



## IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

IMPACT OF BURNOUT SYNDROME ON TEACHERS AT THE UNIVERSITY OF  
PANAMA

- Vanessa Lazo-Valles; Dayssi Crócamo; Francisco Farnum

Universidad César Vallejo. Perú.

Correo [Vlazov85@gmail.com](mailto:Vlazov85@gmail.com) ORCID <https://orcid.org/0000-0002-8631-833X>

Universidad de Panamá. Panamá.

Correo [dayssi.crocamo@up.ac.pa](mailto:dayssi.crocamo@up.ac.pa) ORCID <https://orcid.org/0000-0002-5854-8824>

Universidad de Panamá, Panamá.

Correo [francisco.farnum@up.ac.pa](mailto:francisco.farnum@up.ac.pa), ORCID <https://orcid.org/0000-0002-5879-2296>

DOI <https://doi.org/10.48204/societas.v25n2.4112>

\*Autor de correspondencia: [dayssi.crocamo@up.ac.pa](mailto:dayssi.crocamo@up.ac.pa)

Fecha de recepción: 23/02/23 Fecha de aceptación: 10/05/23

### Resumen

Ante la situación actual que se está atravesando, muchos profesionales se han visto en la obligación de adaptarse a nuevas formas de trabajo remoto, con todos los desafíos que esto conlleva, el enfoque de esta investigación se centró de manera particular en docentes universitarios de Panamá Este, los cuales han sido unos de los más afectados en la pandemia, exigiéndoles mucho con pocos recursos como, el uso de tecnologías desconocidas hasta ese momento para la mayoría de ellos, sin embargo, hubo grupos de docentes que mostraron una mayor adaptación a estos cambios acelerados debido a previos conocimientos del trabajo en línea y que se observan en los resultados obtenidos. Para esta investigación se propuso establecer si existe relación del teletrabajo y la calidad de vida laboral en docentes universitarios. Se trata de una investigación cuantitativa de tipo descriptivo correlacional, cuya población estuvo conformada por 72 docentes universitarios que laboran bajo la modalidad de teletrabajo, a los cuales se les aplicaron dos cuestionarios para medir ambas variables y determinar la relación entre teletrabajo y calidad de vida laboral, encontrándose que existe una relación altamente significativa entre ellas.

**Palabras Clave:** Teletrabajo, Calidad de Vida, Cambios Tecnológicos.

### Abstract

Given the current situation that we are going through, many professionals have been forced to adapt to new forms of remote work, with all the challenges that this entails, the focus of this research was focused in a particular way on university teachers, who have been one of



the most affected in this pandemic, demanding a lot from them with few resources such as the use of technologies unknown until that moment for most of them, however there were groups of teachers who showed a greater adaptation to these accelerated changes due to previous knowledge of online work and that we can observe them in the results obtained. For this research, it was proposed to establish whether there is a relationship between telework and the quality of work life in university teachers. It should be noted that it is a quantitative, descriptive correlational investigation, whose population was made up of 72 university teachers who work under the modality of telework, to which two questionnaires were applied to measure both variables and determine the relationship between telework and quality of work life, finding that there is a highly significant relationship between them.

**Keywords:** Telework, Quality of Life, Technological Changes.

## Introducción

El propósito de este proyecto de investigación es de concientizar a los docentes universitarios de la Universidad de Panamá, encontramos 4 focos principales como lo son: el docente (percepción y vivencia del problema junto con sus actividades diarias), el alumno (lo que implica la convivencia con un maestro que tiene el síndrome), el ámbito institucional (a como esta enfrenta el problema y como se vive al interior de la misma) y el estrés laboral en donde se explica cómo se percibe el síndrome, el cual es motivo de preocupación constante por su crecimiento de manera exponencial a causa de cambios importantes en el mundo actual; como son, la globalización y la naturaleza cambiante del trabajo, el síndrome de burnout será la nueva epidemia del XXI, y sin darnos cuenta estamos siendo partícipes día a día de esa llegada cada vez más latente. En México se registran 19,000 infartos al año causados por el estrés laboral ocupando el primer lugar en américa latina con mayor porcentaje de estrés.

