
Huancane	18	23,38%	57	74,03%	2	2,60%	77
Lampa	3	8,33%	33	91,67%	0	0,00%	36
Melgar	6	17,14%	29	82,86%	0	0,00%	35
Moho	7	35,00%	13	65,00%	0	0,00%	20
Puno	54	24,55%	162	73,64%	4	1,82%	220
San Antonio de Putina	2	11,76%	15	88,24%	0	0,00%	17
San Román	61	39,10%	91	58,33%	4	2,56%	156
Sandia	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	2
Yunguyo	13	34,21%	25	65,79%	0	0,00%	38

Según la Tabla 3 en la mayoría de las Unidades de Gestión educativa Local (UGEL) el nivel de prevalencia del síndrome de burnout es medio, sin embargo en la UGEL Sandia el nivel de prevalencia es alto en un 100% esto se debe al reducido número de directivos en esta unidad (2), además el nivel de prevalencia bajo resulta 0% en 9 de las 13 UGEL, siendo sus resultados divididos entre nivel medio y alto (Tabla 3).

La dependencia entre estas variables se determinó mediante el valor de Chi cuadrada el cual es 46,29 con un valor de Sig. de 0,008 cuyos valores demostraría que existe una dependencia entre el síndrome de burnout con respecto a la UGEL a la cual pertenecen los directivos sin embargo esta conclusión no podría ser válida debido a que más del 20% de las casillas de la sub tabla han esperado recuentos de casilla menores que 5 y el recuento de casilla mínimo esperado en esta sub tabla es menor que uno.





Tabla 4: Resultados del síndrome de burnout por años de experiencia en el cargo de los directivos de los directivos designados de la región Puno, 2017

Experiencia en el cargo	Nivel de prevalencia del Síndrome de burnout						Total
	Alto		Medio		Bajo		
	F	%	f	%	f	%	
De 1 a 5 años	102	26,98%	270	71,43%	6	1,59%	378
De 6 a 10 años	53	23,56%	167	74,22%	5	2,22%	225
De 11 a más años	67	28,03%	170	71,13%	2	0,84%	239

Según en la mayoría de los directivos tienen un nivel medio de prevalencia del síndrome independientemente del tiempo de experiencia en el cargo, este resultado puede ser contrastado también mediante el valor de Chi cuadrada el cual es 2,63 con un valor de Sig. de 0,622 (Tabla 4). cuyos valores demostraría que no existe una dependencia entre el síndrome de burnout y el tiempo de experiencia lo cual contravendría la propuesta de que los factores de riesgo psicosocial estarían asociados de manera significativa con el síndrome de burnout (Caballero *et al.*, 2009; Chavarría *et al.*, 2017)

CONCLUSIONES

Se muestra evidencias de que está presente el síndrome en los docentes en un nivel moderado, en cuanto al Agotamiento emocional y despersonalización se evidencia un mayor agotamiento en los docentes nombrados que en los contratados evidenciado en la falta de entusiasmo y tensión existente entre los trabajadores, además de un endurecimiento, frialdad y distanciamiento frente a los estudiantes. En cuanto a la dimensión de Realización Personal tanto en docentes contratados y nombrados consideran tener un bajo nivel de realización personal lo cual es un indicador positivo de la existencia del síndrome. La presencia del síndrome no es dicotómica, sino que es variable y depende de las condiciones ambientales y psicológicas de las personas por lo que los resultados deben tomarse considerando el contexto social y temporal determinado.

LLITERARURA CITADA

- Aranda, C. (2006). Diferencias por sexo, síndrome de burnout y manifestaciones clínicas en los médicos familiares de dos instituciones de salud, Guadalajara, México. *Revista costarricense de salud pública*, 15(29), 1-7.
- Arias, L., y Jiménez, A. (2013). Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, XXII(42), 53-76. Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5056905.pdf>
- Arís, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(18), 829-848.
- Arquero, J., y Donoso, J. (2013). Docencia , investigación y burnout : el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista Contabilidad - Spanish Accounting Review*, 16(2), 94-105. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2013.04.001>
- Balcázar, L., Montejo, L., y Ramírez, Y. (2015). Prevalencia del síndrome de desgaste profesional en médicos residentes de un hospital de Mérida, Yucatán, México. *Atención Familiar*, 22(4), 111-114. [https://doi.org/10.1016/S1405-8871\(16\)30064-5](https://doi.org/10.1016/S1405-8871(16)30064-5)
- Barbosa, C., Muñoz, L., Rueda, X., y Suárez, G. (2009). Síndrome De Burnout Y Estrategias De Afrontamiento En Acompañantes Terapéuticos. *Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia Y Tecnología*, 2(1), 21-30. Recuperado a partir de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/n26/n26a03>
- Bustamante, E., Bustamante, F., González, G., y Bustamante, L. (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 62(243), 111-121. Recuperado a partir de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n243/original2>
- Caballero, C., Gonzáles, O., Mercado, D., LLanos, C., Bermejo, Y., y Vergel, C. (2009). Prevalencia del síndrome de burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla. *Psicogente*, 12(21), 142-157.
- Chavarría, R., Colunga, F., Loria, J., y Peláez, K. (2017). Síndrome de burnout en médicos docentes de un hospital de





