

Transformational leadership and burnout syndrome in education: a study at ESPOL.

Liderazgo transformacional y síndrome de burnout en el ámbito educativo: un estudio en la ESPOL.

Autores:

Saltos-Bernal, Ginger Viviana, MSc.
Universidad Católica de Cuenca
Estudiante de la Maestría en Administración de Empresas con Mención en Dirección y Gestión de Proyectos
Cuenca – Ecuador



gsaltosb@gmail.com



<https://orcid.org/0000-0003-1140-1814>

Barbery-Montoya, Danny Christian, Mg.
Universidad Católica de Cuenca
Docente de la Maestría en Administración de Empresas con Mención en Dirección y Gestión de Proyectos
Cuenca – Ecuador



dbarberym@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-6005-4997>

Ortega-Castro, Juan Carlos, Mg.
Universidad Católica de Cuenca
Docente de la Maestría en Administración de Empresas con Mención en Dirección y Gestión de Proyectos
Cuenca – Ecuador



jcortegac@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0001-6496-4325>

Fechas de recepción: 10-SEP-2023 aceptación: 24-OCT-2023 publicación: 15-DIC-2023



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

La globalización ha aumentado la competencia y la presión en el entorno laboral, exponiendo a los trabajadores al estrés y el síndrome de burnout. A pesar de los esfuerzos en la gestión del talento humano, las cargas de trabajo y los conflictos de recompensas continúan afectando negativamente la salud de los empleados. El síndrome de burnout es descrito como una enfermedad moderna que causa agotamiento físico, mental y emocional, afectando directamente el desempeño laboral, especialmente en el sector de la salud y la educación. Por tanto, el objetivo de este estudio consiste en analizar la relación entre el síndrome de burnout, los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL), tomando en cuenta variables sociodemográficas. La investigación adoptó un enfoque descriptivo y una metodología mixta, combinando datos cuantitativos y cualitativos. Se utilizó el cuestionario validado Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el síndrome de burnout en tres dominios. Los resultados mostraron bajos niveles en dos de los tres dominios (agotamiento emocional 83.1% y despersonalización 85.6%). Por otro lado, el 100% de los docentes obtuvieron una calificación baja en el dominio de realización personal, lo cual contradice la esencia de la labor docente, esto quiere decir que, si bien no se encontró evidencia del síndrome de burnout en la población de profesores, se sugiere que la baja realización personal podría estar relacionada con factores como el entorno laboral, el desarrollo profesional y los estilos de liderazgo.

Palabras clave: Liderazgo; fatiga; docencia; satisfacción en el trabajo, estrés laboral.

Abstract

Globalization has increased competition and pressure at the workplace, exposing workers to stress and burnout syndrome. Despite human talent management efforts, workloads and reward conflicts continue to negatively affect employee health. Burnout syndrome is described as a modern disease that causes physical, mental and emotional exhaustion, directly affecting job performance, especially in the health and education sector. Therefore, the aim of this study is to analyze the relationship between burnout syndrome, leadership styles and job satisfaction in Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL) teaching staff, considering sociodemographic variables. The research adopted a descriptive approach and a mixed methodology, combining quantitative and qualitative data. The validated Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire was used to assess burnout syndrome in three domains. The results showed low levels in two of the three domains (emotional exhaustion 83.1% and depersonalization 85.6%). On the other hand, 100% of the teachers obtained a low score in the domain of personal fulfillment, which contradicts the essence of the teaching job. This means that, although no evidence of burnout syndrome was found in the teaching population, it is suggested that low personal fulfillment could be related to factors such as the work environment, professional development and leadership styles.

Keywords: Leadership; fatigue; teaching; job satisfaction, mental stress.

Introducción

La globalización ha generado en las organizaciones una lucha por ganar, satisfacer y fidelizar clientes, a través de la mejora constante en la calidad de sus servicios. El entorno socioeconómico continúa siendo competitivo y exigente en términos de resultados y desempeño, exponiendo al trabajador ante riesgos de salud en el trabajo como el estrés y el síndrome de burnout. Por este motivo, las estrategias en la gestión del talento humano son vitales para motivar, satisfacer y obtener excelentes resultados de desempeño de sus trabajadores (Werdhiastutie et al., 2020; Harsono & Fajarianto, 2021). Sin embargo, a pesar de los esfuerzos del área de talento humano, las cargas de trabajo, equidad o conflictos de recompensas continúan generando consecuencias negativas sobre la salud de los trabajadores (Stoyanova, 2019; Galaiya et al., 2020; Noermijati et al. 2022).

Weber y Jaeckel (2000) califican al síndrome de burnout o agotamiento crónico como una "enfermedad de la sociedad moderna", el cual de acuerdo con las investigaciones de Yagil (2006) y Virgolino et al. (2017) afectan de forma directa tanto en el desempeño de los empleados como en la satisfacción del cliente. En ese sentido, Ngalagou et al. (2019) encontraron que el síndrome de burnout predomina en el personal docente universitario de Camerún y la India. Denotaron varias causas relacionadas con el síndrome de burnout: el aumento en el número de demandas de los estudiantes, el cumplimiento con los períodos de preparación, el procesamiento de resultados, el aumento de los estándares para lograr nuevas metas para competir, entre otras.

