

## Factores psicosociales asociados a la incidencia del Síndrome de Burnout en docentes de medicina Azogues enero-junio 2023

*Psychosocial factors associated with the incidence of Burnout Syndrome in Azogues medical teachers January-June 2023*

Erika Tatiana Castro Gonzalez, Rommel Fernando Silva Caicedo

### RESUMEN

La investigación parte de determinar la incidencia del Síndrome de Burnout asociado a los factores psicosociales en docentes de la ciudad de Azogues, provincia de Cañar-Ecuador. Se propone determinar las dimensiones correlacionadas mediante investigación aplicada. El estudio es cuantitativo y decanta del constructo teórico en donde la carga y el ambiente laborales están asociadas con la incidencia del síndrome de Burnout. Por lo que se investigó a 90 docentes de la carrera de Medicina. Los resultados revelan que existe correlación de 0,321\*\* con la carga y el ámbito laborales con 0,218\* siendo las pruebas estadísticamente significativas a un nivel menor al p- valor de 0,05. Se concluye que, los programas preventivos de salud ocupacional deben estar encaminados fervorosamente a tratar los factores psicosociales como la carga y el ambiente laborales si se pretende disminuir la incidencia de síndrome de Burnout en el contexto específico de estudio.

**Palabras clave:** Riesgo; síndrome; estrés; burnout; psicosociales.

---

#### Erika Tatiana Castro Gonzalez

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador. erika.castro@ucacue.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0003-3202-9193>

#### Rommel Fernando Silva Caicedo

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador. rommel.silva@ucacue.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0002-3599-2914>

<http://doi.org/10.46652/rgn.v9i40.1164>  
ISSN 2477-9083  
Vol. 9 No. 40 enero-marzo, 2024, e2401164  
Quito, Ecuador

Enviado: octubre 15, 2023  
Aceptado: diciembre 21, 2023  
Publicado: enero 06, 2024  
Publicación Continua



## ABSTRACT

The research is based on determining the incidence of Burnout Syndrome associated with psychosocial factors in teachers in the city of Azogues, province of Cañar, Ecuador. It is proposed to determine the correlated dimensions through applied research. The study is quantitative and is based on the theoretical construct in which workload and work environment are associated with the incidence of Burnout syndrome. Therefore, 90 teachers of the Medicine career were investigated. The results reveal that there is a correlation of 0.321\*\* with the workload and the work environment with 0.218\* being statistically significant tests at a level lower than p-value of 0.05. It is concluded that, occupational health preventive programs should be fervently aimed at treating psychosocial factors such as workload and work environment if the incidence of Burnout syndrome in the specific context of study is to be decreased.

**Keywords:** Risk; síndrome; stress; burnout; psychosocial.

## Introducción

El Síndrome de Burnout se define como una situación de cansancio afectivo, pérdida del carácter individual y la carencia de dinamismo en su laboral (Guzmán et al., 2020). El estrés laboral se presenta en los últimos años con mayor frecuencia, especialmente en las instituciones educativas, por factores como cambios políticos y sociales, dejando secuelas, como problemas físicos, sociales y psicológicos. (Rodríguez et al., 2017).

El síndrome de Burnout, patología ya reconocida por la Organización Mundial de la Salud, y considerada peligrosa (García et al., 2021), afecta especialmente a profesionales y trabajadores del campo sanitario y educativo, siendo más propensos los médicos, enfermeras y docentes de los diferentes niveles educativos (Tricco et al., 2018), causados por altas cargas de estrés no asimiladas, presión de trabajo, con sintomatología como el agotamiento emocional, falta de capacidad de comunicación y asociación, alteraciones en el sistema endocrino y cardiovascular (Capone & Petrillo, 2020), con una relación directa con la diabetes y la obesidad. Los profesionales más afectados son los docentes universitarios (Gurumendi España et al., 2021).

Se puede observar datos a nivel mundial en investigaciones sobre la prevalencia del síndrome de Burnout, en una muestra de 218 docentes de universidades públicas Andaluzas, evidenciando una prevalencia del 62% en grado alto del síndrome de burnout, 33% en grado medio y un 5% en grado bajo (Mohamed & Mohamed, 2022). Por su parte, Teles, et al. (2020), En un estudio con 520 profesores de Instituciones de Enseñanza Superior (IES) portuguesas: el 65.2% eran mujeres, los docentes mayores de 60 años y los que tenían más de 30 años de experiencia docente tenían niveles más bajos de estrés percibido, las mujeres mostraron mayores niveles de estrés percibido y agotamiento emocional que los hombres en las dimensiones de burnout, el estrés percibido se correlacionó directamente con el agotamiento emocional y la despersonalización, e inversamente con la realización personal, explicando el 31.3% de la variabilidad en el burnout.

A nivel de Latinoamérica, Villamar et al. (2019), en 247 docentes de una universidad pública de México. Determinando en el 30% una prevalencia alta de las dimensiones de Burnout, el 90% de factores laborales. Mostrando relación significativa entre todos los factores psicosociales con la mayoría de las dimensiones del Burnout independientes al sexo, la edad o el estado civil, siendo los predictores más confiables con el 40,9% los problemas sociales y organizacionales y el 34.8% por conflictos con alumnos. De la misma forma, Salcedo, et al (2020), en su estudio realizado en Lima en docentes, se observa una prevalencia media del síndrome de Burnout con un 82.2%, según el cansancio emocional; un nivel alto con el 59.8%, según la despersonalización un nivel bajo con un 53.3%; y en la realización personal un nivel alto con el 57.9% (Salcedo et al., 2020). Por otra parte, Tito et al., (2022) en Perú señala una prevalencia baja de burnout en el 79.4% de los docentes universitarios encuestados. En la dimensión, agotamiento un 43.5% y cinismo el 60.3%, siendo una escala baja, con relación a la eficacia profesional fue alta con un 46.6%.

A nivel local. En Ecuador, Jarrín et al. (2022), en una muestra de 399 docentes ecuatorianos de educación superior del sector público, 208 de sexo masculino y 191 del sexo femenino. La prevalencia del síndrome de burnout fue del 30,83%, el 14,54% presenta riesgos de padecerlo y el 54,64% no lo presentan. Según las dimensiones: el 30,08% presentó agotamiento emocional. El 15,04% En la subescala de despersonalización, y la baja realización personal se muestra en el 15,79%. Por su parte, Manzano, (2020) determinó en una institución educativa una prevalencia del 29% de los docentes presentaron cansancio emocional; la despersonalización fue del 17%; y el 85% de los docentes presenta un alto nivel de realización, concluyendo que los docentes poseen una prevalencia baja del síndrome.

En el mismo contexto Crespo et al. (2023), en una muestra de 59 docentes de educación superior, determinó una prevalencia alta del 84.61% de cansancio emocional, un 23.07% alto en el aspecto de despersonalización y un 7.69% bajo en la realización personal. De igual manera Garcia et al. (2022), en una muestra de 86 docentes de una universidad pública ecuatoriana, determinó la prevalencia del Síndrome Burnout en el 18,60% de la población, el 2,33% con baja Realización Personal y 16,28% con Agotamiento Emocional, el 1,16% tiene Despersonalización, hallando relaciones significativas con la percepción de que su trabajo consume mucha energía teniendo un efecto negativo a nivel personal.

El desgaste profesional, también conocido como burnout, es una afección psicológica derivada del estrés crónico en el trabajo. Existen varias teorías que intentan explicar las causas y los mecanismos del burnout (Herrera & Valero, 2021). He aquí algunas de ellas:

Modelo de Burnout de Maslach: Desarrollado por Christina Maslach y Susan Jackson, este modelo es uno de los más conocidos en el estudio del burnout. Describe el burnout como un fenómeno de tres dimensiones: agotamiento emocional (sentimientos de agotamiento y falta de energía), despersonalización (actitud negativa e insensibilidad hacia los demás) y disminución de la realización personal (sentimientos de ineficacia y bajo rendimiento en el trabajo) (Garita & Herrera, 2019).

