



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2495>

Ciencias de la Salud  
Artículo de investigación

*Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia  
COVID-19*

*Burnout syndrome in university teachers in the context of the COVID-19  
pandemic*

*Síndrome de Burnout em professores universitários no contexto da pandemia de  
COVID-19*

Ruth María Giler-Zambrano <sup>I</sup>  
[ruthgilerzambrano@gmail.com](mailto:ruthgilerzambrano@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0001-6936-2075>

Gina Gabriela Loor-Moreira <sup>II</sup>  
[gina.loor@uleam.edu.ec](mailto:gina.loor@uleam.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-7283-5504>

Sonia Bibiana Urdiales-Baculima <sup>III</sup>  
[soniabibiu@hotmail.com](mailto:soniabibiu@hotmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0002-3596-1296>

María Elena Villavicencio-Romero <sup>IV</sup>  
[mevr91@hotmail.com](mailto:mevr91@hotmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0003-1068-2669>

**Correspondencia:** [ruthgilerzambrano@gmail.com](mailto:ruthgilerzambrano@gmail.com)

\***Recibido:** 03 de noviembre de 2021 \***Aceptado:** 18 de diciembre de 2021 \* **Publicado:** 14 de enero de 2022

- I. Médico Cirujano, Docente TP en la PUCE, Consultora de UNICEF.
- II. Ingeniera Industrial, Docente de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador.
- III. Médico Cirujano, Residente de la Clínica Santa Mónica, Ecuador.
- IV. Médico Cirujano, Residente del Hospital Gustavo Domínguez, Ecuador.

## Resumen

**Objetivo:** Determinar la prevalencia de Síndrome de Burnout en docentes de pregrado de una universidad pública de Ecuador en el contexto de pandemia del COVID-19 e identificar factores sociodemográficos y laborales asociados. **Métodos:** La investigación tuvo un diseño cuantitativo no experimental de corte transversal descriptivo. Se logró la participación de todo el personal docente de la institución (86). Se utilizó el cuestionario Ad Hoc para recolectar información sociodemográfica y laboral; y el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar los niveles del Burnout. Se agregaron cuatro preguntas que indagan percepciones acerca del impacto que tiene el trabajo en su vida personal. **Resultados:** La prevalencia del Síndrome Burnout fue del 18,60% (16 docentes). 2,33% con baja Realización Personal y 16,28% con Agotamiento Emocional; de estos últimos el 1,16% también padece Despersonalización. Además, el 15,12% (13 docentes) presentan Agotamiento Emocional medio, indicando riesgo de desarrollar Burnout a futuro. Finalmente, el área más afectada: Agotamiento Emocional, no tuvo asociaciones significativas con factores sociodemográficos ni laborales; no obstante, se hallaron relaciones significativas con la percepción de los docentes de que su trabajo consume tanta energía que tiene un efecto negativo en su vida privada ( $p < 0,0001$ ), con la sensación de que su trabajo toma tanto tiempo que tiene un efecto negativo en su vida privada ( $p < 0,0001$ ) y con las afirmaciones de tener reuniones con administrativos o de colectivo fuera de su horario laboral ( $p = 0,0415$ ). La Realización Personal estuvo asociada significativamente con los años de experiencia laboral ( $p = 0,002$ ); y la Despersonalización con el estado civil ( $p = 0,0333$ ) y los años de experiencia como docente ( $p < 0,0001$ ).

**Palabras claves:** Burnout; docentes universitarios; estrés laboral; pandemia Covid-19

## Abstract

**Objective:** To determine the prevalence of Burnout Syndrome in undergraduate teachers of a public university in Ecuador in the context of the COVID-19 pandemic and to identify associated sociodemographic and labor factors. **Methods:** The research had a descriptive cross-sectional non-experimental quantitative design. The participation of all the teaching staff of the institution was achieved (86). The Ad Hoc Questionnaire was used to collect sociodemographic and labor information; and the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire to assess Burnout levels.

Four questions were added that inquire about teachers' perceptions about the impact that work has on their personal life. **Results:** The prevalence of Burnout Syndrome was 18.60% (16 teachers). 2.33% with low Personal Achievement and 16.28% with Emotional Exhaustion; of the latter, 1.16% also suffer from depersonalization. In addition, 15.12% (13 teachers) present average Emotional Exhaustion, indicating the risk of developing Burnout in the future. Finally, the area most affected: Emotional Exhaustion, did not have significant associations with sociodemographic or work factors; However, significant relationships were found with the teachers' perception that their work consumes so much energy that it has a negative effect on their private life ( $p = <0.0001$ ), with the feeling that their work takes so long that it takes a negative effect on their private life ( $p = <0.0001$ ) and with the affirmations of having meetings with administrative or collective outside their working hours ( $p = 0.0415$ ). Personal Achievement was significantly associated with years of work experience ( $p = 0.002$ ); and Depersonalization with marital status ( $p = 0.0333$ ) and years of experience as a teacher ( $p = <0.0001$ ).

**Keywords:** Burnout; university teachers; work stress; Covid-19 pandemic

## Resumo

Objetivo: Determinar a prevalência da Síndrome de Burnout em professores de graduação de uma universidade pública do Equador no contexto da pandemia de COVID-19 e identificar fatores sociodemográficos e trabalhistas associados. Métodos: A pesquisa teve um delineamento quantitativo descritivo transversal não experimental. Foi alcançada a participação de todo o corpo docente da instituição (86). O questionário Ad Hoc foi utilizado para coletar informações sociodemográficas e trabalhistas; e o questionário Maslach Burnout Inventory (MBI) para avaliar os níveis de Burnout. Acrescentaram-se quatro questões que sondam as percepções sobre o impacto do trabalho na vida pessoal. Resultados: A prevalência da Síndrome de Burnout foi de 18,60% (16 professores). 2,33% com Baixa Realização Pessoal e 16,28% com Exaustão Emocional; Destes últimos, 1,16% também sofrem de Despersonalização. Além disso, 15,12% (13 professores) apresentam Esgotamento Emocional médio, indicando risco de desenvolver Burnout no futuro. Por fim, a área mais afetada: Exaustão Emocional, não apresentou associações significativas com fatores sociodemográficos ou laborais; no entanto, foram encontradas relações significativas com a percepção dos professores de que seu trabalho consome tanta energia que tem um efeito negativo

em sua vida privada ( $p < 0,0001$ ), com a sensação de que seu trabalho leva tanto tempo que tem um efeito negativo sobre sua vida privada ( $p < 0,0001$ ) e com as afirmações de realizar reuniões com administrativos ou coletivos fora do horário de trabalho ( $p = 0,0415$ ). Realização Pessoal associou-se significativamente com anos de experiência profissional ( $p = 0,002$ ); e Despersonalização com o estado civil ( $p = 0,0333$ ) e anos de experiência como docente ( $p < 0,0001$ ).