Considerando las consecuencias listadas es de gran necesidad realizar investigaciones particulares en la ESPOL. Por lo tanto, es imperativo valorar la aplicación del liderazgo transformacional en la ESPOL, con el propósito de disminuir el riesgo de desarrollo del síndrome de burnout. Este síndrome es caracterizado por la tendencia de las personas a ocultar su estado y mantener un buen desempeño laboral, lo que dificulta que sus compañeros de trabajo y familiares detecten el problema. La depresión asociada a este síndrome genera una sensación de atrapamiento que puede poner en riesgo la vida de las personas involucradas.

En correspondencia con los antecedentes indicados, el presente estudio tiene por objetivo analizar la relación entre la presencia del síndrome de burnout, los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el personal docente de la ESPOL, tomando en cuenta variables sociodemográficas.

Estado del arte del síndrome de burnout

Durante décadas, se ha investigado el síndrome de burnout en el ámbito docente, estableciendo relaciones con diversos factores, como las fuentes de financiamiento y la evolución del sistema educativo. La literatura sugiere que el aumento de la carga de trabajo, la falta de recursos y la disminución del apoyo institucional contribuyen al desarrollo del

síndrome de burnout en los docentes (Bakker & Demerouti, 2017; Skaalvik & Skaalvik, 2018). Además, la creciente presión por parte de los sistemas educativos para producir resultados medibles y la implementación de políticas neoliberales pueden aumentar el estrés y la ansiedad de los docentes (Kilinc, 2019).

Por otro lado, investigaciones recientes indican que el síndrome de burnout continúa siendo un problema importante en la docencia en todo el mundo (Kilinc, 2019; Skaalvik & Skaalvik, 2018). Por ejemplo, López et al. (2014) examinó la relación entre la percepción de justicia organizacional y el síndrome de burnout en docentes universitarios de la ESPOL. Los resultados revelaron una asociación significativa entre una menor percepción de justicia organizacional y niveles más altos de síndrome de burnout en los docentes. Otro ejemplo es el estudio realizado por Aguilar y Mayorga (2020), quienes se enfocaron en evaluar los niveles de estrés docente y síndrome burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. Los resultados revelaron altos niveles de estrés docente en todas las dimensiones valoradas; y tan sólo una tendencia al burnout, sin llegar a establecerse la presencia del síndrome.

La literatura existente destaca que el síndrome de burnout continúa siendo un problema relevante en el ámbito docente, y se encuentra asociado a factores como las fuentes de financiamiento y la evolución del sistema educativo. En cuanto al contexto específico de la ESPOL, es necesario realizar más investigaciones con el fin de comprender mejor el impacto del síndrome de burnout en los docentes y desarrollar intervenciones efectivas para prevenirlo o mitigarlo. Estos esfuerzos son cruciales para promover un ambiente laboral saludable y garantizar el bienestar de los docentes en la ESPOL y en el ámbito educativo en general.

El liderazgo transformacional: una revisión exhaustiva de sus fundamentos teóricos y aplicaciones prácticas en el entorno empresarial actual

Una definición clara del liderazgo transformacional fue propuesta por Bass y Riggio (2018), quienes lo describen como un estilo de liderazgo en el cual los líderes motivan y estimulan a los seguidores para que trabajen en pro de los objetivos de la organización, trascendiendo sus intereses personales. Este estilo de liderazgo se basa en la idea de que los líderes pueden influir de manera efectiva en el comportamiento de sus seguidores a través de la visión compartida, el carisma y la inspiración. Por ese motivo, el liderazgo transformacional ha sido propuesto como una solución efectiva para abordar el síndrome de burnout en los docentes universitarios.

Algunas de las principales características del liderazgo transformacional incluyen:

- **Inspiración:** los líderes transformacionales inspiran a sus seguidores a través de una visión clara y convincente del futuro, transmitiendo entusiasmo y energía, motivando a los demás a alcanzar metas desafiantes (Avolio & Yammarino, 2021).
- **Motivación:** estos líderes motivan a sus seguidores, mostrando un alto nivel de compromiso y dedicación, y fomentando la automotivación y el desarrollo de metas ambiciosas (Bass & Riggio, 2018).

- Empoderamiento: los líderes transformacionales empoderan a sus seguidores, dándoles autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones, y fomentan un ambiente de trabajo colaborativo (Gardner & Schermerhorn, 2018).
- Consideración individualizada: este estilo de liderazgo se caracteriza por el interés y atención personalizada hacia las necesidades y preocupaciones de cada seguidor, adaptando el liderazgo a las características individuales de cada uno (Bono & Ilies, 2018).
- Estimulación intelectual: los líderes transformacionales fomentan la creatividad y la innovación, desafiando a sus seguidores a pensar de manera crítica y a encontrar soluciones novedosas a los problemas (Luthans & Youssef, 2017).