**Modelo Demanda-Control-Apoyo:** Propuesto por Robert Karasek, este modelo sugiere que el burnout está causado por la interacción entre las altas demandas en el trabajo, la falta de control sobre el trabajo y la falta de apoyo social (Akin, 2019). Según esta teoría, cuando los empleados se enfrentan a grandes exigencias, poco control sobre su trabajo y poca o ninguna ayuda de compañeros o superiores, tienen más probabilidades de sufrir burnout (Vega, 2001).

**Teoría de la equidad de Adams** esta teoría se refiere primordialmente en los sentimientos de igualdad que siente el empleado en su ambiente laboral en comparación con su compañera, con el fin de encontrarse en relación entre el esfuerzo aportado, tanto mental como físico recibido por parte de la empresa (Veytia & Contreras, 2018). Cuando los empleados sienten que sus aportaciones son mayores a su remuneración, se produce un sentimiento de inequidad o injusticia, lo que conlleva a impulsar el cambio del comportamiento dentro de su ámbito de trabajo (Espinosa et al., 2017).

Según la teoría de la carga cognitiva se establece que el aprendizaje es óptimo si los contextos de este están adecuadamente alineados de acuerdo a la arquitectura cognitiva humana (Szigeti et al., 2017). Esta idea principalmente se basa al momento que se deba aprender nuevas estrategias, ya que no se puede exigir al cerebro que se familiarice con estos nuevos conocimientos y también realizar procesos cognitivos exigentes, por lo que primero se debe ir avanzado paso a paso (Rodríguez, 2018). De tal forma que primordialmente debemos incorporar nuevos conocimientos, familiarizarse con el mismo, luego una vez interiorizado analizar más detenidamente y finalmente poner en práctica dichos conocimientos (Sandoval, 2022).

**Modelo de descompensación esfuerzo-recompensa:** Desarrollado por Johannes Siegrist, este modelo hace hincapié en la importancia de la relación entre esfuerzo y recompensa en el trabajo (Luceño et al., 2004). Según esta teoría, el burnout se produce cuando los empleados perciben que están invirtiendo mucho esfuerzo en el trabajo, pero no están recibiendo recompensas adecuadas a cambio. Las recompensas pueden ser económicas, reconocimiento, promociones, entre otras (Marrero & Aguilera, 2018).

**Modelo de Incongruencia de Valores:** Esta teoría sugiere que el burnout ocurre cuando hay una falta de alineación entre los valores personales de los individuos y los valores organizacionales (Marsollier, 2019). Cuando los empleados perciben una discrepancia significativa entre sus valores y los valores promovidos por la organización, pueden sentirse desgastados, desmotivados y eventualmente desarrollar burnout (Soria et al., 2018).

Es importante señalar que estas teorías no se excluyen mutuamente y que varias de ellas pueden interactuar para explicar el fenómeno del burnout. Además, cada persona es única y puede tener experiencias específicas y factores desencadenantes que contribuyan al desarrollo del burnout (Veytia & Contreras, 2018).

## Estudios aplicados en contextos distintos de las variables de investigación independientes

El burnout está más relacionado con factores como el entorno laboral, la carga de trabajo, la presión, el estrés crónico y la falta de recursos y apoyo adecuados (Ratanasiripong et al., 2020). Es más común que se produzca en entornos de trabajo exigentes, como las profesiones de alto estrés como la medicina, la enfermería, la enseñanza, la abogacía o los servicios de emergencia, entre otras. Sin embargo, esto no excluye la posibilidad de que ocurra en otros sectores o profesiones (Rodríguez & Rivas, 2011).

La carga de trabajo excesiva es un factor que suele asociarse con el agotamiento. Cuando los empleados están constantemente agobiados por una carga de trabajo excesiva, plazos ajustados y largas jornadas de trabajo, pueden sufrir agotamiento (Tabares, 2020). Una carga de trabajo excesiva puede poner a prueba las capacidades físicas y mentales de los empleados, dificultándoles hacer frente al estrés y encontrar un equilibrio saludable entre la vida laboral y persona (Rodríguez, 2018).

Un estudio, realizado por Rodríguez & Huapaya (2021), determinaron las diferencias en la relación de la carga laboral y el síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de la Universidad Peruana Unión, Lima, en el 2017. Demostrando que entre el personal contratado y nombrado existe la misma exposición a rasgos de burnout como de carga laboral. Existiendo diferencias significativas según el tiempo laboral entre 1 a 5 años como los laboran más de 6 años no están expuestos al mismo nivel de síndrome de Burnout.

Es importante señalar que un mayor nivel educativo puede estar asociado a ciertas presiones y exigencias adicionales. Los profesionales altamente cualificados pueden enfrentarse a altas expectativas de rendimiento, presiones para avanzar en su carrera, largas jornadas laborales y una cultura de trabajo competitiva (Munn et al., 2015). Estos factores pueden aumentar el riesgo de burnout, pero no es una regla general y varía de una persona a otra (Angulo, 2022).

En un estudio realizado en Colombia analizaron comparativamente las manifestaciones del síndrome de burnout en profesores escolares y universitarios residentes en la ciudad de Arequipa, en una muestra de 413 profesores seleccionados intencionalmente y se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach. Se encontró que existen diferencias significativas en cuanto al sexo, estado civil y nivel docente de los profesores, resultando mayores niveles de agotamiento para las profesoras de nivel escolar y niveles moderados de despersonalización para los profesores universitarios (Arias et al., 2019).

De la misma manera, Bedoya et al. (2017), en Colombia, en una población de 150 docentes universitarios. Los resultados mostraron la edad promedio de 41 años, experiencia laboral de 6 años, la mayoría fueron hombres, el 40,0% tiene el tipo de contratos a término indefinido. El 16,7% tiene estudios de postgrado. Se determinó que los docentes que cuentan con solo pregrado y con menor antigüedad reportan mayores puntajes en agotamiento emocional.

El tipo de contrato laboral también puede desempeñar un papel en la aparición del burnout, los contratos de trabajo a tiempo parcial o temporales, suelen asociarse a una menor estabilidad laboral, un menor control sobre el trabajo y una mayor inseguridad económica (Li et al., 2020), estos factores pueden aumentar la presión y el estrés, contribuyendo al desarrollo del burnout (Bouza et al., 2020). Por otra parte, los contratos a tiempo completos o estables forma entornos laborales muy exigentes en los que los trabajadores tienen plazos muy ajustados, una gran carga de trabajo pudiendo aumentar el riesgo de burnout (Flores & Sasaguay, 2023).

En Ecuador, (Anzules et al., 2022), evaluaron el síndrome de Burnout en docentes universitarios de Manabí, desde junio de 2018 a junio de 2021, en 53 docentes con niveles académicos diferentes, en donde el sexo femenino presentó mayor incidencia con el 73,6 %, la edad de mayores de cincuenta años con el 52,8 %. Destacó la falta de realización personal ( $40,77 \pm 8,48$ ), se detectó casos del síndrome de Burnout, concretamente en docentes titulares.

En el mismo contexto, (Cabellos Alvarado et al., 2020), señala que el estrés laboral y el alto nivel de agotamiento se asocian con una menor satisfacción laboral. La relación entre alto nivel de agotamiento está relacionada con docentes más jóvenes y con menos experiencia. El agotamiento está asociado a factores académicos como las horas lectivas. El agotamiento está asociado a las actividades de investigación y a una condición laboral como contratada (Ptáček et al., 2019).

La experiencia laboral también puede influir en la aparición del burnout. Tanto los empleados con poca experiencia como los más experimentados pueden sufrir burnout laboral (Ingles et al., 2019), los empleados con más experiencia suelen tener mayores responsabilidades en sus funciones laborales, esta sobrecarga de responsabilidades puede provocar mayor estrés y presión, aumentando el riesgo de burnout (Casique & López, 2015), Por otra parte, los empleados con poca experiencia pueden sufrir burnout si no tienen oportunidades adecuadas de crecimiento y desarrollo profesional. La falta de perspectivas de promoción profesional, la falta de formación adecuada o el estancamiento en el puesto pueden provocar una sensación de agotamiento y falta de logros, contribuyendo al burnout (Rossi et al., 2020).