En los últimos años el sector educativo se ha visto duramente golpeado debido a los cambios sociales y políticos que se vienen intensificando cada vez más con mayor fuerza en nuestros países, provocando con esto un distanciamiento entre los alumnos y el docente. Es de suma importancia que las organizaciones reconozcan la existencia del estrés dentro de sus ambientes laborales, logrando facilitar la mejora de la calidad de vida en el trabajo, fortaleciendo la salud mental y física de todos los integrantes de la organización, teniendo en



cuenta el gran impacto que podría tener un mal manejo de esta, causando graves consecuencias y daños para ambos. La propia Organización Mundial de la Salud (OMS), ha puesto al Síndrome de Burnout en la clasificación internacional de enfermedades (CIE-11) la cual entrara en vigor el 1 enero del 2022.

La coyuntura actual que se viene atravesando ha acentuado más los niveles del problema en forma global y que específicamente los estudios en Latinoamérica son insuficientes para la obtención de información estadística del grado e impacto del síndrome de burnout dentro de sus organizaciones y que con ello nos permita hacer comparaciones de los resultados obtenidos para poder aplicarse de manera efectiva y eficiente como parte de la prevención de riesgo a la salud mental y social que nos atañe debido a un mal manejo de la misma.

El impacto del teletrabajo en la salud mental de los trabajadores, específicamente el rol del docente juega un papel primordial dentro del contexto de la nueva normalidad, evidenciando algunos problemas tales como: jornadas laborales mucho más largas, un trabajo más intenso y la manifestación de la necesidad a socializarse con sus compañeros de trabajo, cuando imaginamos a un docente, lo hacemos viéndolo en un aula de clases rodeado de carpetas, alumnos y una enorme pizarra, sin embargo todo esto cambio a partir de marzo del 2020 que de manera súbita y casi sin darnos cuenta el mundo como lo conocíamos no existía más, comenzamos todos a tratar de comprender, adaptándonos a esta nueva normalidad, en especial como debían adaptarse los docentes ante este gran desafío impuesto, cuáles serían las herramientas metodológicas que debían usarse para trabajar de una manera eficiente, eficaz digna de una educación de calidad que se le exige constantemente al docente y no solo por parte de su institución sino también de sus más feroces críticos que son los padres y alumnos.

Pero la realidad de los docentes es para la mayoría desconocida, desde antes de la pandemia la escuela ya era incapaz de responder a las necesidades existentes, donde los



docentes encontraban demasiadas restricciones institucionales y sociales para desarrollar su labor, además de ser invisibilizados por los gobernantes. Toda esta realidad antes expuesta sumado a nuevos desafíos propios de la coyuntura actual por la que nos encontramos atravesando generan una presión mucho mayor en los docentes, alterando aún más los escenarios de estrés crónico para el Síndrome de Burnout que muchos de ellos podrían estar atravesándolo y sin darse cuenta del grave problema social-económico que esto conlleva.

El Síndrome de Burnout es una enfermedad que se origina o nace en el trabajo, este desgaste profesional se manifiesta con cambios psicológicos que van incrementando su nivel de intensidad los cuales se dan principalmente en profesionales con relación de dependencia, servicio de vocación que implica dedicación y entrega. Este síndrome evoluciona producto de una serie de deficiencias que al no ser identificadas y tratadas a tiempo por parte de la organización puede causar un daño irreversible en el trabajador y con ello un daño a la sociedad.

Para el Síndrome de Burnout, se tienen las siguientes definiciones:

Freuderberger (1974) lo definió como una combinación de cansancio emocional crónico, fatiga física, pérdida de interés por la actividad laboral y deshumanización en el cuidado y atención a los usuarios. Aunque actualmente no existe una definición unánimemente aceptada de este constructo, hay un relativo consenso en considerarlo como un síndrome, consecuencia y respuesta al estrés laboral crónico, caracterizado por actitudes disfuncionales en el trabajo, hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio ejercicio profesional, así como la experiencia de sentirse emocionalmente agotado.

Pero Maslach y Jackson (1981), citados por Gago et al. (2017) lo definieron como un síndrome tridimensional caracterizado por tres dimensiones: Agotamiento emocional (sensación de no poder dar de sí mismo), Despersonalización (actitud distante hacia las personas beneficiarias de su propio trabajo) y reducida Realización personal (sentido de inadecuación e incompetencia laboral). Conceptuándolo, así como un síndrome psicológico



de desgaste físico y emocional por la exposición prolongada a estresores interpersonales crónicos derivados del ambiente laboral, y elaborando el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) para su operacionalización y evaluación en función a la tridimensionalidad propuesta para este constructo.