Es fundamental incluir a la visión y dirección estratégica como componentes claves del liderazgo transformacional. La visión se refiere a la capacidad del líder para articular una imagen atractiva y convincente del futuro deseado de la organización, y motivar a los miembros del equipo a trabajar juntos para lograr esa visión. La dirección estratégica, por otro lado, se refiere a la capacidad del líder para establecer objetivos claros y definir el camino a seguir para alcanzar esos objetivos (Reza, 2019).

Según Reza (2019), las personas que aplican este estilo de liderazgo utilizan diversas técnicas de motivación en sus seguidores, como la comunicación efectiva, consideración individual y visión compartida. En este sentido, Avolio y Yammarino (2021) concuerdan con Reza (2019) al puntualizar que los líderes transformacionales fomentan el desarrollo personal y profesional de sus seguidores. Por ello, este estilo de liderazgo puede ser efectivo en entornos educativos, donde la motivación intrínseca y el sentido de propósito son altamente valorados.

Entre las ventajas del liderazgo transformacional como solución a diversos inconvenientes laborales en los docentes se encuentran la posibilidad de fortalecer la conexión emocional y la identificación de los docentes con la institución educativa, así como promover la colaboración, la creatividad e innovación en el entorno de trabajo (Avolio & Yammarino, 2021).

Existen algunas limitaciones y desventajas que se deben tener en cuenta sobre el liderazgo transformacional. Por ejemplo:

- El liderazgo transformacional a menudo se enfoca en la visión y los resultados a corto plazo, descuidando la planificación y la toma de decisiones a largo plazo. Esto puede resultar en la falta de una visión y estrategia a largo plazo para la organización (Luthans & Youssef, 2017).
- El liderazgo transformacional a menudo se asocia con líderes carismáticos que poseen habilidades excepcionales de comunicación y motivación. Sin embargo, esto puede crear dependencia en el líder, lo que sería problemático si el líder se retira o deja la organización (Bass & Riggio, 2018).

- La promoción del cambio y la innovación por parte de los líderes transformacionales puede enfrentar resistencia por parte de los seguidores que se sientan incómodos con los cambios propuestos o tener miedo de lo desconocido (Bono & Ilies, 2018).
- Los líderes transformacionales suelen tener altas expectativas y fomentar metas ambiciosas, resultando en una presión adicional y estrés para los seguidores. Esto puede llevar a una mayor carga de trabajo y a un riesgo de agotamiento o burnout si no se gestionan adecuadamente (Avolio & Yammarino, 2021)

Estas desventajas no invalidan la efectividad del liderazgo transformacional, no obstante, es fundamental reconocerlas y abordarlas para maximizar los beneficios de este enfoque de liderazgo. Además, se debe tener en cuenta que el liderazgo transformacional ha sido ampliamente estudiado y discutido en la literatura de liderazgo en los últimos años, con numerosas investigaciones que han examinado su impacto en diferentes contextos y sectores, incluyendo el sector educativo (Bass & Riggio, 2018; Reza, 2019; Avolio & Yammarino, 2021).

Es necesario considerar que el liderazgo transformacional no es una solución universal y puede tener algunas limitaciones en ciertos contextos organizacionales o con ciertos tipos de docentes. Por ello, los líderes deben ser conscientes de las necesidades y características de su equipo docente, y adapten su estilo de liderazgo en consecuencia.

Síndrome de burnout: un análisis en profundidad de su origen, factores de riesgo, consecuencias y estrategias de prevención y tratamiento

El síndrome de burnout, es un trastorno psicológico que se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal en el ámbito laboral. Este síndrome afecta a los docentes de manera significativa, dado que enfrentan altos niveles de estrés y demandas emocionales en su trabajo diario, así lo reflejan varias investigaciones (Bernaldo et al., 2018; Brindley & Underwood, 2019; Kostoulas & Karagianni, 2020).

Kilinc (2019) presenta las características del síndrome de burnout observadas en los docentes que trabajan en entornos educativos. Resaltando entre otras, las siguientes:

- Sentimiento de sobrecarga emocional: los profesores se sienten emocionalmente agotados debido a una combinación de estrés relacionado con el trabajo, la falta de apoyo emocional y la sobrecarga de trabajo.
- Despersonalización: los profesores experimentan una desconexión emocional con sus alumnos y colegas. Esto puede manifestarse en comportamientos negativos hacia los estudiantes, como la falta de paciencia y el aislamiento social.
- Reducción de la realización personal: los profesores pueden sentir que su trabajo es inútil o que no están haciendo una contribución significativa, haciendo que su trabajo sea menos satisfactorio que en el pasado.

- **Desmotivación:** los profesores pueden experimentar una disminución en su motivación para hacer su trabajo, lo que llevaría a un menor rendimiento y una menor calidad de enseñanza.
- **Pérdida de valores:** Los profesores pueden sentir que están comprometiendo sus valores éticos y pedagógicos debido a las políticas neoliberales que les imponen tareas y metas, a menudo en conflicto con su propia filosofía y estilo de enseñanza.