2. nivel en México. *Educación Médica*, 18(4), 254-261. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.09.001>
- Chiappo, L. (2016). *Universidad peruana cayetano heredia*. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Colino, N., y Pérez de León, P. (2015). El Síndrome de Burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(1), 27-41. <https://doi.org/10.5336/medsci.2009-16135>
- Dávila, A., y Nevado, N. (2016). Validación de Burnout screening inventory en personal de formación del área de la salud. *Educación Médica*, 17(4), 158-163. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.08.007>
- Díaz, F., y Gómez, C. (2016). Research on burnout from 2000 to 2010 in Latin America. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 113-131. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>
- Durán, M., Extremera, N., Montalban, F., y Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158.
- Enriquez, F., y Garzón, F. (2012). Universidad y salud. *Revista Universidad y Salud*, 1(15), 50-66. Recuperado a partir de www.scielo.org.co/pdf/reus/v14n1/v14n1a05
- Extremera, N., Fernández-Berrocá, P., & Durán, A. (2003). Inteligencia emocional y burnout en profesores. *Encuentros en psicología social*, 1(5), 260-265. Recuperado a partir de http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/PDF5burnout_en_profesores.pdf
- Fernandez, V., Longás, J., Chamarro, A., y Virgili, C. (2015). Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: el Cuestionario de Salud Docente. *Revista de psicología de Trabajo y las Organizaciones*, 31(3), 175-185. Recuperado a partir de <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>
- Gil-Monte, R., y Peiró, M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268.
- Guerrero, E. (2003). Análisis por menorizado de los grados de burnout y afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*, 19(1), 146-157.
- Gutiérrez, G., Celis, A., Moreno, S., Farias, F., y Suárez, J. (2006). Síndrome de burnout. *medigraphic Artemisa*, 11, 305-309. Recuperado a partir de <http://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2004/cmas041ac.pdf>
- Kulakova, O., Moreno, B., Garrosa, E., Sanchez, M., y Aragón, A. (2017). Universalidad del constructo del Maslach Burnout Inventory en un contexto latinoamericano. *Acta de Investigación Psicológica*, 7(2), 2679-2690. <https://doi.org/10.1016/j.aippr.2017.05.001>
- León, S., Matsui, O., Aranda, C., y León, M. (2008). Factores Psicosociales Y Síndrome De Burnout En Docentes De Educacion Basica Del Estado De Jalisco. *Foro de las Américas en investigación sobre factores psicosociales*, II, 10. Recuperado a partir de <http://factorespsicosociales.com/segundoforo/carteles/cortes-matsui-et-al.pdf>
- Malander, M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 177-182. Recuperado a partir de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300177&lang=pt
- Marengo, D., y Ávila, H. (2016). Dimensiones de apoyo social asociadas con síndrome de burnout en docentes de media académica. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 7-18. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSII14-2.dasa>
- Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, V(10), 53-68.
- Martínez, P. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.001>
- Marucco, A., Gil, R., y Flamenco, E. (2007). Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en pediatras de hospitales generales, estudio comparativo de la prevalencia medida con el MBI-HSS y el CESQT. *Información Psicológica*, 91-92, 32-42.
- Maslach, C., Jackson, S., y Leiter, M. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual. En *Maslach Burnout Inventory Manual*, 4th Edition (3.ª ed., pp. 191-218). Recuperado a partir de <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Merino, C., y Fernández, M. (2017). Ítem único de burnout en estudiantes de educación superior: estudio de validez de contenido. *Educación Médica*, 18(3), 195-198. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.06.019>
- Millán, A., y D'Aubeterre, E. (2012). Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory -GS en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista de Psicología*, 30(1), 103-128. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/2627/2574>
- Orgambidez, A., Pérez, J., y Borrego, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 69-77. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>
- Ortiz, R., y Elena, B. (2017). Habilidades clínicas , inteligencia emocional percibida y desgaste laboral en médicos pasantes de servicio social. *Investigación en Educación Médica*. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.11.006>
- Padilla, A., Gómez Restrepo, C., Rodríguez, V., Dávila, M., Avella, B., Caballero, A., Hernández, S. (2009). Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 38(1), 50-65. Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/pdf/806/80615419005.pdf>
- Ponce, R., Bulnes, S., Aliaga, R., Atalaya, C., y Huertas, E. (2005). El síndrome del «quemado» por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de investigación en psicología*, 8(2), 87-112. Recuperado a partir de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4050>
- Ratto, A., García, C., Silva, I., y González, S. (2015). El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 273-281. Recuperado a partir de www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v9n2/v9n2a05
- Rivera, A., Rivera, C., y González, C. (2017). Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de





- vida profesional y burnout en residentes &. *Investigación en educación médica*, 6(21), 25-34. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.05.010>
- Rojas, M., Zapata, A., y 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), 198-210. Recuperado a partir de www.redalyc.org/articulo.oa?id=12011791011
- Segura, O. (2016). Agotamiento profesional : hacia una epidemiología social de la unidad de cuidado intensivo. *Revista Facultad de Medicina*, 64(4), 721-725. Recuperado a partir de <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v64n4.55019>
- Simancas, A., Fortich, N., y González, D. (2016). Validez y consistencia interna del Inventario Maslach para burnout en estudiantes de Odontología de Cartagena , Colombia. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2016.02.003>
- Unda, S., Sandoval, I., y Gil, R. (1994). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos, 53-63.
- Uribe, M., y Illesca, M. (2017). Burnout en estudiantes de enfermería de una universidad privada. *Investigación en educación médica*, 6(24), 234-241. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.11.005>
- Vallejo, M. (2017). Una aproximación al síndrome de burnout y las características laborales de emigrantes españoles en países europeos. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(2), 137-145. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.001>