**Palavras-chave:** Burnout; professores universitários; estresse no trabalho; pandemia do covid-19

## Introducción

El término estrés fue introducido al ámbito de la salud por Walter Cannon en 1932 y popularizado por Hans Selye en 1956; haciendo referencia a los cambios psicofisiológicos en el organismo en respuesta a una sobredemanda del medio (Amigo Vázquez, 2018). Concepto que fue acuñado por la Organización Mundial de la Salud para definir al estrés como “conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción” (Nakajima y World Health Organization, 1994). El estrés también ha sido entendido como un estado en el que las demandas externas superan los recursos internos, lo que hace que el organismo inicie una respuesta de estrés neuroendocrina (Lazarus, 1993). Respuesta que impone demandas al cuerpo que se satisfacen mediante la activación del eje hipotálamo-hipófisis-corteza suprarrenal (HPA) y del sistema nervioso simpático (SNS) causando que las catecolaminas como la adrenalina y la noradrenalina sean secretadas por la médula suprarrenal y que los parámetros fisiológicos como la frecuencia cardíaca, la presión arterial o la sudoración aumenten; y la activación (Miller y O’Callaghan, 2002). La activación inducida por estresores del eje HPA y el SNS desencadenan una cascada hormonal que termina en la liberación de glucocorticoides como el cortisol que se dirigen a las células de todo el cuerpo (Pfeifer et al., 2021). La producción excesiva o insuficiente de glucocorticoides puede afectar varias funciones ejecutivas básicas como la memoria de trabajo, la inhibición y la flexibilidad cognitiva que son parte integral de la vida (Shields et al., 2016). A este respecto, se considera al estrés como un mecanismo adaptativo que ayuda a satisfacer las demandas del medio (Nasso et al., 2020). Sin embargo, cuando la exposición a una sobredemanda se prolonga, las personas experimentan un estrés crónico que puede impactar negativamente en la salud y contribuir a la aparición de trastornos físicos y mentales (Flores-Kanter et al., 2021). Cabe señalar que no todas

las personas que enfrentan circunstancias estresantes desarrollan una patología, unos logran superar las experiencias emocionales aversivas y obtener una sensación de control después de la exposición al estrés (Murray et al., 2021).

En el ámbito laboral, cuando el estrés es experimentado con demasiada intensidad y frecuencia, se desencadena el Síndrome de Burnout o Síndrome de Agotamiento (Maslach, 2009). El Síndrome de Burnout ha sido reconocido por la OMS e incluido en el (CIE-11) como un fenómeno específicamente ocupacional caracterizado por tres síntomas: agotamiento, cinismo o despersonalización y reducción de la eficacia o baja realización personal (World Health Organization, 2019). El Síndrome de Burnout afecta sobre todo a empleados de los servicios de salud, seguridad y docencia (Sarisik et al., 2019). Así mismo, se lo asocia a diferentes consecuencias como el absentismo, problemas de salud, incremento de accidentes laborales, bajo rendimiento en el desempeño laboral y depresión (Bottiani et al., 2019; Herman et al., 2018).

El estrés está directamente vinculado a acontecimientos externos (Casali y Torres, 2021). En este sentido, el coronavirus denominado COVID-19 declarado oficialmente como pandemia por la OMS el 12 de marzo de 2020 (OMS, 2020); ha sido considerado un estresor potencial, capaz de provocar una crisis de salud mental pública global de dimensiones sin precedentes (Pfefferbaum y North, 2020). En el pasado se asumía que minimizando los contactos sociales se reducían los brotes de enfermedades virales (Jackson et al., 2016); por lo que, a nivel mundial se optó por el cierre de las instituciones educativas como medida para evitar la propagación de la nueva enfermedad, provocando cambios educativos drásticos, que docentes y alumnos debieron enfrentar sin estar adecuadamente preparados, causando numerosas dificultades en la educación superior (Gupta et al. 2021). Muchos docentes han interpretado esta transmisión como una carga adversa y estresante (Quezada et al., 2020).

En este contexto, las fuentes de estrés para los docentes universitarios se han multiplicado con la llegada de Covid-19; la carga de trabajo que antes de la pandemia era percibida como excesiva, ha aumentado con la abrupta conversión a la educación en línea (Oros, et al., 2020). Equilibrar los roles personales y profesionales ha sido uno de los mayores desafíos para los académicos, que por la impartición de clases virtuales desde casa y la propagada actividad relacionada con el teletrabajo, crea una falta de límites físicos, temporales y psicológicos entre la universidad y el hogar (Casali y Torres, 2021). En muchos casos, los maestros comparten el mismo espacio físico con otros

teletrabajadores y además tienen a cargo la educación en línea de sus propios hijos; a esto se le suma, las preocupaciones de salud, el distanciamiento social, incertidumbre sobre cuándo la vida volverá a la “normalidad”; por lo que es más probable que los profesores estén estresados y ansiosos. Se desconocen aún las consecuencias a largo plazo para los educadores y la enseñanza de todos estos cambios, que con los rebotes y las variantes del virus hasta la actualidad, representan un desafío que persisten para la docencia (MacIntyre et al., 2020).

Son escasos los estudios en cuanto a las repercusiones de este fenómeno en los docentes de Ecuador; en los pocos existentes se reporta que los niveles de Burnout se han incrementado en profesores de entre 37 y 41 años debido a problemáticas en aspectos logísticos, tecnológicos, pedagógicos, y socio-afectivos (Salamea Nieto et al., 2021; Tejedor et al., 2020). Por otro lado, como consecuencias del estrés laboral crónico o Síndrome de Burnout en docentes durante la pandemia, Banda Montero y Moscoso Villavicencio (2020) manifiestan que los síntomas más reportados por este colectivo son el agotamiento emocional, dolor de cabeza, fatiga, cansancio, frustración, dificultad para conciliar el sueño y falta de concentración. Además, añaden que los maestros presentaron cambios en el comportamiento debido a circunstancias ambientales en el espacio de trabajo dentro de casa.