De acuerdo con Mohammed et al. (2020), existen algunos factores de riesgo para desarrollar el síndrome de Burnout. En la tabla 1 se precisan los más relevantes.

Tabla 1
Factores de riesgo del síndrome de burnout en docentes universitarios.

Factores	Descripción
Sobrecarga laboral	Uno de los principales factores de riesgo del síndrome de burnout. Los docentes universitarios suelen enfrentarse a una gran cantidad de tareas y responsabilidades, incluyendo la preparación de clases, la evaluación de estudiantes, la investigación y la participación en actividades extracurriculares. Esta sobrecarga puede llevar a los docentes a sentirse abrumados y agotados emocionalmente.
Falta de apoyo social y emocional	La falta de apoyo social y emocional por parte de colegas y superiores también puede aumentar el riesgo de desarrollar síndrome de burnout. La falta de reconocimiento y el sentimiento de aislamiento pueden llevar a los docentes a sentirse desmotivados y desconectados del entorno laboral.
Conflicto entre la vida personal y profesional	El conflicto entre la vida personal y profesional. Los docentes universitarios suelen tener que equilibrar su trabajo con sus responsabilidades familiares y personales, lo que puede generar estrés y desgaste emocional.

Nota: Esta tabla resume tres factores clave que aumentan el riesgo de experimentar el síndrome de burnout entre los docentes universitarios. Estos incluyen una carga laboral excesiva, la falta de apoyo social y emocional, y el conflicto entre las demandas de la vida personal y profesional.

Los efectos del síndrome de burnout en los profesores universitarios pueden ser bajo rendimiento académico, insatisfacción laboral, desmotivación, disminución de la calidad de la enseñanza y aumento del absentismo laboral. Además, la salud física y mental de los profesores también puede verse afectada, manifestándose en forma de ansiedad, depresión, trastornos del sueño y enfermedades físicas (Kilinc, 2019).

Para prevenir el síndrome de burnout en los profesores universitarios se requiere fomentar un ambiente de trabajo positivo y de cooperación, así como proporcionar recursos para la gestión del estrés (Ngalagou et al., 2019). Según Bernaldo (2018), las instituciones tienen un papel fundamental en la prevención y el tratamiento del síndrome de burnout en docentes. Algunas de las acciones que se deben implementar se listan a continuación:

- Mejorar las condiciones laborales de los docentes, considerando reducir la carga de trabajo, aumentar el tiempo de descanso y garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- Establecer políticas y programas que brinden apoyo emocional y social a los docentes, como el acceso a servicios de asesoramiento y la promoción de actividades de bienestar.
- Promover una cultura de prevención al sensibilizar a los docentes sobre el síndrome de burnout, sus síntomas y las estrategias para prevenirlo.
- Fomentar el desarrollo profesional de los docentes, lo que puede ayudar a aumentar su autoeficacia y reducir el estrés relacionado con el trabajo.
- Si un docente ya está experimentando burnout, la organización puede brindar apoyo en el tratamiento, como el acceso a servicios de salud mental y la implementación de ajustes razonables para ayudar al docente a manejar la carga de trabajo.

El síndrome de Burnout es un fenómeno complejo que ha sido objeto de estudio desde diferentes perspectivas teóricas. El Modelo de Desgaste de Maslach y Jackson es una teoría ampliamente reconocida que proporciona un marco conceptual para comprender el síndrome de Burnout en diferentes contextos, incluyendo el ámbito educativo. Maslach y Jackson (2018) sostienen que el modelo evalúa las tres dimensiones clave del síndrome de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Existen otras teorías y modelos que son relevantes para comprender el síndrome de burnout. Por ejemplo, Sun et al. (2019) demostraron que el apoyo social percibido podría mediar en la relación entre conciencia y el síndrome de burnout en docentes de educación especial. Desde una perspectiva de intercambio social, Meng et al. (2019) exploraron la relación entre la resiliencia, el compromiso organizacional y el síndrome de burnout, destacando la importancia de los intercambios sociales positivos en el lugar de trabajo. Finalmente, Lee (2019) estudió la relación entre agotamiento emocional, burnout e intención de rotación en profesores de educación física, revelando la influencia del trabajo emocional en su bienestar y retención. Estos estudios ilustran la diversidad de teorías y modelos que han contribuido a comprender el síndrome de burnout en el contexto educativo, brindando valiosas perspectivas para abordar este fenómeno.

La evaluación precisa es fundamental para comprender y abordar el síndrome de Burnout. Para medir el burnout, se utilizan instrumentos y escalas específicamente diseñados para evaluar los síntomas y dimensiones asociadas a este síndrome. Entre los instrumentos más utilizados se encuentran el Inventario de Maslach Burnout (MBI), el Inventario de Copenhagen Burnout (CBI) y el Inventario de Oldenburg Burnout (OBI). Estas herramientas

proporcionan una evaluación estandarizada de los niveles de burnout en diferentes contextos laborales, por ejemplo, el MBI ha sido validado en docentes (Aboagye et al., 2018) y médicos (Brady et al., 2020). Por su parte, el CBI ha sido empleado en bibliotecarios académicos (Wood et al. 2020), y el OBI en médicos residentes (Cordero et al., 2022). Incluso se han realizado comparaciones entre el MBI y OBI en médicos residentes nigerianos (Ogunsuji et al., 2022).