Ellos señalan que, para la dimensión de agotamiento emocional, “una disminución o deficiencia en los recursos emocionales propios; los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí a nivel afectivo. Esta carencia de recursos emocionales propios se debe al contacto diario y sostenido con personas a las que se atiende como objeto de trabajo (pacientes, alumnos, otros.)”.

En la dimensión de despersonalización señalan que se define como “una respuesta excesivamente negativa, insensible y despreocupada hacia las otras personas caracterizada por actitudes de cinismo hacia ellas. Debido a un endurecimiento afectivo, las personas son vistas de forma deshumanizada, culpándolas de sus problemas”. Y en la dimensión de falta de realización personal señalan que “se relaciona con el deterioro de los propios sentimientos de competencia y éxito en la realización del propio trabajo. Así, los profesionales tienden a evaluarse de manera negativa, afectando la realización de su trabajo y la relación con las personas que son atentadas por éste”.

Las consecuencias del Síndrome de Burnout pueden derivar en Frecuencia de enfermedades donde el estrés en los profesores tiene un rol importante son los desórdenes neuróticos y problemas psicosomáticos, los síntomas son fatiga, desórdenes del sueño, depresión y abuso del alcohol o drogas (Vandenberghe y Huberman, 1999).

A esto Gil y Peiró (1999) encontraron que los sentimientos de agotamiento emocional tenían un índice de correlación intenso con la falta de salud expresada en los síntomas: agitación y debilitamiento problemas cardiovasculares, problemas de sueño problemas familiares y matrimoniales.



Chacón y Grau (2004) indican que “En la organización el síndrome puede contagiarse a través de mecanismos de modelado o aprendizaje por observación durante los procesos de socialización laboral”, entre las variables a este nivel se tienen.

La baja satisfacción laboral en lo que refiere a este punto, Muñoz (1990), la definen como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas acordes con sus expectativas”.

Según Vandenberghe y Huberman (1999) “El ausentismo es incrementado por la frecuencia de enfermedad sobre todo si son frecuentes éstas ocurren en situaciones estresantes al inicio de Burnout”.<sup>2</sup>

Para Gil y Peiró (1999) el “Retiro temprano: después de 15 a 20 años de trabajo. La tendencia al abandono se asocia de manera positiva con los sentimientos de agotamiento emocional y despersonalización, y con la realización personal en el trabajo se asocia de manera negativa”. (p.261)

Por lo tanto se pueden apreciar que las consecuencias del Síndrome Burnout, se manifiestan en la ausencia de salud personal y laboral, por ejemplo en el caso de un maestro su estado anímico, la relaciones que establece con su pareja y su familia, su desempeño laboral y sobre todo su comportamiento social con sus estudiantes cuando existe despersonalización, dicho docente carece de participación, carisma y de emociones saludables y consecuentemente tendrá repercusión en su rendimiento, la motivación para el aprendizaje y la disciplina escolar.

Desde la perspectiva anterior se plantea el problema de investigación ¿Cuál es el nivel del Síndrome de Burnout producto del estrés crónico en sus dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal que presentan los docentes de la



universidad de Panamá en la sección de Panamá Este? Considerando que el Síndrome de Burnout es producto del estrés crónico en sus dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal que presentan los funcionarios y docentes de la universidad de Panamá; esta investigación es importante porque persigue un fin social de poder contribuir con un esbozo de la realidad de nuestras entidades estatales y aporta información sobre la salud de los docentes, específicamente el estado psicológico y emocional de sus colaboradores, teniendo en consideración que la vida laboral influye positiva o negativamente en la vida personal, familiar y viceversa. el síndrome de burnout y sus dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, es un tema poco conocido debido a que no existen muchos estudios a nivel de Latinoamérica por tal motivo el alcance de esta puede ir más allá de las instituciones, y ser tomada como muestra para futuras investigaciones. Por tanto, se plantea el objetivo de ponderar el nivel del Síndrome de Burnout que presentan los docentes de la sección de Panamá Este producto del estrés crónico.

## Metodología

### Tipo de estudio y diseño de investigación

Para el estudio se realizó una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional, pues en primera instancia existen pocos antecedentes sobre el tema de las relaciones de la actividad docente y el Síndrome de Burnout. Así mismo se busca determinar la situación actual de este proceso psicológico para poder compararlo con las condiciones normales nacionales. Debido a que el objetivo de este trabajo es llevar a cabo un diagnóstico para formular una propuesta para un sistema de gestión de la calidad profesional, por lo tanto, su puesta en práctica queda a consideración de las autoridades correspondientes.