Se ha demostrado ampliamente que el Síndrome de Burnout en los docentes se asocia con un peor rendimiento académico y baja motivación de los estudiantes (Bottiani et al., 2019; Madigan y Kim, 2021). Así como, su implicación en problemas graves de la salud mental y física para los educadores (Herman et al., 2018). Dado que en Ecuador este tema ha recibido poca atención durante la pandemia de COVID-19, el presente estudio se ha planteado como objetivo determinar la prevalencia de Síndrome de Burnout en docentes de pregrado de una universidad pública en el contexto de pandemia e identificar factores sociodemográficos y laborales asociados. Resultados que aportará a un mejor conocimiento de los elementos críticos de la enseñanza en línea durante un estado de emergencia sanitaria.

## **Materiales y métodos**

La investigación tuvo un diseño cuantitativo no experimental de corte transversal descriptivo.

La población universo en este estudio fueron los docentes de pregrado de una universidad pública ecuatoriana, que durante el periodo 2020 y 2021 han desarrollado actividades de docencia en línea

(86 en total). El tamaño muestral mínimo fue de  $n=71$  donde cada docente seleccionado representa una unidad de análisis; con un error máximo de un 5% y un nivel de confianza de 95%. Sin embargo, se logró la participación de toda la población docentes de la institución (86).

$$n = \frac{N * Z^2 * p(1 - p)}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p * (1 - p)}$$

n = tamaño de muestra buscado

N = tamaño del universo (86 educadores).

Z = Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza 95% ( $Z=1,96$ ).

e = margen de error máximo aceptado 5% (0,05)

p = probabilidad de éxito (50% en el peor de los casos).

Se utilizó el Cuestionario Ad Hoc para recolectar información sociodemográfica y laborales de los docentes.

Para evaluar los niveles del estrés laboral se utilizó la versión traducida y validada del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1986). Es la escala más utilizada para la evaluación de SB; posee una alta consistencia interna y fiabilidad (90%) y desde sus tres dimensiones (Agotamiento Emocional, Despersonalización (cinismo) y Realización Personal) mide la frecuencia e intensidad con la que se experimenta el SB. El MBI consta de 22 ítems tipo Likert de 7 niveles, estructurados en forma de afirmaciones que indaga acerca de las actitudes y sentimientos de los docentes en su trabajo y hacia sus estudiantes, como la finalidad de medir el estrés laboral (Maslach, 2003).

**Tabla 1.** Rango de medida de la escala de calificación tipo Likert

<i>Medida</i>	<i>Valor</i>
<i>Nunca</i>	0
<i>Alguna vez al año o menos</i>	1
<i>Una vez al mes o menos.</i>	2
<i>Algunas veces al mes</i>	3
<i>Una vez a la semana</i>	4
<i>Varias veces a la semana</i>	5
<i>Diariamente</i>	6

**Tabla 2:** Dimensiones del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1986).

<i>Subescala</i>	<i>Ítems</i>	<i>Puntaje por subescala</i>	<i>Indicios Burnout</i>	<i>Burnout bajo</i>	<i>Burnout medio</i>	<i>Burnout alto</i>
<i>Agotamiento emocional (EE)</i>	1-2-3-6-8-13 -14-16-20	0 - 54	26 +	0 - 18	19 - 26	27 - 54 *
<i>Despersonalización (DP)</i>	5-10-11-15-22	0 - 30	9 +	0 - 5	6 - 9	10 - 30 *
<i>Realización Personal (PA)</i>	4-7-9-12-17-1 8-19-21	0 - 48	- 34	0 - 33 *	34 - 39	40 - 56

(\*) **Presencia del Síndrome de Burnout**

La subescala Agotamiento emocional (EE) por sus siglas en inglés, valora la sensación de fatiga extrema, agotamiento físico y mental, como consecuencia de altas demanda laborales. La Despersonalización (D) valora el distanciamiento e indiferencia de las obligaciones hacia las tareas. La Realización personal (PA) evalúa la sensación de incompetencia en el puesto de trabajo (García-Campayo, 2016; Guaderrama et al., 2017).

Se agregaron cuatro preguntas que indagan acerca de aspectos laborales y su impacto en la vida personal de los docentes.

Para el cálculo de puntuaciones se suman los valores de los ítems de cada subescala y así obtener los resultados de frecuencia e intensidad de cada dimensión, donde altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen la presencia y los niveles del Síndrome de Burnout en los encuestado (Maslach, 2003).

La encuesta se administró a través de la plataforma Google Forms entre julio y agosto del 2021; a través de medios de comunicación virtuales (mensajería instantánea y correo electrónico). Se solicitó a los docentes su consentimiento informado en el que se le garantizaba el anonimato y el cumplimiento de principios éticos explícitos en la Declaración de Helsinki.

Para el análisis de los datos obtenidos se utilizó la herramienta estadística para Ciencias Sociales SPSS; y para establecer asociaciones entre las subescalas del Síndrome de Burnout y los factores sociodemográficos y laborales se utilizó la prueba estadística de Chi cuadrado.

## Resultados

### Características sociodemográficas y laborales

En total se evaluaron 86 docentes de pregrado de una Instituciones de Educación Superior de Ecuador. En la **Tabla 3** y **Tabla 4** se muestran las características sociodemográficas y laborales de los encuestados.