La validación de las herramientas de evaluación en su versión en español es un aspecto crucial para garantizar la fiabilidad y validez de los resultados obtenidos. En estudios recientes, se ha examinado la propiedad psicométrica y la invarianza de medición del Maslach Burnout Inventory (MBI) en diferentes contextos culturales, como Colombia. Los hallazgos indicaron una buena consistencia interna y validez de constructo del MBI en su versión general, lo que respalda su utilidad en la evaluación del burnout en la población colombiana (Bravo et al. 2021).

Metodología

El diseño de la presente investigación no experimental fue analizar la relación entre la presencia del síndrome de burnout, los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el personal docente de la ESPOL, tomando en cuenta variables sociodemográficas. Las preguntas que guiaron la investigación fueron:

- ¿Cuáles son las causas y efectos del síndrome de burnout en los docentes de la ESPOL?
- ¿Qué tipo de relación existe entre el síndrome de burnout y los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral del personal docente de la ESPOL?

Para responder este cuestionamiento, la investigación fue descriptiva, con un alcance relacional y un enfoque mixto, lo cual permitió obtener respuestas directas de la población para identificar la relación entre el liderazgo y el síndrome de burnout con datos cuantitativos y cualitativos. Adicional, se empleó el método inductivo-deductivo el cual permitió abordar la investigación a partir del análisis de estudio realizados a nivel mundial sobre el síndrome y los diferentes estilos de liderazgo y, a partir de ello identificar conclusiones particulares.

La población objeto de estudio estuvo integrada por 118 docentes de la Facultad de Ingeniería en Electricidad y Computación (FIEC) de la ESPOL. Estos docentes representaron a 5 carreras de la facultad, de los cuales se obtuvo una muestra pirobalística por estratos de 90 docentes para participar en la encuesta (Tabla 2).

Tabla 2
Muestreo de por estratos (carreras)

Identificación	Nº sujetos en el estrato	Muestra del estrato (proporción)
----------------	--------------------------	----------------------------------

Ingeniería en Electricidad	16	12 (13,6%)
Ingeniería en Electrónica y Automatización	31	24 (26,6%)
Ingeniería en Telecomunicaciones	15	11 (12,7%)
Ingeniería en Telemática	13	10 (11,0%)
Ingeniería en Computación	43	33 (36,4%)
Total	118	90 (76,3%)

Nota: Los datos presentados en esta tabla corresponden a estimaciones basadas en una muestra representativa. La muestra se seleccionó de manera aleatoria y se utilizó para inferir conclusiones sobre la población objetivo.

El instrumento de medición empleado recopiló datos sobre las percepciones de los docentes en una sola ocasión por lo cual su finalidad fue transversal. Se escogió el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), porque fue previamente validado y utilizado por diferentes investigadores (Aboagye et al. 2018; Brady et al., 2020; Bravo et al., 2021; Shoman et al., 2021).

Resultados

La distribución de respuestas se detalla en la tabla 3 y hacen referencia a distintas características demográficas de los participantes, mismas que fueron contrastadas con el valor 0.5. Los resultados indicaron que el género masculino es el más predominante, con un 72% de la muestra, mientras que el género femenino constituyó el 26.3%. La mayoría de los participantes se encontraron en el grupo de edades entre 36 y 45 años (50%), seguido por aquellos con edades entre 25 y 35 años (13.6%). En relación con el estado civil, la mayoría eran casados (73.7%), y la opción más común para el nivel educativo más alto fue el cuarto nivel (PhD) con el 33.1%. Por otro lado, el 36.4% de los docentes tenían una experiencia laboral en la institución de 10 a 20 años. En términos de pertenencia a carreras específicas de la FIEC, las carreras de Ingeniería en Electrónica y Automatización, e Ingeniería en Computación, representaron el 26.3% y 36.4% de la muestra respectivamente.

Tabla 3
Características demográficas de la muestra estudiada

Variable	Nivel	Recuentos	Total	Proporción	p
Género	Masculino	85	118	0.720	< .001
	Femenino	31	118	0.263	< .001
	Preferiría no contestar	2	118	0.017	< .001
Edad	Menor a 25	3	118	0.025	< .001
	Entre 25 a 35	16	118	0.136	< .001
	Entre 36 a 45	59	118	0.500	1.000