Como se puede observar en una investigación realizada en el 2015, con el objetivo de determinar el síndrome de Burnout en una población de 30 docentes de Colombia, mediante el Instrumento Maslach Burnout Inventory, dando como resultados que el 66,66 % presentaron cansancio emocional bajo y el 26,66 % cansancio emocional medio. 96,66 % nivel bajo de despersonalización y el 80 % alto nivel de realización personal; evidenciando correlación positiva entre despersonalización/tiempo de servicio (González et al., 2015).

El horario de trabajo desempeña un papel importante en el desarrollo del burnout. El número de horas trabajadas, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la falta de un descanso adecuado pueden contribuir al burnout profesional (García et al., 2022). La fatiga física y mental resultante de largas jornadas laborales puede dañar la salud y el bienestar general de las personas, haciéndolas más propensas al burnout. Trabajar en horarios irregulares, como turnos de noche, fines de semana o de guardia, puede alterar los ritmos circadianos naturales del cuerpo, afectando

al sueño y a la calidad de vida (García et al., 2018). Esto puede provocar fatiga crónica, dificultades para dormir y estrés adicional, contribuyendo al desarrollo del burnout. La falta de tiempo adecuado para el descanso y la recuperación también puede aumentar el riesgo de burnout (Zhao & Ding, 2019). Cuando los empleados no tienen tiempo suficiente para desconectar del trabajo, relajarse, cuidarse y recuperar energía, son más susceptibles de sufrir agotamiento físico y emocional (Ofei et al., 2019).

### **Definición del concepto de la variable dependiente**

El síndrome de burnout es una respuesta a estresores crónicos en el trabajo, caracterizada por tres dimensiones interdependientes: agotamiento emocional, despersonalización y reducción del sentimiento de realización personal (Molero et al., 2019), existiendo una tendencia de los profesionales de la salud a desarrollar el síndrome, siendo frecuentemente identificado en médicos de diferentes especialidades (25 a 67%) (Perniciotti, 2020).

El término burnout, que indica una reacción humana a algo fuera de uno mismo, está menos estigmatizado, lo que permite que se convierta en un término comodín para el malestar emocional. Sin embargo, etiquetar erróneamente la angustia de un médico como burnout puede impedir o retrasar el tratamiento adecuado del MDD, un trastorno mental grave y a veces potencialmente mortal (Oquendo et al., 2019).

El burnout es una entidad con una alta incidencia especialmente en los profesionales de la salud como médico, con graves repercusiones laborales, personales y económicas, cuyo reconocimiento como enfermedad está cambiando en los últimos años (Casique & López, 2015). El factor común es una mayor exigencia cualitativa o cuantitativa al profesional. Aunque puede tener un sustrato de características personales, es más frecuente que se asocie a factores extrínsecos propios de la organización del trabajo y de la gestión de los riesgos laborales (Bernardo et al., 2016). Implica graves costes indirectos para el sistema sanitario, como absentismo laboral, elevados costes financieros y conlleva pérdida de salud y bienestar en las personas que lo padecen (Bouza et al., 2020).

Por lo expuesto anteriormente, la pregunta de investigación es ¿Cuáles son los factores psicosociales que intervienen en la incidencia del Síndrome de Burnout a partir de los factores asociados en el personal de la Carrera de Medicina sede Azogues en el periodo 2023?, siendo el objetivo identificar cuáles son los factores de riesgo psicosociales asociados a la incidencia del Síndrome de Burnout en la Carrera de Medicina Sede Azogues con el fin de disminuir el estrés laboral mediante la implementación de medidas preventivas y correctivas con el personal de salud ocupacional.

## Metodología

En el estudio se utilizó el diseño de investigación cuantitativo de tipo descriptivo correlacional transversal.

La investigación descriptiva cuantitativa es un tipo de investigación no experimental en la que las variables se miden mediante términos numéricos, aunque el investigador no manipula las variables objeto de estudio. Este tipo de investigación se conoce comúnmente como Investigación Descriptiva, la investigación descriptiva, clasifica los tipos de investigación en función del propósito de la investigación. El término cuantitativa hace referencia que las variables se medirán en términos numéricos. La investigación descriptiva cuantitativa utiliza dos metodologías/diseños, la investigación observacional y las metodologías de investigación por encuesta (Arias et al., 2019; Guevara, 2020).

**Población:** La población para el estudio, está conformada por 90 que el total de docentes que laboran en la Universidad Católica de Cuenca–Azogues en la facultad de medicina, ubicada en la ciudad de Azogues, de la provincia del Cañar, Ecuador. El período de recolección de datos abarcará desde enero a junio del 2023.

**Universo y Muestra:** Se trabajará con el total del universo, siendo el total de 90 docentes de la facultad de Medicina, entre ellos: docentes titulares y tutores de prácticas.

La técnica aplicada para la recolección de daos fue un instrumento estructurado que registró las variables sociodemográficas como sexo, edad, instrucción, jornada laboral, horario de trabajo y tipo de contrato de trabajo, así como las variables carga laboral, ambiente laboral. También se utilizó el cuestionario MBI-HSS, que está diseñado particularmente para profesionales de las áreas de medicina, trabajadores sociales, terapeutas, agentes de policía, consta de tres escalas: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, cada ítem valora en una escala tipo Likert que van de 0 (nunca) a 4 (diariamente) (La Rotta et al., 2021).

Tabla 1. Medición de fiabilidad del instrumento Alpha de Cronbach.

	Ítems prueba piloto	Alpha Cronbach Final
Variables Independientes		
X1 = Carga laboral	6	0,715
X2 = Ámbito laboral	10	0,804
Variables Dependientes		
Y1 = Síndrome de Burnout	9	0,796
Alpha de Cronbach de la escala general	25	0,725

Nota. Alpha de Cronbach por variables y escala general (2023).

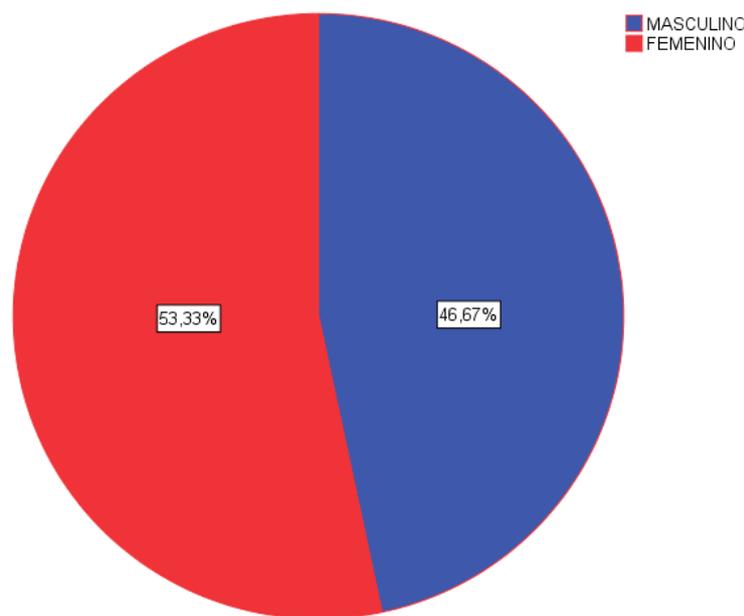
## Resultados

Los resultados de la presente investigación se distribuyen en dos momentos: en primer espacio se caracteriza al sujeto de estudio con los resultados de las variables de control. En segundo lugar, se describen los resultados de la prueba de parametría, el histograma de frecuencias y las correlaciones no paramétricas.

### Caracterización del sujeto de estudio

De acuerdo con el análisis de los resultados de las variables de control, se caracteriza a los sujetos de estudio en un grupo de 90 docentes que laboran en la carrera de medicina de la Universidad Católica de Cuenca Sede Azogues. La variable género es importante en la investigación propuesta debido a que existe cierto equilibrio en los porcentajes tanto de hombre como mujeres. El 53.33% pertenece al sexo femenino y el 46.67% al sexo masculino. (Véase la figura 1).