**Tabla 3.** *Características sociodemográficas*

<i>Características sociodemográficas</i>		<i>n</i>	<i>%</i>
<b>Sexo</b>	Femenino	36	41,9
	Masculino	50	58,1
<b>Edad</b>	25-34 años	13	15,1
	35-44 años	35	40,7
	45-54 años	22	25,6
	55-64 años	14	16,3
	65-74 años	2	2,3
<b>Estado civil</b>	Casado/a - unión libre	54	62,8
	Divorciado/a - separado/a	10	11,6
	Soltero/a	22	25,6
<b>Número de hijos</b>	0	19	22,1
	1	21	24,4
	2	24	27,9
	3	16	18,6
	4	5	5,8
	5+	1	1,2

**Tabla 4.** *Características laborales*

<i>Características laborales</i>		<i>n</i>	<i>%</i>
<b>Condición laboral</b>	Nombramiento permanente	31	36,0
	Nombramiento provisional	8	9,3
	Libre nombramiento y remoción	8	9,3
	Servicios ocasionales	39	45,3
<b>Remuneración</b>	500-1000	6	7

Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19

	1000-1500	15	17,4
	1500-2000	50	58,1
	2000-2500	15	17,
<b>Tipo de trabajo</b>	Tiempo completo	81	94,2
	Tiempo parcial	1	1,2
	Tiempo medio	4	4,7
<b>Horas de trabajo diario</b>	1-4 horas	1	1,2
	4-7 horas	5	5,9
	8 horas	37	43,0
	más de 8 horas	43	50
<b>Tiempo de experiencia laboral como docente.</b>	1 año	4	4,7
	2 años	5	5,8
	3 años	6	7,0
	4 años	2	2,3
	5 años	1	1,2
	más de 5 años	68	79,1
<b>Reside en la misma ciudad que trabaja</b>	Sí	65	75,6
	No	21	24,4

### Prevalencia del Síndrome de Burnout

La **Tabla 5** muestra los resultados obtenidos en cada subescala del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1986). El índice más alto del Síndrome de Burnout se observa en la subescala EE, que con un puntaje  $> 26$ , 14 docentes (16,28%) presentan Agotamiento Emocional alto. La subescala D es la menos afectada con un puntaje  $> 9$ , 1 docente (1,16%) presenta Despersonalización en nivel alto. En cuanto a la subescala PA con un puntaje  $\leq 33$ , 2 docentes (2,33%) presenta baja Realización Personal.

**Tabla 5.** Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de pregrado

Dimensiones	Frecuencia			Porcentaje		
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
<b>Agotamiento emocional (EE)</b>	59	13	14	68,60%	15,12%	16,28%*
<b>Despersonalización (D)</b>	82	3	1	95,35%	3,49%	1,16%*
<b>Realización personal (PA)</b>	2	2	82	2,33%*	2,33%	95,35%

(\*) Presencia del Síndrome de Burnout

### **Prevalencia de SB en relación a factores sociodemográficos y laborales.**

Al realizar la prueba de Chi-Cuadrado (**Tabla 5**) se evidenció, que la dimensión del Síndrome de Burnout, Agotamiento Emocional no se asocia significativamente con el género ( $p = 0,275$ ), la edad ( $p = 0,924$ ), el estado civil ( $p = 0,843$ ) y número de hijos ( $p = 0,764$ ). Se encontró una relación estadísticamente significativa ( $p < 0,05$ ) entre los niveles de Despersonalización y el estado civil ( $p = 0,033$ ), indicando que los docentes divorciados o separados son más vulnerables a presentar indiferencia, distanciamiento y desmotivación hacia el trabajo. En cuanto a la Realización Personal no existe asociación significativa con el género ( $p = 0,221$ ), la edad ( $p = 0,877$ ), el estado civil ( $p = 0,647$ ) y el número de hijos ( $0,368$ ).

Sin embargo, al analizar los resultados se observa respecto al género, que de las 36 docentes encuestadas, 6 (16,67%) tienen EE - Alto, 8 (22,22%) EE - Medio; y de los 50 docentes de género masculino 8 (16%) presentan EE – Alto, 5 (10%) EE – Medio. Destacando en el género masculino mayor prevalencia de Agotamiento Emocional y en el género femenino mayor probabilidad de desarrollar SB.

En relación a la edad, la prevalencia de EE – Alto se evidencia en mayor porcentaje en los docentes que tienen de entre 35 a 44 años 5 (5,81%), en igual medida los de entre 45 a 54 años 5 (5,81%). Según el estado civil, se observa mayor prevalencia en los docentes casados o en unión libre 7 (8,14%), seguido por los solteros 5 (5,81%). En cuanto al número de hijos son los docentes que no tienen hijos 5 (5,81%), seguidos por los que tienen un hijo 4 (4,65%) y de los que tienen dos hijos 4 (4,65%).

En la dimensión Despersonalización se encuentra prevalencia de niveles alto en 1 docente (2%) de género masculino, de entre 35 a 44 años, de estado civil divorciado o separado, sin hijos. Mostrando que la mayoría de los encuestados no presentan inconveniente en este aspecto.

En cuanto a una baja Realización Personal la prevalencia es mínima, se hallaron a 2 docentes (4%) de género masculino de entre 25 a 44 años, ambos casados o en unión libre, uno sin hijos y el otro con dos; y prevalencia en nivel medio en 2 docentes (4%) de género masculino de entre 35 a 54 años, casados o en unión libre con uno y cuatro hijos. Indicando que la mayoría de docentes masculinos 46 (92%) expresan tener alta realización personal así como el 100% de docentes de género femenino.

**Tabla 5.** Prevalencia del Síndrome de Burnout en relación a factores sociodemográficos

Variable	Categoría	Agotamiento Emocional					Despersonalización					Baja Realización Personal				
		n	%	Chi <sup>2</sup>	gl	p	n	%	Chi <sup>2</sup>	gl	p	n	%	Chi <sup>2</sup>	gl	p
<b>Género</b>	Femenino	6	16,7	2,58	2	0,275	0	-	0,83	2	0,660	0	-	3,02	2	0,221
	Masculino	8	16				1	2				2	4			
<b>Edad</b>	25 - 34 años	3	3,49	3,16	8	0,924	0	-	8,79	8	0,361	1	1,16	3,77	8	0,877
	35 - 44 años	5	5,81				1	1,16				1	1,16			
	45 - 54 años	5	5,81				0	-				0	-			
	55 - 64 años	1	1,16				0	-				0	-			
<b>Estado civil</b>	Soltero/a	5	5,81	1,41	4	0,843	0	-	10,46	4	0,033	0	-	2,29	4	0,647
	Casado/a - Unión libre	7	8,14				0	-				2	2,33			
	Divorciado/a - Separado/a	2	2,33				1	1,16				0	-			
<b>Hijos</b>	0	5	5,81	6,58	10	0,764	1	1,16	4,71	10	0,910	1	1,16	10,8	10	0,368
	1	4	4,65				0	-				0	-	7		
	2	4	4,65				0	-				1	1,16			
	3	1	1,16				0	-				0	-			