Variable	Nivel	Recuentos	Total	Proporción	p
	Entre 46 a 55	23	118	0.195	< .001
	Mayor a 55	17	118	0.144	< .001
Estado civil	Soltero/a	28	118	0.237	< .001
	Casado/a	87	118	0.737	< .001
	Divorciado/a	2	118	0.017	< .001
	Viudo/a	1	118	0.008	< .001
Nivel educativo más alto	Tercer Nivel	17	118	0.144	< .001
	Cuarto Nivel (Maestría)	62	118	0.525	0.645
	Cuarto Nivel (PhD)	39	118	0.331	< .001
Años trabajando como docente	De 0 a 5 años	11	118	0.093	< .001
	De 5 a 10 años	31	118	0.263	< .001
	De 10 a 20 años	43	118	0.364	0.004
	De 20 años en adelante	33	118	0.280	< .001
Carrera de la FIEC	Ingeniería en Electricidad	16	118	0.136	< .001
	Ingeniería en Electrónica y Automatización	31	118	0.263	< .001
	Ingeniería en Telecomunicaciones	15	118	0.127	< .001
	Ingeniería en Telemática	13	118	0.110	< .001
	Ingeniería en Computación	43	118	0.364	0.004

Nota: Se describe la distribución de respuestas correspondientes a cada característica demográfica, que incluyeron género, edad, estado civil, nivel educativo más alto, años de experiencia como docente y pertenencia a una carrera de la FIEC.

Según los resultados de la tabla 4, la mayoría de los participantes (83.1%) presentaron un nivel bajo de agotamiento emocional, representado por puntuaciones entre 0 y 18 en la escala. Además, un 13.6% de los participantes se encontraron en un nivel medio de agotamiento emocional (puntuaciones entre 19 y 26), mientras que solo un 3.4% presentó un nivel alto de agotamiento emocional (puntuaciones entre 27 y 54). En relación con la despersonalización, se destacó que el 85.6% de los participantes muestran un nivel bajo (puntuaciones entre 0 y 5), un 13.6% se encontró en un nivel medio (puntuaciones entre 6 y 9), y únicamente un 0.8% presentaron un nivel alto de despersonalización (puntuaciones entre 10 y 30). Por último, respecto a la realización personal, todos los docentes en la muestra (100%) presentaron un nivel bajo en esta dimensión (puntuaciones entre 0 y 33), lo que indica una baja percepción de autoeficacia y satisfacción personal en el ámbito laboral. Estos resultados son importantes

para comprender el nivel de burnout y bienestar laboral en los docentes participantes, y pueden servir como base para desarrollar estrategias de intervención y mejora en el ambiente académico.

Tabla 4
Contrastes de los aspectos del síndrome de Burnout

Variable	Nivel	Recuentos	Total	Proporción	p
Agotamiento Emocional	Bajo (0-18)	98	118	0.831	< .001
	Medio (19-26)	16	118	0.136	< .001
	Alto (27-54)	4	118	0.034	< .001
Despersonalización	Bajo (0-5)	101	118	0.856	< .001
	Medio (6-9)	16	118	0.136	< .001
	Alto (10-30)	1	118	0.008	< .001
Realización Personal	Bajo (0-33)	118	118	1.000	< .001

Nota: Se muestra los resultados de los 3 aspectos del síndrome de burnout que evalúa la encuesta MBI.

Los resultados de la tabla 4 sugieren que la mayoría de los docentes de la muestra presentaron niveles bajos de agotamiento emocional y despersonalización en el ámbito laboral. Sin embargo, también reflejaron una baja realización personal en el ámbito laboral. Los contrastes de proporciones realizados en relación con el valor 0.5 revelaron que todas las diferencias son estadísticamente significativas ($p < .001$). Estos hallazgos proporcionaron información relevante sobre el nivel de burnout y bienestar laboral en los docentes, lo cual es crucial para la implementación de intervenciones y estrategias destinadas a mejorar la calidad de vida laboral en el contexto académico.

Tabla 5
Correlación entre los aspectos del síndrome de burnout y el estilo de liderazgo

Variable	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal	Estilo de liderazgo
1. Agotamiento Emocional				
R de Pearson	—			
Valor p	—			
2. Despersonalización				
R de Pearson	0.617	—		
Valor p	< .001	—		
3. Realización				

R de Pearson	NaN	NaN	—	
Valor p	NaN	NaN	—	
4. ¿Qué estilo de liderazgo considera que prevalece en su entorno laboral?				
R de Pearson	0.057	0.159	NaN	—
Valor p	0.541	0.086	NaN	—

Nota: Se describe la correlación entre los tres aspectos del síndrome de burnout que evalúa la encuesta MBI y el estilo de liderazgo que los participantes utilizan en su entorno laboral.

Se encontró una correlación significativa y positiva entre las variables "Despersonalización" y "Agotamiento Emocional" ($R = 0.617$, $p < 0.001$) que describen el síndrome de burnout. Estos resultados sugieren que a medida que aumenta el nivel de despersonalización, también se incrementa el grado de agotamiento emocional experimentado por los individuos. En cuanto al estilo de liderazgo que los docentes emplean en su entorno laboral, no se observó una correlación significativa con las variables "Agotamiento Emocional" ($R = 0.057$, $p = 0.541$) y "Despersonalización" ($R = 0.159$, $p = 0.086$). En otras palabras, no se encontró una relación clara entre el estilo de liderazgo adoptado y los niveles de agotamiento emocional y despersonalización en el contexto laboral de los docentes (Tabla 5).