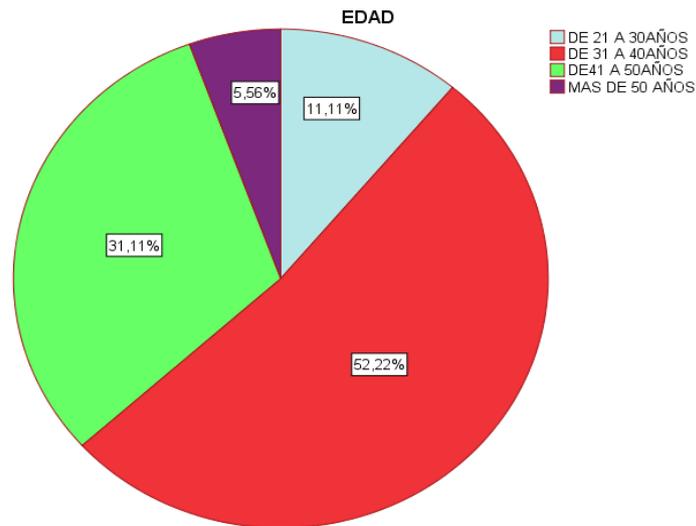
Figura 1. Género.



Fuente: Elaborado por el autor.

La variable edad indicó que el 52,22% de los docentes pertenecían al grupo de edad de 31 a 40 años, por lo que fue el grupo más amplio en nuestro estudio. Seguido de la población de 41 a 50 años, que constituye el 31,11% de la población total. Asimismo, el 11,11% de los docentes tienen entre 21 y 30 años. La población de adultos mayores representó sólo el 5,56%. Por lo tanto, esta variable no es un factor determinante en nuestra propuesta de estudio por desigualdad porcentual, ya que la mayoría de nuestra población son jóvenes, aunque se dividen en diferentes rangos de edades. (Véase figura 2).

Figura 2. Edad.



Fuente: Elaborado por el autor.

El nivel de preparación educativa de los docentes encuestados es superior por lo que beneficia nuestro trabajo de campo, que se torno de facil abordaje. El 56,67% de docentes tienen especialidad. El 31,11% ha realizado al menos una maestria. EL 10% han alcanzado su título de tercer nivel. Solo el 2,22% de docentes han realizado sus estudios doctorales. (Vease figura 3).

Figura 3. Instrucción Educativa.

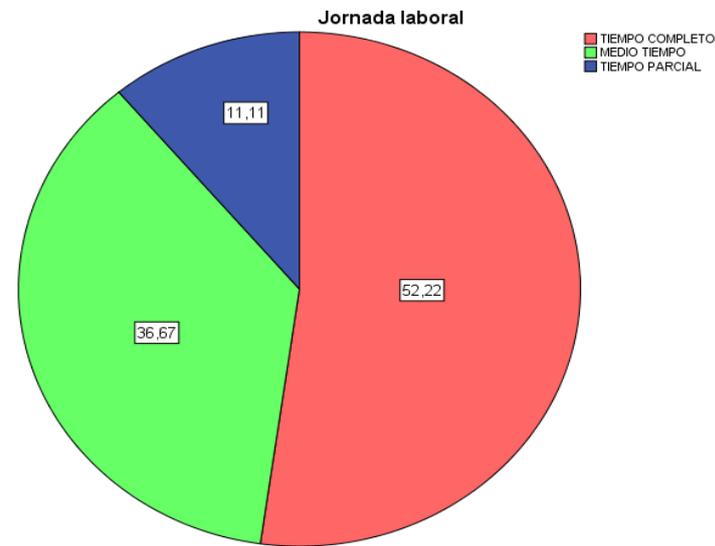


Fuente: Elaborado por el autor.

La jornada laboral de los docentes es muy revelante ya que permite conocer el estado de salud mental objetiva de los sujetos. Los profesionales con una jornada labor de ocho horas tienen una mayor tendencia a daños en su salud debido a las presiones que se están sometidas a diario.

En este caso el 52,22% de docentes trabajan a tiempo completo. El 36,67% de los profesionales laboran medio tiempo. Por último, los profesionales que realizan su trabajo en un tiempo parcial es de el 11,11%. (Véase figura 4).

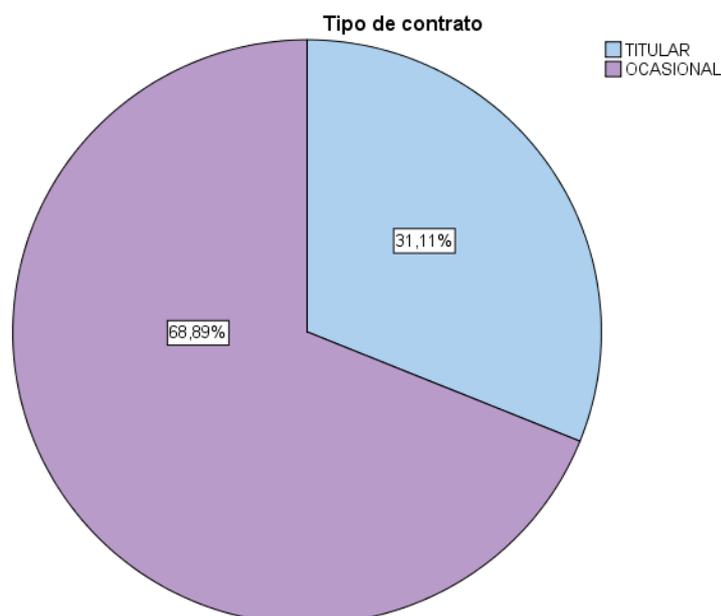
Figura 4. Jornada Laboral.



Fuente: Elaborado por el autor.

La variable contrato laboral determino que el 68,89% de la poblacion posee un contrato ocasional por lo cual esta poblacion es mas propensa a sufrir de Sindrome de Burnout debido a la falta de estabilidad laboral. El 31,11% de los profesionales que se estudio son estables. (Véase figura 5).

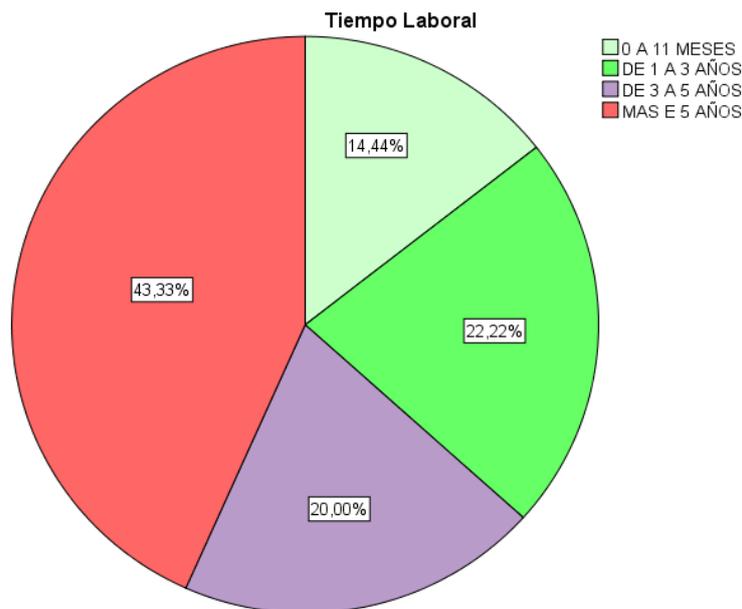
Figura 5. Tipo de contrato.



Fuente: Elaborado por el autor.

La antigüedad laboral de los docentes estableció que la mayoría labora más de 5 años con un porcentaje del 43,33%. Seguido del 22,22% de los trabajadores con una antigüedad laboral de 1 a 3 años. De igual manera el 20% labora 3 a 5 años. Finalmente el 14,44% de los empleados son nuevos teniendo una antigüedad de 0 a 11 meses. Por lo que se considera que es un factor importante ya que la mayor parte de la población estudiada tiene una mayor antigüedad laboral. (Véase figura 6).