Estadístico de prueba Chi-Cuadrado ( $p < 0,05$ )

Del mismo modo, se realizó la prueba Chi-Cuadrado para determinar la significancia asintótica entre las subescalas del Síndrome de Burnout y los factores laborales (**Tabla 6**); encontrando que la dimensión Agotamiento Emocional no se asocia significativamente ( $p < 0,05$ ) con residir o no en la ciudad de trabajo ( $p = 0,4098$ ), la remuneración ( $p = 0,5771$ ), el tipo de contrato ( $p = 0,8541$ ), el tipo de trabajo ( $p = 0,6573$ ), horario de trabajo ( $p = 0,1286$ ), tiempo de experiencia ( $0,2683$ ). Referente a la Despersonalización se evidencia relación estadísticamente significativa con residir en una ciudad distinta al lugar de trabajo ( $p = 0,0436$ ) y con el tiempo de experiencia como docente ( $p < 0,0001$ ), con los demás factores no se encuentran asaciones significativas. En cuando a una baja Realización Personal existe relación estadísticamente significativa únicamente con el tiempo de experiencia laboral ( $p = 0,002$ ).

Al analizar por separado la relación de las dimensiones del Síndrome de Burnout con los factores laborales se observa prevalencia de Agotamiento Emocional en 9 docentes (10,47%) que sí y 5 docentes (5,81%) que no residen en la misma ciudad en la que trabajan. Mayor prevalencia en los docentes que ganan de 1500 a 2000 dólares 8 (9,3%); en los de nombramiento permanente 6 (6,98%) igual medida en los de servicios ocasionales 6 (6,98%); en los docentes que su tipo de

contrato es a tiempo completo 14 (16,28%); en quienes trabajan más de ocho diarias 10 (11,63%) y los docentes que tienen más de cinco años de experiencia laboral 12 (13,95%).

En la dimensión Despersonalización se evidencia a 1 docente (1,16%) que reside en una ciudad diferente a la que trabaja.

Por último la prevalencia de baja Realización Personal, se da en igual medida 1 (1,16%) para quien reside o no en la misma ciudad de trabajo, que perciben salarios de 1500 a 2000 dólares 2 (2,23%); con contrato de servicios ocasionales 2 (2,23%), para los que tienen un contrato de tiempo completo 2 (2,33%); para los docentes que trabajan ocho horas 2 (2,33%), y en los que tienen tres años de experiencia 2 (2,33%).

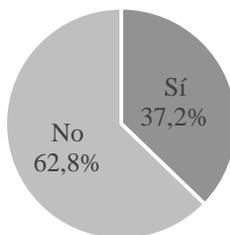
**Tabla 6.** Prevalencia del Síndrome de Burnout en relación a factores laborales

Variable	Categoría	Agotamiento Emocional					Despersonalización					Baja Realización Personal				
		n	%	Chi <sup>2</sup>	gl	p	n	%	Chi <sup>2</sup>	gl	p	n	%	Chi <sup>2</sup>	gl	p
Residir en la misma ciudad que trabaja	Sí	9	10,47	1,78	2	0,4098	0	0	6,27	2	0,0436	1	1,16	1,36	2	0,5078
	No	5	5,81				1	1,16				1	1,16			
Remuneración	1000 -1500	3	3,49	4,74	6	0,5771	1	1,16	6,11	6	0,4114	0	0	3,23	6	0,7794
	1500 - 2000	8	9,3				0	-				2	2,23			
	2000 -2500	3	3,49				0	-				0	0			
Tipo de contrato	Nombramiento permanente	6	6,98	2,63	6	0,8541	0	-	4,91	6	0,5558	0	0	6,01	6	0,4225
	Nombramiento provisional	1	1,16				0	-				0	0			
	Libre nombramiento o remoción	1	1,16				0	-				0	0			
	Servicios ocasionales	6	6,98				1	1,16				2	2,33			
Tipo de trabajo	Tiempo completo	14	16,28	2,43	4	0,6573	1	1,16	0,26	4	0,9923	2	2,33	0,26	4	0,9923
Horas diarias de trabajo	1 a 4 horas	0	-	9,91	6	0,1286	0	-	1,7	6	0,9453	0	-	2,74	6	0,8412
	4 a 7 horas	0	-				0	-				0	-			
	8 horas	4	4,65				0	-				2	2,33			
	más de 8 horas	10	11,63				1	1,16				0	-			
Tiempo de experiencia	1 año	1	1,16	12,26	10	0,2683	0	-	92,03	10	<0,0001	0	-	27,76	10	0,002
	3 años	0	-				0	-				2	2,33			
	5 años	1	1,16				1	1,16				0	-			
	más de 5 años	12	13,95				0	-				0	-			

Estadístico de prueba Chi-Cuadrado ( $p < 0,05$ )

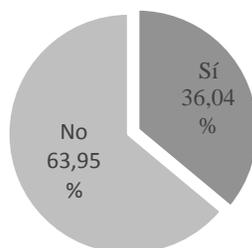
Como respuestas a las preguntas adicionales referente a la percepción que tienen los docentes sobre la influencia que tiene el trabajo en su vida personal, se obtuvieron los siguientes resultados: 32 docentes consideran que su trabajo consume tanta energía que tiene un efecto negativo en su vida privada, mientras que 54 considera que no (**Figura 1**).

**Figura 1.** Respuesta en porcentajes a la pregunta 1.



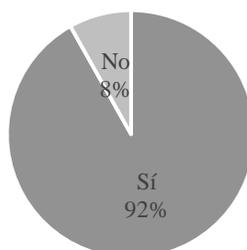
31 docentes estiman que su trabajo toma tanto tiempo que tiene un efecto negativo en su vida privada, mientras que 55 respondieron que no (**Figura 2**).

**Figura 2.** Respuesta en porcentajes a la pregunta 2



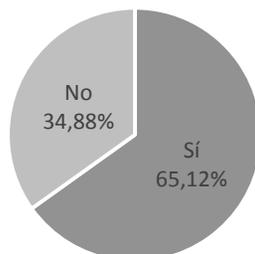
79 docentes manifiestan dedicar horas extras a su jornada laboral para revisar tareas u otra actividad relacionada con su labor, a diferencia de 7 docentes que manifiestan lo contrario.