### Delimitación, Alcance, Cobertura

El Centro Regional Universitario de Panamá Este (CRUPE), se encuentra localizada en la



República de Panamá, provincia de Panamá, Distrito de Chepo; carretera Panamericana, frente a la estación de la Policía Nacional de Chepo.

El Distrito de Chepo está ubicado en el sector este de la provincia de Panamá. Limita al norte con la Comarca de Kuna Yala, al sur con el Golfo de Panamá, al este con la provincia de Darién y el Distrito de Chimán y al oeste con el Distrito de Panamá. A marzo de 2020 cuenta con una población de 1600 estudiantes, atendidos por 71 docentes de planta 41 funcionarios de servicio. El estudio se circunscribe al área de Panamá Este de la Universidad de Panamá. En ese sentido comprende a todos los funcionarios y profesores en ejercicio actualmente. (tabla 1).

### Tabla 1.

#### *Distribución del personal universitario de Panamá Este*

Ubicación	Profesores	Administrativos
Centro Regional Universitario de Panamá Este	42	32
Extensión Universitaria de Tortí y Programas Anexos	29	9
Total	71	41

Preparación operativa de la recolección de datos.

Considerando los datos a recoger, la técnica a utilizar será la encuesta y el instrumento de captura de datos fue el cuestionario, el cual fue planificado, diseñado y validado previa a su aplicación. La unidad de muestreo fueron todos los docentes del Centro Regional Universitario Panamá Este.

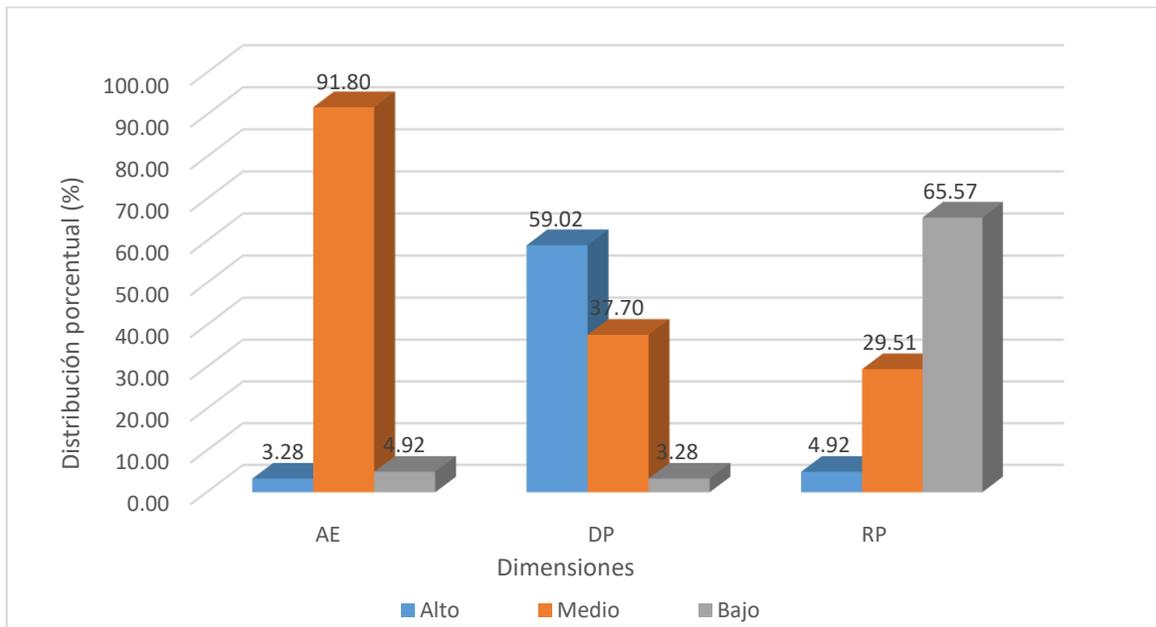
Variables de estudio

- Agotamiento emocional,
- Despersonalización y
- Realización personal

## RESULTADOS y DISCUSIÓN

### Figura 1.

*Clasificación de las fases del Síndrome de Burnout en profesores del Centro Regional Universitario Panamá Este.*



Fuente: Autoría propia basada en los resultados de la investigación realizada. (2022).