Figura 6. Tiempo laboral.



Fuente: Elaborado por el autor.

### Prueba de parametria

Se realizó una prueba de parametria para conocer el comportamiento de los datos bajo la curva. La investigación parte desde  $n=90$  sujetos estudiados, por lo que en consecuencia se aplicó la prueba de kolmogorov Smirnov. La prueba de la investigación determina que las variables son estadísticamente significativas al ser menores al  $p$ -valor 0,05. En consecuencia, la distribución de los datos tiene un comportamiento sesgado que se indicará con mayor exactitud en el histograma de frecuencias. De acuerdo con esta prueba se aplicará la correlación de Spearman. (Véase tabla 02).

Tabla 02. Prueba de normalidad.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PROMEDIO SINDROME DE BURNOUT	,116	90	,005	,957	90	,004
PROMEDIO CARGA LABORAL	,124	90	,002	,969	90	,033
PROMEDIO AMBIENTE LABORAL	,123	90	,002	,913	90	,000

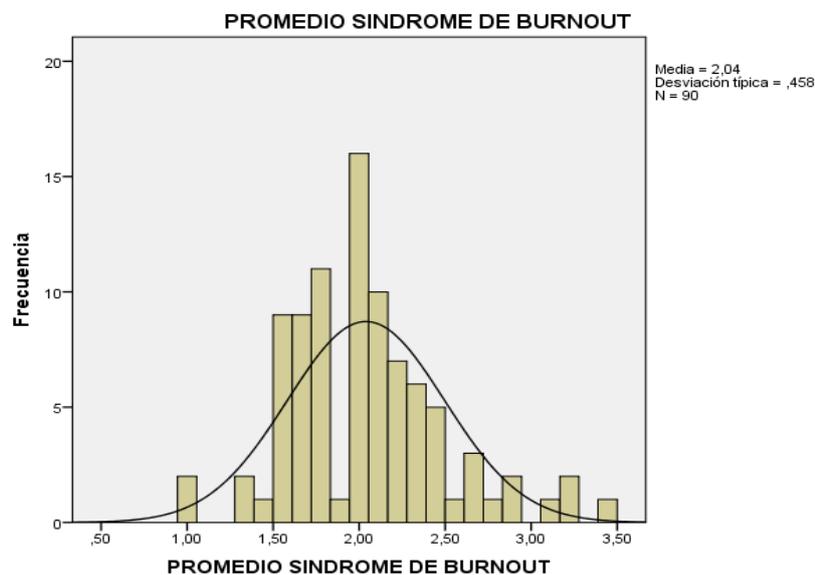
a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Adaptado de las salidas del SPSS, 2023.

### Analisis del histograma de frecuencias

En la figura 07 se muestra el histograma de los resultados. En consecuencia, tenemos un promedio es de 2,0395 con una desviación estándar de ,45776. Estableciendo que los datos están mayormente agrupados entre 1,9436 y 2,1354. La figura presenta un sesgo natural a la izquierda por lo que se afirma una distribución no paramétrica. (Véase figura 07).

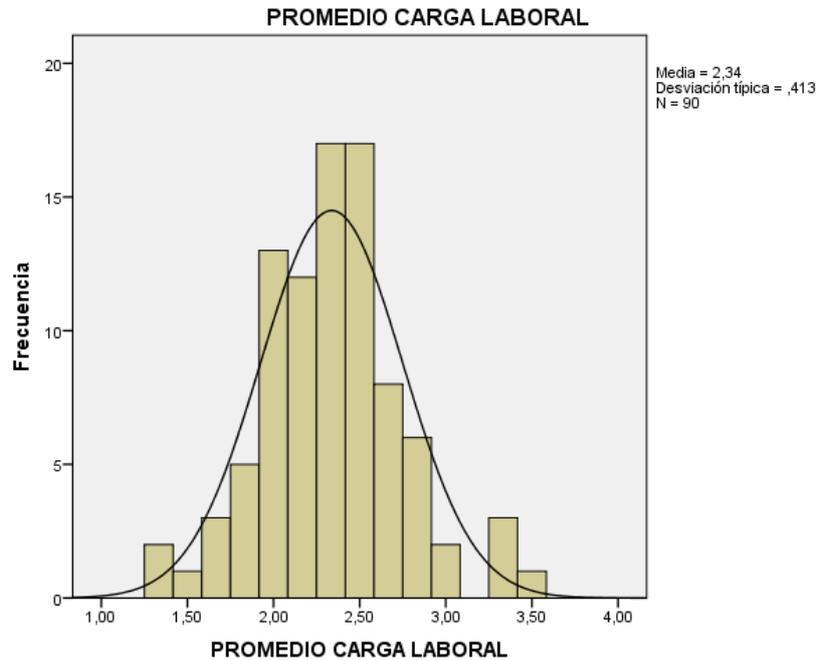
Figura 07. Frecuencia del síndrome de burnout.



Fuente: Elaborado por el autor.

En la figura 08 se muestra el histograma de los resultados de la carga laboral. El promedio es de 2,3370 con una desviación estándar de 0,41279. Significa que los datos están mayormente agrupados entre 2,2506 y 2,4235. Esta figura presenta un sesgo natural a la izquierda por lo que afirma una distribución no paramétrica. (Véase figura 08).

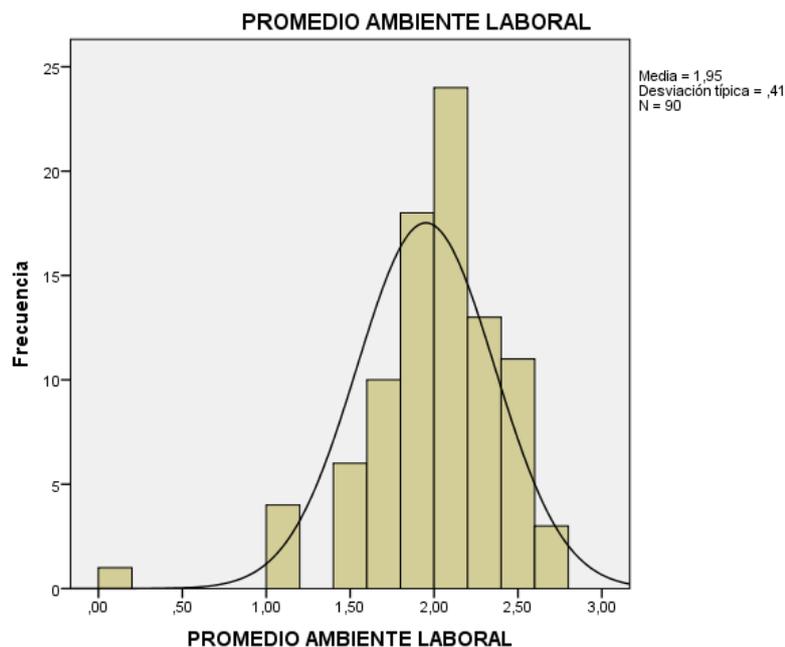
Figura 08. Frecuencia carga laboral.



Fuente: Elaborado por el autor.

En la figura 09 se muestra el histograma de los resultados del ambiente laboral. El promedio es de 1.9511 con una desviación estándar de 0,40978. Significa que los datos están mayormente agrupados entre 1,8853 y 2, 0369. Esta figura demuestra un sesgo natural a la derecha por lo que afirma una distribución no paramétrica. (Véase figura 09).

Figura 09. Frecuencia ambiente laboral.



Fuente: Elaborado por el autor

## Correlaciones no paramétricas

En la tabla 03 se muestra los resultados de las correlaciones no paramétricas obtenidas en la investigación. La variable carga laboral muestra una correlación de (0,581\*\*) a un nivel de significancia bilateral de 0,02 menor al p-valor de 0,01, por lo tanto, es estadísticamente significativa. A medida que aumenta el número la carga laboral aumenta el riesgo de sufrir de síndrome de burnout o viceversa. La variable Promedio ambiente laboral tiene una correlación de 0,218\* (Sig. 0,039) menor al p-valor de 0,05. Implica que, a medida que disminuye la calidad del ambiente laboral, incrementa el riesgo de sufrir síndrome de burnout en este contexto. (Véase tabla 03).