**Figura 3.** Respuesta en porcentajes a la pregunta 3.



56 docentes informan tener reuniones con administrativos o de colectivo fuera de su horario laboral y 30 informan no tenerlas.

**Figura 4.** Respuesta en porcentajes a la pregunta 4



Adicionalmente, se realizaron estimaciones para relacionar los resultados de las respuestas con los niveles del Síndrome de Burnout. Se encontró, que las afirmaciones a la pregunta uno y dos y cuatro se asocian significativamente con la dimensión Agotamiento Emocional (**Tabla 7**).

**Tabla 7.** Relación entre el Síndrome de Burnout y factores laborales que inciden en la vida personal del docente

Preguntas acerca del impacto del trabajo en la vida personal	Agotamiento Emocional			Despersonalización			Baja Realización Personal		
	Chi <sup>2</sup>	gl	p	Chi <sup>2</sup>	gl	p	Chi <sup>2</sup>	gl	p
<i>¿Siente que su trabajo consume tanta energía que tiene un efecto negativo en su vida privada?</i>	23,14	2	<0,0001	5,77	2	0,0557	0,29	2	0,8634
<i>¿Siente que su trabajo toma tanto tiempo que tiene un efecto negativo en su vida privada?</i>	29,74	2	<0,0001	1,8	2	0,4065	0,35	2	0,8377
<i>¿Dedica horas extras a su jornada laboral para revisar tareas u otra actividad relacionada con su labor docente?</i>	3,49	2	0,1749	0,37	2	0,8304	4,94	2	0,0846
<i>¿Tiene reuniones con administrativos o de colectivo fuera de su horario laboral?</i>	5,93	2	0,0415	1,89	2	0,3888	1,28	2	0,527

## Discusión

Este estudio tuvo como objetivo determinar la prevalencia de Síndrome de Burnout en docentes de pregrado de una universidad pública de Ecuador en el contexto de pandemia e identificar factores sociodemográficos y laborales asociados.

Según los resultados observados, a manera general se encontró que el 65,12% de los docentes se encuentran en niveles normales del Síndrome de Burnout, 18,61% de los docentes evaluados presentan niveles altos y 16,27% niveles medios ; por lo que, un total de 30 docentes (34,88%) padecen algunos o todos los síntomas característicos del síndrome. Resultados consistentes con los obtenidos por López De La Cruz y Zacarias Ventura (2020) quienes en su estudio dieron a conocer que durante el dictado de clases virtuales la mayoría de los docentes universitarios evaluados presentaron Síndrome de Burnout en un nivel bajo y una quinta parte nivel alto.

Desde otro punto, como consecuencia del desgaste progresivo de energía ante la exposición prolongada a condiciones laborales de alta demanda y de los sentimientos de estar agotado física y emocionalmente (Buran y Altın, 2021); se observa, que la prevalencia del Síndrome de Burnout en la dimensión Agotamiento emocional es de 16,28% de docentes en niveles altos y 15,12% en niveles medios, sugiriendo que los primeros presentan síntomas de fatiga extrema, agotamiento físico y mental (Guaderrama et al., 2017). Resultados congruentes con el estudio de Camacho et al. (2021) en el cual, de una muestra de 56 docentes universitarios ecuatorianos se evidencia mayor porcentaje de Agotamiento Emocional.

En cuanto a la Despersonalización, entendida como una estrategia inmediata y defensiva para enfrentar el agotamiento, que provoca desinterés en el trabajo (Maslach y Leiter, 2008). Siendo el área menos afectada, se encontró que de los 14 docentes con Agotamiento Emocional, 1 de género masculino de entre 35 – 44 años, puntúa alto para Despersonalización, sugiriendo que conjuntamente a estar agotado física y mentalmente se encuentra desmotivado e indiferente hacia las obligaciones laborales. Además, 3 de los docentes con Agotamiento Emocional Alto, puntúan niveles medios de Despersonalización, considerándose en riesgo de desarrollar actitud autodefensiva que afectarían negativamente su eficacia (Abraham, 2000). Resultados, inconsistentes con el trabajo de Tarco Montenegro et al. (2021) en el que la Despersonalización resultó la dimensión más afectada.

La mayoría de los encuestados, 82 (99,35%) expresa alta Realización Personal, dimensión que representa la evaluación cognitiva realizada por los docentes sobre su autoeficacia laboral (Buran y Altın, 2021); en tanto, la creencia de no estar ejecutando las tareas de manera adecuada y la sensación de incompetencia en el puesto asignado manifiesta por la baja Realización Personal (García-Campayo, 2016), se evidenció en el 4% de los docentes de género masculino; además, en este grupo se encuentran 2 docentes en niveles medios que si bien no es indicativo de SB, vislumbran que 2,33% de los docentes puede padecerlo a futuro. Resultados, superiores fueron obtenidos por Palacios Rodas et al. (2020) en donde el 75% de los docentes de una universidad de Quito presentaron falta de Realización Personal.

Mediante la prueba Chi-cuadrado, en la subescala Agotamiento Emocional no se encontró significancia estadística con las variables sociodemográficas y laborales, hallazgos similares a los de Caballero (2021). Sin embargo, se evidencia dependencia de Agotamiento Emocional (EE) - Alto con las percepciones de los docentes acerca de que el trabajo consume tanta energía que tiene un efecto negativo en su vida privada; con la sensación de que el trabajo les toma tanto tiempo que tiene un efecto negativo en su vida privada y con el hecho de tener reuniones de trabajo con administrativos o colectivo docente fuera del horario laboral. Si bien, la relación de esta dimensión no resultó significativa con el número de horas diarias que trabajan los docentes, se pudo observar que de 10 de los 14 docentes con EE - Alto manifiestan trabajar más de ocho horas diarias, y que el 100% de los docentes con EE – Alto informan dedicar horas extras a su jornada para tareas relacionadas al trabajo. Por tanto, se puede inferir que el Síndrome de Burnout en los docentes de pregrado en el contexto de la pandemia se relaciona con la percepción del impacto que tiene en la vida personal el número de horas dedicadas al trabajo. Estos hallazgos son semejantes a los de Gupta et al. (2021) quienes encontraron que a causa de la pandemia como factor más estresante durante la transición de la enseñanza en línea a la sensación de los educadores de estar trabajando todo el tiempo. A esto, Oros et al. (2020) mencionan que los docentes universitarios como consecuencia de la emergencia sanitaria de Covid - 19 “perciben un volumen de trabajo excesivo, que tienen poco tiempo para realizarlo y que además deben hacerlo en un lugar donde es difícil concentrarse”. Así lo corrobora los hallazgos de Cortés Rojas (2021), los autores manifiestan que durante la pandemia, la jornada laboral de los docentes se extendió del normal, haciéndose frecuente horarios de trabajo imprevistos por el aumento de la carga laboral. Lo que en

palabras de (Ruiz, 2020) “parece haberse confundido el rol de la docencia desde casa con tener un docente disponible a cualquier hora y cualquier momento”.