Es importante destacar que estos hallazgos proporcionaron información valiosa acerca de la interacción entre las variables estudiadas, lo cual puede tener implicaciones significativas en el ámbito académico y laboral, así como en el desarrollo de estrategias para mejorar el bienestar emocional y el ambiente laboral de los docentes. No obstante, se requiere de una investigación más exhaustiva y profunda para comprender completamente las complejas dinámicas que subyacen a estas correlaciones.

Tabla 6
 Correlación entre las variables de estudio y las variables sociodemográficas

Variable	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización	Estilo de liderazgo
1. ¿Cuántos años lleva trabajando como docente?				
R de Pearson	-0.036	-0.069	NaN	0.036
Valor p	0.697	0.455	NaN	0.696
2. ¿Cuál es su edad?				
R de Pearson	-0.076	-0.008	NaN	0.113
Valor p	0.414	0.933	NaN	0.223
3. ¿Considera que la carga de trabajo es equitativa y justa en su departamento o facultad?				
R de Pearson	-0.008	0.787	NaN	0.123
Valor p	0.933	< .001	NaN	0.186

Nota: Se describe la correlación entre los tres aspectos del síndrome de burnout que evalúa la encuesta MBI y el estilo de liderazgo con los años que el participante lleva trabajando como docente, la edad y la carga laboral.

De manera general, la tabla 6 resume el análisis de correlación de los aspectos MBI y estilos de liderazgo con las variables edad, años trabajando como docente y carga de trabajo:

- No se encontró una correlación significativa entre los años trabajando como docente y las variables Agotamiento Emocional ni Despersonalización. Asimismo, la variable edad no exhibió correlaciones significativas con los mencionados aspectos, Agotamiento Emocional y Despersonalización.
- Se observó una significativa correlación negativa entre la edad del participante y la variable que indaga sobre la percepción de equidad y justicia en la carga laboral en su departamento o facultad ($R = -0.076$, $p = 0.414$).
- La correlación significativa y positiva ($R = 0.787$, $p < 0.001$) entre la despersonalización y la percepción de equidad en la carga de trabajo sugiere que a medida que los niveles de despersonalización aumentan, la percepción de equidad en la carga de trabajo también tiende a aumentar de manera consistente y predecible en el contexto de la muestra estudiada.

Discusión

La distribución de respuestas se detalla en la tabla 3 y hacen referencia a distintas características demográficas de los participantes, mismas que fueron contrastadas con el valor 0.5. Los resultados indicaron que el género masculino es el más predominante, con un 72% de la muestra, mientras que el género femenino constituyó el 26.3%. La mayoría de los participantes se encontraron en el grupo de edades entre 36 y 45 años (50%), seguido por aquellos con edades entre 25 y 35 años (13.6%). En relación con el estado civil, la mayoría eran casados (73.7%), y la opción más común para el nivel educativo más alto fue el cuarto nivel (PhD) con el 33.1%. Por otro lado, el 36.4% de los docentes tenían una experiencia laboral en la institución de 10 a 20 años. En términos de pertenencia a carreras específicas de la FIEC, las carreras de Ingeniería en Electrónica y Automatización, e Ingeniería en Computación, representaron el 26.3% y 36.4% de la muestra respectivamente.

Tabla 7
Características demográficas de la muestra estudiada

Variable	Nivel	Recuentos	Total	Proporción	p
Género	Masculino	85	118	0.720	< .001
	Femenino	31	118	0.263	< .001
	Preferiría no contestar	2	118	0.017	< .001
Edad	Menor a 25	3	118	0.025	< .001
	Entre 25 a 35	16	118	0.136	< .001
	Entre 36 a 45	59	118	0.500	1.000

Variable	Nivel	Recuentos	Total	Proporción	p
	Entre 46 a 55	23	118	0.195	< .001
	Mayor a 55	17	118	0.144	< .001
Estado civil	Soltero/a	28	118	0.237	< .001
	Casado/a	87	118	0.737	< .001
	Divorciado/a	2	118	0.017	< .001
	Viudo/a	1	118	0.008	< .001
Nivel educativo más alto	Tercer Nivel	17	118	0.144	< .001
	Cuarto Nivel (Maestría)	62	118	0.525	0.645
	Cuarto Nivel (PhD)	39	118	0.331	< .001
Años trabajando como docente	De 0 a 5 años	11	118	0.093	< .001
	De 5 a 10 años	31	118	0.263	< .001
	De 10 a 20 años	43	118	0.364	0.004
	De 20 años en adelante	33	118	0.280	< .001
Carrera de la FIEC	Ingeniería en Electricidad	16	118	0.136	< .001
	Ingeniería en Electrónica y Automatización	31	118	0.263	< .001
	Ingeniería en Telecomunicaciones	15	118	0.127	< .001
	Ingeniería en Telemática	13	118	0.110	< .001
	Ingeniería en Computación	43	118	0.364	0.004

Nota: Se describe la distribución de respuestas correspondientes a cada característica demográfica, que incluyeron género, edad, estado civil, nivel educativo más alto, años de experiencia como docente y pertenencia a una carrera de la FIEC.