Tabla 03. Correlaciones no paramétricas de Spearman.

		Correlaciones			
			PROMEDIO SINDROME DE BURNOUT	PROMEDIO AMBIENTE LABORAL	PROMEDIO CARGA LABORAL
Rho de Spearman	PROMEDIO SINDROME DE BURNOUT	Coefficiente de correlación	1,000	,218*	,321**
		Sig. (bilateral)		,039	,002
		N	90	90	90
	PROMEDIO AMBIENTE LABORAL	Coefficiente de correlación	,218*	1,000	,042
		Sig. (bilateral)	,039		,697
		N	90	90	90
	PROMEDIO CARGA LABORAL	Coefficiente de correlación	,321**	,042	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	,697	
		N	90	90	90
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).					
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).					

Fuente: Elaborado por el autor.

En la tabla 04 se presenta los resultados de la relación entre género y la variable Síndrome de Burnout, el mismo que demuestra que el 72,9% del total de la población femenino-encuestada sufría frecuente mente del síndrome de estrés laboral y frente al 47,6% de los hombres, así se puede apreciar que es más común en las mujeres. (Véase tabla 04).

Tabla 04. Género.

		Tabla de contingencia GENERO * PROMEDIO SINDROME DE BURNOUT																			
		PROMEDIO SINDROME DE BURNOUT																			
GENERO	RECUENTO	1,00	1,33	1,44	1,56	1,67	1,78	1,89	2,00	2,11	2,22	2,33	2,44	2,56	2,67	2,78	2,89	3,11	3,22	3,44	Total
	MASCULINO		2	2	0	5	4	8	1	6	5	2	2	1	0	1	1	0	0	2	0
FEMENINO		0	0	1	4	5	3	0	10	5	5	4	4	1	2	0	2	1	0	1	48
Total		2	2	1	9	9	11	1	16	10	7	6	5	1	3	1	2	1	2	1	90

Fuente: Elaborado por el autor.

Tabla 05 se presenta los resultados de la relación entre tiempo laboral y síndrome de Burnout, la cual muestra que la población que mayor antigüedad laboral tiene es la más propensa a sufrir de síndrome de burnout frecuentemente con un 74,3% de los docentes que laboran por un tiempo superior a 5 años a diferencia del personal que recién a ingresado. (Véase tabla 05).

Tabla 05. Tiempo laboral.

		Tabla de contingencia Tiempo Laboral * PROMEDIO SINDROME DE BURNOUT																			
		PROMEDIO SINDROME DE BURNOUT																			
Tiempo Laboral	Recuento	1,00	1,33	1,44	1,56	1,67	1,78	1,89	2,00	2,11	2,22	2,33	2,44	2,56	2,67	2,78	2,89	3,11	3,22	3,44	Total
	0 A 11 MESES		1	1	1	0	1	2	0	2	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1
DE 1 A 3 AÑOS		0	0	0	4	5	5	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	20
DE 3 A 5 AÑOS		0	0	0	1	1	2	1	3	1	2	2	1	0	3	0	1	0	0	0	18
MAS DE 5 AÑOS		1	1	0	4	2	2	0	9	7	4	4	2	1	0	1	1	0	0	0	39
Total		2	2	1	9	9	11	1	16	10	7	6	5	1	3	1	2	1	2	1	90

Fuente: Elaborado por el autor.

Por otro lado tenemos los resultados que presenta la tabla 06 referente a la relación jornada laboral y síndrome de burnout que muestra que los sujetos de estudio que más sufren de este síndrome son aquellos que laboran tiempo completo en un porcentaje de 57.4% del total de la población que labora 8 horas. (Véase tabla 06).

Tabla 06. Jornada laboral.

Recuento		PROMEDIO SINDROME DE BURNOUT																		Total	
		1,00	1,33	1,44	1,56	1,67	1,78	1,89	2,00	2,11	2,22	2,33	2,44	2,56	2,67	2,78	2,89	3,11	3,22		3,44
Jornada laboral	TIEMPO COMPLETO	2	2	0	5	6	5	0	7	6	3	2	4	0	0	1	2	1	0	1	47
	MEDIO TIEMPO	0	0	1	3	2	3	0	9	3	4	1	1	1	3	0	0	0	2	0	33
	TIEMPO PARCIAL	0	0	0	1	1	3	1	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	10
	Total	2	2	1	9	9	11	1	16	10	7	6	5	1	3	1	2	1	2	1	90

Fuente: Elaborado por el autor.

Finalmente, en la tabla 07 muestra la relación de las variables de control con la correlación con el síndrome de Burnout demostró que únicamente el género tiene una correlación significativa de 0,234\* con un valor de p- 0,05, la variable edad, jornada laboral, nivel de escolaridad, tipo de contrato, tiempo laboral no tiene ninguna correlación significativa.

Tabla 7. Variables de control.

		Correlaciones						
		Promedio síndrome de burnout	Genero	Edad	Jornada laboral	Nivel de escolaridad	Tipo de contrato	Tiempo Laboral
Promedio síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,234*	,060	,059	,076	,151	,178
	Sig. (bilateral)	.	,026	,572	,580	,477	,154	,093
	N	90	90	90	90	90	90	90
Genero	Coefficiente de correlación	,234*	1,000	,054	-,101	-,064	,071	,004
	Sig. (bilateral)	,026	.	,615	,343	,550	,505	,973
	N	90	90	90	90	90	90	90
Edad	Coefficiente de correlación	,060	,054	1,000	,271**	,339**	-,347**	,495**
	Sig. (bilateral)	,572	,615	.	,010	,001	,001	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Jornada laboral	Coefficiente de correlación	,059	-,101	,271**	1,000	,469**	,081	,069
	Sig. (bilateral)	,580	,343	,010	.	,000	,448	,520
	N	90	90	90	90	90	90	90
Nivel de escolaridad	Coefficiente de correlación	,076	-,064	,339**	,469**	1,000	,101	-,001
	Sig. (bilateral)	,477	,550	,001	,000	.	,345	,991
	N	90	90	90	90	90	90	90
Tipo de contrato	Coefficiente de correlación	,151	,071	-,347**	,081	,101	1,000	-,475**
	Sig. (bilateral)	,154	,505	,001	,448	,345	.	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Tiempo Laboral	Coefficiente de correlación	,178	,004	,495**	,069	-,001	-,475**	1,000
	Sig. (bilateral)	,093	,973	,000	,520	,991	,000	.
	N	90	90	90	90	90	90	90

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaborado por el autor.

## Discusión

En la presente investigación se ha valorado la incidencia del síndrome de Burnout dentro de los principales resultados obtenidos tenemos el género femenino tuvo una mayor incidencia. Una investigación realizada en España en los profesionales de servicios sociales municipales se observa cómo el sexo femenino participante muestra estadísticamente una mayor prevalencia de burnout respecto al masculino (Caravaca et al., 2019), al igual que otros estudios a diferencia de un estudio realizado en el contexto de Arequipa Perú en el personal de salud el cual reporta que el género masculino tiene una mayor prevalencia del Síndrome de Burnout (Arias et al., 2017).

De igual manera en el contexto de Honduras en un estudio realizado en el departamento del Atlántico realizado en un hospital muestra que no hay una asociación significativa entre el síndrome de burnout y género (Salas et al., 2021).

Por otro lado en el contexto Peruano en un estudio realizado en una compañía de bomberos voluntarios demostró que no existe una correlación significativa entre la variable clima laboral y síndrome de burnout (Valles et al., 2019). En el ámbito Ecuatoriano en un estudio realizado en un colegio de Ventanillas en 70 docentes halló que, en efecto el ambiente laboral no guardan correlación significativa con la variable síndrome de burnout (Padilla, 2020). De tal forma que estos resultados, discrepa del presente estudio realizado en los docentes universitarios de la ciudad de Azogues, Cañar-Ecuador que halló una correlación significativa de 0,218\* (Sig. 0,039) menor al p-valor de 0,05. De igual manera en estudio realizado en el Salvador dogmatiza nuestros resultados donde se observa la relación entre el síndrome de burnout con el clima laboral mediante el coeficiente estadístico de correlación de Spearman dando un valor de significancia estadística menor p-valor de 0,01 demostrando la existencia de una relación significativa, con tendencia inversa y de magnitud moderada entre las dos variables (Chávez, 2022).