Nota: AE= Agotamiento Emocional; DP= Despersonalización; RP=

### Realización Personal

Se puede observar que en la dimensión de AE, el (3.28%) de los docentes evidencian un nivel alto, seguido de un (4.92%) para el nivel bajo, mientras que el nivel medio revela un (91.80%) de docentes que están comenzando a padecer el agotamiento emocional, lo cual se deja evidenciar en las preguntas ¿Siente que el trabajo ocupa todo su tiempo? y ¿Se siente emocionalmente cansado(a)? con un porcentaje de respuesta alto del 75.4% y 45.0% respectivamente.



En la dimensión de DP se observó que, en suma, los profesionales presentan una acentuada afectación, la mayoría revela una alta Despersonalización (59.02%), seguida por un nivel medio (37.70%), mientras que 3.28% de los docentes presentan una baja despersonalización. Debido a estos resultados, se cree que tal condición se ve reflejada negativamente en la relación con los alumnos. Tal y como lo muestran las preguntas ¿Le preocupa que esta forma remota de realizar sus labores lo endurezca?, ¿Siente que está tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales?, ¿Siente que ahora le es más difícil poder relacionarse con sus compañeros?, en la cual se puede percibir como le va costando cada vez más poder relacionarse y expresar sus emociones.

En cuanto a la RP se destacó un nivel bajo de (65.57%), medio de (29.51%) y alto de (4.92%). Cabe resaltar que se observó en las respuestas una prevalencia de la desmotivación entre los docentes, donde el 49% indico sentirse cansado después de trabajar directamente con los alumnos de manera remota, y un 46% indico sentir que no tiene la capacidad para poder crear un ambiente agradable.

Al ser el objetivo principal de este estudio, analizar el nivel del Síndrome de Burnout que presentan los docentes producto del estrés crónico y determinar el grado de agotamiento emocional de Síndrome de Burnout en los funcionarios y docentes universitarios de Panamá Este; se debe resaltar que el desconocimiento de los docentes sobre el Síndrome de Burnout, puede ser considerado como uno de los principales causantes de los males laborales entre los funcionarios y profesores del Centro Regional Universitario Panamá Este. Como consecuencia del estrés laboral crónico, combinándose variables de carácter individual, social y organizacional, constituyéndose en un evento de atención primordial por parte del sistema de la universidad.

## **Conclusión**

Los requisitos del entorno actual exigen cambios en las condiciones de trabajo, los nuevos modelos de productividad y los avances tecnológicos buscan una mayor competitividad y



profesionalismo. En el proceso global, este orden afecta a los profesores y daña su salud física y mental, todos estos factores de estrés debilitarán su desempeño laboral.

La presión laboral se ha considerado un peligro potencial para los educadores porque su trabajo diario implica trabajar con personas y este fenómeno aparecerá cuando las necesidades de la situación superen la capacidad del individuo para afrontar estas necesidades.

El docente realiza actividades dentro y fuera de la escuela todos los días, dedica parte de su tiempo libre al ejercicio, que debe ser utilizado para el descanso y la relajación. Las tareas del maestro son diversas, e incluyen la interacción con todo el personal escolar, el trabajo administrativo, la participación en actividades extracurriculares, el establecimiento del plan de estudios y otras funciones, el aumento de problemas personales, como las necesidades económicas básicas que nadie puede satisfacer, los lugares en una mala situación donde trabajan, un ambiente laboral conflictivo, burocracia y falta de reconocimiento social.

Todos los factores anteriores constituyen una carga de trabajo, que terminarán afectando la salud del docente, y también el de las personas que lo rodean: familiares, amigos, colegas y estudiantes. Por tanto, la presión laboral no solo afecta el entorno laboral de los docentes, sino que también afecta las relaciones interpersonales y su salud, las principales manifestaciones de esta patología se centran en los siguientes síntomas: fatiga, depresión, baja autoestima, irritabilidad, depresión, actitud indiferente, trastornos del sueño, tracto gastrointestinal, trastornos alimentarios, dolores musculares, obsesión, que pueden conducir a diversas enfermedades crónicas no transmisibles, como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, diabetes y cáncer.