El estadístico Chi-Cuadrado en este estudio arrojó significancia estadística únicamente para la relación en Despersonalización con el factor sociodemográfico - estado civil, encontrando prevalencia en 1 docente divorciado o separado. Similar a lo reportado por Vinueza (2020). La Despersonalización también se asocia significativamente con residir en una ciudad, provincia o cantón distinto al lugar de trabajo, y con menos años de experiencia (5 años). Referente a la antigüedad, los resultados obtenidos son contradictorios a lo encontrados en la literatura, donde se menciona que a mayor sea los años de experiencia de los docentes universitarios, mayor es su despersonalización (Olivares Fong et al., 2020).

La baja Realización Personal únicamente se asoció de manera significativa con los años de experiencia laboral, el 2,33% de docentes que presentan PA – Baja tienen 3 años de experiencia como maestros de educación superior, resultados que discrepa con Saloviita y Pakarinen, (2021) quienes determinan que los maestros con mayor experiencia a menudo están más agotados que los iniciados en la docencia.

## Conclusiones

Las emociones y situaciones adversas a la transición obligatoria de la educación presencial a la remota durante la pandemia de COVID-19 pueden haber resultado en mayores niveles de agotamiento, lo que afecta particularmente al personal docente. Sin embargo, este aspecto no se puede saber con certeza ya que no se cuenta con un estudio previo a la pandemia en esta población que pueda indicar si los niveles de burnout eran bajos o medios. Aunque, con algunas limitaciones, los resultados de este estudio confirman la idea de que el síndrome de burnout está relacionado con la confusión de las dimensiones vida laboral y privada durante el trabajo en casa; así como, los horarios de trabajo no delimitados en que los medios digitales y de comunicación convirtieron al docente en un docente disponible permanentemente. Aunque estas situaciones no son únicas de los tiempos de pandemia, con la misma se han hecho más evidentes; por tanto, la demanda de trabajo extra laboral y la invasión de los espacios personales repercute en las cargas psicológicas del docente.

El Burnout puede afectar la competencia personal y profesional de los educadores, así como comprometer su capacidad para trabajar; e incidir en la calidad de la educación de los estudiantes. Por esta razón, es importante a nivel institucional, eliminar o disminuir los estresores del entorno organizacional que dan lugar al desarrollo del síndrome.

## Referencias

1. Amigo Vázquez, I. (2018). *Manual de Psicología de la Salud*. Ediciones Pirámide.
2. Banda Montero, K. A., & Moscoso Villavicencio, k. s. (2020). Estrés y motivación en la docencia virtual, con estudiantes de bachillerato de una institución educativa privada, en Guayaquil. [Tesis de grado, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/53028>
3. Bottiani, J. H., Duran, C. A., Pas, E. T., & Bradshaw, C. P. (2019). Teacher stress and burnout in urban middle schools: Associations with job demands, resources, and effective classroom practices. *Journal of School Psychology*, 77, 36-51. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.10.002>
4. Buran, F., & Altun, Z. (2021). Burnout among physicians working in a pandemic hospital during the COVID-19 pandemic. *Legal Medicine*, 51, 101881. <https://doi.org/10.1016/j.legalmed.2021.101881>
5. Caballero, I. G., Martínez, M. F., & de la Cruz, S. P. (2021). Síndrome de burnout y factores relacionados en docentes universitarios. *NURE investigación: Revista Científica de enfermería*, (110), 3. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7843697>
6. Camacho, R., Gaspar, M. A. R. Í. A., & Rivas, C. (2021). Síndrome de burnout y estrés laboral por covid-19 en docentes universitarios ecuatorianos. *GICOS: Revista del Grupo de Investigaciones en Comunidad y Salud*, 6(4), 166-177. [https://www.researchgate.net/profile/Joan-Chipia-Lobo/publication/355406524\\_Revista\\_GICOS\\_Vol\\_6\\_Num\\_4/links/616ec8a43d9af67ad7362178/Revista-GICOS-Vol-6-Num-4.pdf#page=166](https://www.researchgate.net/profile/Joan-Chipia-Lobo/publication/355406524_Revista_GICOS_Vol_6_Num_4/links/616ec8a43d9af67ad7362178/Revista-GICOS-Vol-6-Num-4.pdf#page=166)
7. Casali, A., & Torres, D. (2021). Impacto del COVID-19 en docentes universitarios argentinos: cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés. *TE & ET*. <https://digital.cic.gba.gob.ar/handle/11746/10874>

8. Cortés Rojas, J. L. (2021). Teacher stress in times of pandemic. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(spe1). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000300006&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000300006&script=sci_abstract&tlng=en)
9. Flores-Kanter, P. E., Moretti, L., & Medrano, L. A. (2021). A Narrative Review of Emotion Regulation Process in Stress and Recovery Phases. *Heliyon*, e07218. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07218>
10. García-Campayo, J., Puebla-Guedea, M., Herrera-Mercadal, P., & Daudén, E. (2016). Burnout syndrome and demotivation among health care personnel. Managing stressful situations: the importance of teamwork. *Actas Dermo-Sifiliográficas (English Edition)*, 107(5), 400-406. <https://doi.org/10.1016/j.adengl.2016.03.003>
11. Guaderrama, A. I. M., Arroyo, J. C., & Flores, G. R. (2017). Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional sobre el cinismo del empleado. *Estudios Gerenciales*, 33(143), 124-131. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.04.002>
12. Gupta, V., Roy, H., & Sahu, G. (2021). HOW the tourism & hospitality lecturers coped with the transition to online teaching due to COVID-19: An assessment of stressors, negative sentiments & coping strategies. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 100341. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100341>
13. Herman, K. C., Hickmon-Rosa, J. E., & Reinke, W. M. (2018). Empirically derived profiles of teacher stress, burnout, self-efficacy, and coping and associated student outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20(2), 90-100. <https://doi.org/10.1177/1098300717732066>
14. Jackson, Ch., Vynnycky, E., & Mangtani, P. (2016). "The relationship between school holidays and transmission of influenza in England and Wales." *American journal of epidemiology* 184.9 644-651. <https://doi.org/10.1093/aje/kww083>
15. Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual review of psychology*, 44(1), 1-22. <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.ps.44.020193.000245>
16. MacIntyre, P. D., Gregersen, T., & Mercer, S. (2020). Language teachers' coping strategies during the Covid-19 conversion to online teaching: Correlations with stress, wellbeing and negative emotions. *System*, 94, 102352. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102352>

17. Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and teacher education*, 105, 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
18. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.  
[https://www.researchgate.net/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual](https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual)
19. Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189-192.  
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/1467-8721.01258>
20. Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y trabajo*, 11(32), 37-43.  
[https://www.researchgate.net/publication/41126168\\_Comprendiendo\\_el\\_Burnout](https://www.researchgate.net/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout)
21. Miller, D. B., & O'Callaghan, J. P. (2002). Neuroendocrine aspects of the response to stress. *Metabolism-Clinical and Experimental*, 51(6), 5-10.  
<https://doi.org/10.1053/meta.2002.33184>
22. Murray, R. J., Apazoglou, K., Celen, Z., Dayer, A., Aubry, J. M., Van De Ville, D., ... & Piguet, C. (2021). Maladaptive emotion regulation traits predict altered corticolimbic recovery from psychosocial stress. *Journal of Affective Disorders*, 280, 54-63.  
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.09.122>
23. Nakajima, H., & World Health Organization. (1994). *Salud, población y desarrollo: documento de posición de la OMS, Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, El Cairo, 1994 (No. WHO/FHE/94.1. Unpublished)*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.  
[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/59635/WHO\\_FHE\\_94.1\\_spa.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/59635/WHO_FHE_94.1_spa.pdf)
24. Nasso, Selene, et al. "The role of cognitive reappraisal and expectations in dealing with social feedback." *Emotion* (2020). <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/emo0000825>
25. OLIVARES FONG, L. del C., NIETO LÓPEZ, G., VELÁZQUEZ VICTORICA, K. I., & LÓPEZ GUERRERO, A. (2021). Factores asociados al síndrome de burnout en profesores de universidades públicas en el noroeste de México. *APUNTES DE PSICOLOGÍA*, 38(1), 59–66. <https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/856>

26. Oros, L., Rubilar, N. V., & Chemisquy, S. (2020). Estresores docentes en tiempos de pandemia: un instrumento para su exploración. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54(3), e1421-e1421. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1421>
27. Pfefferbaum, B., & North, C. S. (2020). Mental health and the Covid-19 pandemic. *New England Journal of Medicine*, 383(6), 510-512. <https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/nejmp2008017>
28. Pfeifer, L. S., Heyers, K., Ocklenburg, S., & Wolf, O. T. (2021). Stress research during the COVID-19 pandemic and beyond. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 131, 581-596. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2021.09.045>
29. Quezada, R. L., Talbot, C., & Quezada-Parker, K. B. (2020). From bricks and mortar to remote teaching: A teacher education program's response to COVID-19. *Journal of Education for Teaching*, 46(4), 472-483. <https://doi.org/10.1080/02607476.2020.1801330>
30. Ruiz, R. J. A. (2020). El estrés de los maestros durante la pandemia. *Educación futura*. <https://www.educacionfutura.org/el-estres-de-los-maestros-durante-la-pandemia/>
31. Salamea Nieto, R. M., Campoverde Romero, S. E., Cedillo Chalaco, L. F., & Campuzano Vásquez, J. A. (2021). Problemáticas de la docencia universitaria ecuatoriana en tiempos de COVID19. *INNOVA Research Journal*, 6(2), 105-116. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1674>
32. Saloviita, T., & Pakarinen, E. (2021). Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables. *Teaching and Teacher Education*, 97, 103221. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103221>
33. Sarisik, M., Bogan, E., Zengin, B., & Dedeoglu, B. B. (2019). The impact of burnout on organizational commitment: A study of public sector employees in Turkey. *Journal of Global Business Insights*, 4(2), 106-118. <https://www.doi.org/10.5038/2640-6489.4.2.1066>
34. Shields, G. S., Sazma, M. A., & Yonelinas, A. P. (2016). The effects of acute stress on core executive functions: A meta-analysis and comparison with cortisol. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 68, 651-668. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2016.06.038>
35. Tejedor, S., Cervi, L., Tusa, F. y Parola, A. (2020). Educación en tiempos de pandemia: reflexiones de alumnos y profesores sobre la enseñanza virtual universitaria en España,

- Italia y Ecuador. *Revista Latina de Comunicación Social*, 78, 1-21.  
<https://www.doi.org/10.4185/RLCS2020-1466>
36. World Health Organization. (2019). 11th revision of the International Classification of Diseases (ICD-11), inclusion of burnout as an occupational phenomenon. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
37. World Health Organization. WHO. (2020). Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020. 11-03-2020. <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
38. Vinueza, C. N., Avila, E. B., & Cadena, C. F. (2020). BURNOUT EN docentes de un Instituto Tecnológico Agronómico. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(4), 91-98. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746463>
39. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of applied psychology*, 93(3), 498. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
40. Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(3), 269. <https://www.proquest.com/openview/1af0471876f9f78b5d803d6fe9687672/1?pq-origsite=gscholar&cbl=36144>
41. López De La Cruz, E. C. I., & Zacarias Ventura, H. (2020). Síndrome de burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales. *Desafíos*, 11(2), e209. <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.2.209>
42. Tarco Montenegro, Á. R., Llano Zhinin, G. V., Carlozama Puruncajas, J. F., Mejía Gavilánez, P. G., Borja Padilla, T. M., & Guanoluisa Condor, L. A. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales. <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1163>

©2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

[\(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).