En el contexto peruano, una investigación realiza en lima en 384 cirujanos dentistas sobre la correlación de la carga laboral y el síndrome de Burnout encontramos un valor significativo ( $p < 0.05$ ), (Bocanegra, 2022), otro estudio realizado en el personal de enfermería del hospital sud regional Andahuaylas demostró que la variable carga laboral tiene una relación directa y alta con valor  $p = ,000$  (Montufar et al., 2022). Semejante a los resultados de esta investigación con una correlación de Spearman significativa bilateral de 0,02 menor al p-valor de 0,01 lo que corrobora que la variable carga laboral si es un factor psicosocial asociado al síndrome de Burnout.

En México otros autores realizaron un estudio de síndrome de Burnout en una universidad en una muestra de 247, se aplicó un test que estuvo conformada por una adaptación del cuestionario de Factores Psicosociales del Trabajo Académico (FPSIS), el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo para Profesionales de la Educación (CESQT-PE) y un apartado de sociodemográficos. Las prevalencias altas de las dimensiones de Burnout rondaron el 30% y más del 90% mostraron altos niveles de ilusión en el trabajo. Los modelos de regresión

lineal multivariada mostraron una relación estadísticamente significativa entre todos los factores psicosociales con la mayoría de las dimensiones del Burnout, los predictores más confiables fueron “problemas sociales y organizacionales”, los que también tuvieron mayor prevalencia (40.9% y 34.8% respectivamente). Parecen coexistir dimensiones negativas del burnout y la Ilusión por el trabajo (Villamar et al., 2019).

Por último las variables sociodemográficas de este estudio determino que solo el género tiene correlación significativa con un valor de 0,239\* p- 0, 05 con el síndrome de burnout a diferencia de una investigación conformada por 114 docentes de la ciudad de Cusco demostró que las variables sexo, edad, horario de trabajo, antigüedad laboral están asociados al síndrome de burnout (Estrada & Gallegos, 2020).

## Conclusión

El presente estudio responde a la pregunta de investigación porque identifica que, la carga y el ambiente laborales si son factores psicosociales correlacionados con la incidencia del Síndrome de Burnout.

La incidencia del Síndrome de Burnout en los docentes de Carrera de Medicina Sede Azogues se determinó que es frecuentemente con el 61.4%, con predominio en el género femenino 72,9% del total de la población femenina. En efecto, mediante investigación aplicada se determinó que la carga y el ambiente laborales están asociados positivamente al riesgo del Síndrome de Burnout con una evidencia estadística significativa.

## Referencias

- Akin, M. (2019). An Investigation into Teacher Burnout in Relation To Some Variables. *International Journal of Progressive Education*, 15(4), 47-65. <https://doi.org/10.29329/IJPE.2019.203.4>
- Angulo, V. (2022). *Síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/10495/30202>
- Anzules, J., Rojas, L., Véliz, I., Loor, K., Menéndez, T., & Milian, E. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública ecuatoriana. *QhaliKay Revista de Ciencias de la Salud ISSN 2588-0608*, 6(1), 9-15. <https://doi.org/10.33936/QKRCS.V6I1.3902>
- Arias, W.L., Muñoz, A., Delgado, Y., Ortiz, M., & Quispe, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 331-344.
- Arias, W., Huamani, J., & Ceballos, K. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: Un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72. <https://doi.org/10.20511/PYR2019.V7N3.390>

- Bernardo, L., de Souza, T., & Vieira, I. (2016). Síndrome de Burnout em professores universitários. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 27(2), 180-189. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p180-189>
- Bocanegra, G. (2022). *Relación del síndrome de burnout y la carga laboral en cirujanos dentistas de la ciudad de Lima-2021* [Tesis de grado, UAP]. Repositorio Institucional <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/11317>
- Bouza, E., Gil, P., & Palomo, E. (2020). Work-related burnout syndrome in physicians in Spain. *Revista Clínica Española (English Edition)*, 220(6), 359-363. <https://doi.org/10.1016/J.RCENG.2020.02.003>
- Cabellos, S., Loli, R., Sandova, M., & Velásquez, R. (2020). Niveles de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación superior. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(2). <https://acortar.link/84sOcl>
- Capone, V., & Petrillo, G. (2020). Mental health in teachers: Relationships with job satisfaction, efficacy beliefs, burnout and depression. *Current Psychology*, 39(5), 1757-1766. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9878-7>
- Caravaca, F., Barrera, E., Pastor, E., & Sarasola, J.L. (2019). Prevalencia y factores de riesgo asociados al síndrome de burnout entre los profesionales del trabajo social en servicios sociales municipales en España. *Trabajo Social Global-Global Social Work*, 9(17). <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v9i17.8284>
- Casique, A., & López, F. (2015a). Síndrome de Desgaste Profesional (SDP) en una institución del sector salud. *Acta Universitaria*, 24, 81-86. <https://doi.org/10.15174/AU.2014.711>
- Chavez Criollo, M.A. de los Á. (2022). *Síndrome de burnout y clima laboral en docentes de instituciones educativas estatales del Distrito de Villa El Salvador*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Perú]. Repositorio Institucional <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2052>
- Crespo, M., Flores, P., & Quezada, C. (2023). Prevalencia del síndrome de burnout en docentes de institutos superiores técnicos y tecnológicos de la ciudad de Cuenca: Estudio de caso en el instituto superior tecnológico del Azuay. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4676](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4676)
- Espinosa, Y., Garzón, G., Ostos, S., Casanova, C., & Cantor, L. (2017). Revisión investigativa sobre la teoría motivacional de la Equidad de Adams. *Corporación Universitaria Minuto de Dios*, 1-7.
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2020). Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(6).
- Flores, A., & Sasaguay, A. (2023). *Prevalencia de Síndrome de Burnout asociados a las condiciones de trabajo en docentes que laboran a tiempo completo en instituciones de tercer nivel en la ciudad de Cuenca (Institutos Tecnológicos Universitarios, Universidades) en comparación con docentes que laboran a tiempo parcial, en el último período educativo 2022-2023* [Tesis de maestría, UDLA]. Repositorio Institucional <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14711>

- García, F., Cova, F., Bustos, F., & Reyes, É. (2018). Burnout y bienestar psicológico de funcionarios de unidades de cuidados intensivos. *Duazary*, 15(1), 23. <https://doi.org/10.21676/2389783x.2101>
- García, J., Gomez, J., Fagundo, J., & Romero, M. (2022). Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: Una revisión sistemática. *Rev. Esp. Salud Publica*, 95(23), e202104046.
- García, M., Solis, L., & Rojas, S. (2022). Tecnoestrés en docentes universitarios en el marco de la pandemia COVID-19. *Revista Internacional de Educación y Aprendizaje*, 10(1). <https://doi.org/10.37467/gkarevedu.v10.3036>
- García, R., Sánchez, L., Dueñas, F., & Meza, A. (2021). El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes: Síndrome de burnout y salud mental. *Revista Científica Sinapsis*, 1(19). <https://doi.org/10.37117/s.v19i1.392>
- Garita, E., & Herrera, S. (2019). El Síndrome de Burnout según a teoría de Maslach y Jackson como factor estresor en el desempeño laboral del personal administrativo. *Society*, 2(1), 1-19.
- González, G., Carrasquilla, D., Latorre, G., & et al. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(4).
- Guevara, G. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/4.\(3\).JULIO.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/4.(3).JULIO.2020.163-173)
- Gurumendi España, I.E., Patricia Panunzio, A., Calle Gómez, M.A., & Borja Santillán, M.A. (2021). Síndrome burnout en docentes universitarios. *RECIMUNDO*, 5(3), 205-219. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(2\).julio.2021.205-219](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(2).julio.2021.205-219)
- Guzmán, A., López, Á., Vélez, M., & Acosta, J. (2020). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de Instituciones Educativas de la ciudad de Pereira, Risaralda. *Agustiniana revista académica*, 14, Article 14.
- Herrera, R., & Valero, S. (2021). El Síndrome de Burnout como factor que afecta al desempeño de los docentes en la Unidad Educativa Israel. *Domino de las Ciencias*, 7(6), 3-13. <https://doi.org/10.23857/DC.V7I6.2312>
- Ingles, C., Aparisi, D., & García, J. (2019). Stress, burnout and health in a sample of Spanish teachers. *Advances in Higher Education*, 3(1). <https://doi.org/10.18686/AHE.V3I1.1128>
- Jarrín G., Patiño C., Moya L., Barandica M, & Bravo Z. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 7(2), 14.
- La Rotta, D., Lizardo, D., & Lara, D. (2021). Validación al contexto de la República Dominicana del cuestionario Maslach burnout inventory, en maestros de educación física (MBI-ED). *Retos*, 41, 380-386. <https://doi.org/10.47197/retos.v41i0.79319>
- Li, S., Li, Y., Lv, H., Jiang, R., Zhao, P., Zheng, X., Wang, L., Li, J., & Mao, F. (2020). The prevalence and correlates of burnout among Chinese preschool teachers. *BMC Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/S12889-020-8287-7>