En esta investigación se puede observar que para la dimensión de agotamiento emocional en su nivel medio está indicando una disminución de los recursos emocionales del docente para hacerle frente a todos los retos que su función requiere, manifestándose en una



continúa “creciente fatiga en los niveles físico, mental y emocional que no corresponde con la cantidad de trabajo efectuada.

Así mismo se puede observar que para la dimensión de despersonalización un nivel alto, lo que indica que el docente pone una barrera con sus alumnos y/o compañeros de labores, dando a entender que, si no se implica, no sufre. convierte en menos humana, donde muchas veces el profesional proyecta cinismo hacia las personas receptoras de su servicio.

La dimensión de realización personal nace a causa de las dos anteriores e indica que los docentes comienzan a sentir inestabilidad personal dentro del ámbito laboral, se siente frustrado porque los resultados no son los esperados, y esto le genera frustración, insuficiencia profesional, afectando de manera directa en la autoestima, se comienza a sentir inútil para el mismo como para los demás, no se siente realizado, ni con metas para seguir ejerciendo su labor, hasta querer retirarse definitivamente de todas sus actividades.

Se sentido preventivo, se sugiere que para evitar que el Síndrome de Burnout siga avanzando, esto se puede realizar a través de programas específicos de capacitación, actividades o talleres de crecimiento personal, ya que actualmente se manifiestan dentro de un proceso rutinario y monótono que limita su realización.

Así mismo, se debe promover el desarrollo de nuevas aficiones, actividades que no tengan nada que ver con la labor docente o administrativa. (Bailar, la fotografía, cocinar, tocar un instrumento, pintura, jardinería, otros). Realizar reuniones periódicas con colegas y compañeros de trabajo para compartir experiencias, contribuye a manejar el stress. Practicar ejercicio físico, o técnicas de relajación. Mantener una dieta saludable. Buenos hábitos alimenticios, dormir lo suficiente. Tomar un descanso durante algunos minutos en el día, y desconectarse de la tecnología, celulares, laptop, Tablet, otros.



## Referencias Bibliográficas

- Cañadas, G., Vargas, C., San Luis, C., García, I., Cañadas, G., & De la Fuente, E. (2015). Risk factor and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession. *International Journal of Nursing Studies*, 52, 240-249.
- Chacón, M., & Grau, J. (2004). Burnout y variables personales moduladoras en enfermeros que trabajan en hospitales oncológicos. *Psicología y salud*, 14, 67-78.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services*. Beverly Hills: Editorial Sage.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2002). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial McGraw- Hill.
- Díaz, F., & Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33, 113-131.
- Farfán, M. (2009). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares*. Tesis. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Freuderberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Guerrero, Álvaro Rivera; Jaime, Pedro Segarra; Valverde, Gianella Giler. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. **Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica; Caracas** Tomo 37, N.º 2, (2018): 17.



Gil, P., & Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 2, 261-268.

Gómez, J., Monsalve, C., San Luis, C., Fernández, R., Aguayo, R., & Cañadas, G. (2017). Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Atención Primaria*, 49(2), 77-85.

Landa, E., Rangel, N., Villavicencio, M., S., W., Reyes, M., González, V., . . . Jiménez, I. (2017). Clima organizacional y factores relacionados con el burnout emergencias médicas: un estudio correlacional. *Psicología y Salud*, 27, 245-254.

Leiter, M., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.

Leiter, M., Nicholson, R., Patterson, A., & Spence, H. (2011). Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo como demandas y recursos laborales; Un modelo de burnout y engagement. *Ciencia y Trabajo*, 13, 143-51.

Li, C., Chung, L., & Hu, S. (2014). Job stress and burnout in hospital employees: Comparisons of different medical professions in a regional hospital in Taiwan. *BMJ Open*, 4, 1-5.

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.

Maticorena, J., Beas, R., Anduaga, A., & Mayta, P. (2016). Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú, ENSYSALUD 2014. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 33(2), 241-247.



- Muñoz, A. (1990). Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Oramas, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. Tesis doctoral. La Habana, Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública de La Habana.
- Schaufeli, W., & Van Dierendonck, D. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of organizational behavior*, 14, 631-647.
- Solis, Z., Zamudio, L., Matzumura, J., & Gutiérrez, H. (2016). Relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015. *Horizonte médico*, 16(4), 32-38.
- Vandenberghe, R., & Huberman, A. (1999). *Understanding and preventing teacher burnout*. Nueva York: Cambridge University Press.