- Luceño, L., Martín, J., Rubio, S., & Díaz, E. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *Edupsykhé. Revista de Psicología y Educación*, 3(1), 95-108. <https://doi.org/10.57087/edupsykhé.v3i1.3753>
- Manzano, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador | Horizontes. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511. <http://orcid.org/0000-0002-6891-7582>
- Marrero, M., & Aguilera, M. (2018). Estrés psicosocial laboral según modelo desbalance esfuerzo-recompensa en gestantes cubanas. *Salud & Sociedad*, 9(2), 172-178. <https://doi.org/10.22199/s07187475.2018.0002.00004>
- Marsollier, R. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *PSICOGENTE*, 22(41), 1-18. <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3311>
- Mohamed, R., & Mohamed, H. (2022). Síndrome de burnout en el docente universitario en tiempos de COVID-19. *RihumSo Revista de investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales*, 22, 139-158. <https://doi.org/10.54789/rihumso.22.11.22.8>
- Molero, P., Ortega, F., Jiménez, J., & Valero, G. (2019). Influence of emotional intelligence and burnout syndrome on teachers well-being: A systematic review. *Social Sciences*, 8(6). <https://doi.org/10.3390/SOCSCI8060185>
- Montufar, Z., Guizado, E., & Naveros, E. (2022). *Carga laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas, 2022* [Tesis de grado, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7766>
- Munn, Z., MCLinSc, S., Lisy, K., Riitano, D., & Tufanaru, C. (2015). Methodological guidance for systematic reviews of observational epidemiological studies reporting prevalence and cumulative incidence data. *International Journal of Evidence-Based Healthcare*, 13(3), 147-153. <https://doi.org/10.1097/XEB.0000000000000054>
- Ofei, S., Callaway, P., & Engels, K. (2019). Prevalence and etiology of burnout in a community-based graduate medical education system: A mixed-methods study. *Family Medicine*, 51(9), 766-771. <https://doi.org/10.22454/FAMMED.2019.431489>
- Oquendo, M., Bernstein, C., & Mayer, L. (2019). A Key Differential Diagnosis for Physicians—Major Depression or Burnout? *JAMA Psychiatry*, 76(11), 1111-1112. <https://doi.org/10.1001/JAMAPSYCHIATRY.2019.1332>
- Padilla, A. (2020). *Clima laboral y síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla—2020* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49477>
- Perniciotti, P. (2020). Burnout syndrome in healthcare professionals: Update on definitions, risk factors and preventive measures. *Revista da SBPH*, 23(1), 35-52.
- Ptáček, R., Vnukova, M., Raboch, J., Smetackova, I., Sanders, E., Svandova, L., Harsa, P., & Stefano, G. (2019). Burnout syndrome and lifestyle among primary school teachers: A czech representative study. *Medical Science Monitor*, 25, 4974-4981. <https://doi.org/10.12659/MSM.914205>

- Ratanasiripong, P., China, T., Ratanasiripong, N., & Toyama, S. (2020). Resiliency and mental health of school teachers in Okinawa. *Journal of Health Research*, 35(6), 470-481. <https://doi.org/10.1108/JHR-11-2019-0248>
- Rodríguez, E. (2018). La teoría de la carga cognitiva de John Sweller. *La Mente es Maravillosa*. <https://psicologiyamente.com/psicologia/teoria-carga-cognitiva-john-sweller>
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67.
- Rodríguez, M., & Huapaya, G. (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>
- Rodríguez, R., & Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): Diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 72-88. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Rossi, F., de Jesus, L., Palucci, M., & Henriques, S. (2020). Burnout syndrome in university professors and academic staff members: Psychometric properties of the Copenhagen Burnout Inventory–Brazilian version. *Psicologia: Reflexao e Critica*, 33(1), 11. <https://doi.org/10.1186/s41155-020-00151-y>
- Salas, R., Díaz, D., Serrano, D., Ortega-, S., Tuesca, R., Gutiérrez, C.(2021). Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico. *Revista de Salud Pública*, 23(6), 1. <https://doi.org/10.15446/rsap.v23n6.97141>
- Salcedo, H., Cárdenas, Y., Carita, L., & Ledesma, M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Alpha Centauri*, 1(3), 44-56. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.18>
- Sandoval, C. (2022). *Uso del efecto de auto-explicación como apoyo en el aprendizaje de la programación, aplicando la teoría de carga cognitiva* [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Aguascalientes] Repositorio Institucional <http://hdl.handle.net/11317/2299>
- Soria, R., Lopez, R., Lajous, M., & Wirtz, V. (2018). The prevalence and correlates of severe depression in a cohort of Mexican teachers. *Journal of Affective Disorders*, 234, 109-116. <https://doi.org/10.1016/J.JAD.2018.02.036>
- Szigeti, R., Balázs, N., Bikfalvi, R., & Urbán, R. (2017). Burnout and depressive symptoms in teachers: Factor structure and construct validity of the Maslach Burnout inventory-educators survey among elementary and secondary school teachers in Hungary. *Stress and Health*, 33(5), 530-539. <https://doi.org/10.1002/SMI.2737>
- Tabares, Y. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265-279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Tito, P., Torres, M., & Pérez, E. (2022). Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: Un análisis factorial exploratorio. *Enfermería Global*, 21(67), 50-81. <https://doi.org/10.6018/eglobal.496901>

- Tricco, A., Lillie, E., Zarin, W., & Macdonald, M. (2018). PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR): Checklist and Explanation. *Annals of Internal Medicine*. <https://www.acp-journals.org/doi/10.7326/M18-0850>
- Valles, V., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2019). Clima laboral y síndrome de burnout en el área de emergencias de una Compañía de Bomberos voluntarios en Perú. *Centros: Revista Científica Universitaria*, 8(2).
- Vega, S. (2001). Riesgo psicosocial: El modelo demanda-control-apoyo-social. *Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*, 1, 1-7.
- Veytia, M., & Contreras, Y. (2018). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 84-101. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.413>
- Villamar, D., Juárez, A., González, I., & Osnaya, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 111-126. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360>
- Zhao, X., & Ding, S. (2019). Phenomenology of Burnout Syndrome and Connection Thereof with Coping Strategies and Defense Mechanisms among University Professors. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), 82-93. <https://doi.org/10.3390/EJIHPE10010008>

## Autores

**Erika Tatiana Castro Gonzalez.** Médico de profesión, alumno de la Maestría en salud y Seguridad Ocupacional Mención en Prevención de Riesgos Laborales.

**Rommel Fernando Silva Caicedo.** Docente de posgrado de la Maestría en salud y Seguridad Ocupacional Mención en Prevención de Riesgos Laborales.

## Declaración

### Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

### Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo.

### Notas

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.