Según los resultados de la tabla 4, la mayoría de los participantes (83.1%) presentaron un nivel bajo de agotamiento emocional, representado por puntuaciones entre 0 y 18 en la escala. Además, un 13.6% de los participantes se encontraron en un nivel medio de agotamiento emocional (puntuaciones entre 19 y 26), mientras que solo un 3.4% presentó un nivel alto de agotamiento emocional (puntuaciones entre 27 y 54). En relación con la despersonalización, se destacó que el 85.6% de los participantes muestran un nivel bajo (puntuaciones entre 0 y 5), un 13.6% se encontró en un nivel medio (puntuaciones entre 6 y 9), y únicamente un 0.8% presentaron un nivel alto de despersonalización (puntuaciones entre 10 y 30). Por último, respecto a la realización personal, todos los docentes en la muestra (100%) presentaron un nivel bajo en esta dimensión (puntuaciones entre 0 y 33), lo que indica una baja percepción de autoeficacia y satisfacción personal en el ámbito laboral. Estos resultados son importantes

para comprender el nivel de burnout y bienestar laboral en los docentes participantes, y pueden servir como base para desarrollar estrategias de intervención y mejora en el ambiente académico.

Tabla 8
Contrastes de los aspectos del síndrome de Burnout

Variable	Nivel	Recuentos	Total	Proporción	p
Agotamiento Emocional	Bajo (0-18)	98	118	0.831	< .001
	Medio (19-26)	16	118	0.136	< .001
	Alto (27-54)	4	118	0.034	< .001
Despersonalización	Bajo (0-5)	101	118	0.856	< .001
	Medio (6-9)	16	118	0.136	< .001
	Alto (10-30)	1	118	0.008	< .001
Realización Personal	Bajo (0-33)	118	118	1.000	< .001

Nota: Se muestra los resultados de los 3 aspectos del síndrome de burnout que evalúa la encuesta MBI.

Los resultados de la tabla 4 sugieren que la mayoría de los docentes de la muestra presentaron niveles bajos de agotamiento emocional y despersonalización en el ámbito laboral. Sin embargo, también reflejaron una baja realización personal en el ámbito laboral. Los contrastes de proporciones realizados en relación con el valor 0.5 revelaron que todas las diferencias son estadísticamente significativas ($p < .001$). Estos hallazgos proporcionaron información relevante sobre el nivel de burnout y bienestar laboral en los docentes, lo cual es crucial para la implementación de intervenciones y estrategias destinadas a mejorar la calidad de vida laboral en el contexto académico.

Tabla 9
Correlación entre los aspectos del síndrome de burnout y el estilo de liderazgo

Variable	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal	Estilo de liderazgo
1. Agotamiento Emocional				
R de Pearson	—			
Valor p	—			
2. Despersonalización				
R de Pearson	0.617	—		
Valor p	< .001	—		
3. Realización				

R de Pearson	NaN	NaN	—	
Valor p	NaN	NaN	—	
4. ¿Qué estilo de liderazgo considera que prevalece en su entorno laboral?				
R de Pearson	0.057	0.159	NaN	—
Valor p	0.541	0.086	NaN	—

Nota: Se describe la correlación entre los tres aspectos del síndrome de burnout que evalúa la encuesta MBI y el estilo de liderazgo que los participantes utilizan en su entorno laboral.

Se encontró una correlación significativa y positiva entre las variables "Despersonalización" y "Agotamiento Emocional" ($R = 0.617$, $p < 0.001$) que describen el síndrome de burnout. Estos resultados sugieren que a medida que aumenta el nivel de despersonalización, también se incrementa el grado de agotamiento emocional experimentado por los individuos. En cuanto al estilo de liderazgo que los docentes emplean en su entorno laboral, no se observó una correlación significativa con las variables "Agotamiento Emocional" ($R = 0.057$, $p = 0.541$) y "Despersonalización" ($R = 0.159$, $p = 0.086$). En otras palabras, no se encontró una relación clara entre el estilo de liderazgo adoptado y los niveles de agotamiento emocional y despersonalización en el contexto laboral de los docentes (Tabla 5).

Es importante destacar que estos hallazgos proporcionaron información valiosa acerca de la interacción entre las variables estudiadas, lo cual puede tener implicaciones significativas en el ámbito académico y laboral, así como en el desarrollo de estrategias para mejorar el bienestar emocional y el ambiente laboral de los docentes. No obstante, se requiere de una investigación más exhaustiva y profunda para comprender completamente las complejas dinámicas que subyacen a estas correlaciones.

Tabla 10
 Correlación entre las variables de estudio y las variables sociodemográficas

Variable	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización	Estilo de liderazgo
1. ¿Cuántos años lleva trabajando como docente?				
R de Pearson	-0.036	-0.069	NaN	0.036
Valor p	0.697	0.455	NaN	0.696
2. ¿Cuál es su edad?				
R de Pearson	-0.076	-0.008	NaN	0.113
Valor p	0.414	0.933	NaN	0.223
3. ¿Considera que la carga de trabajo es equitativa y justa en su departamento o facultad?				
R de Pearson	-0.008	0.787	NaN	0.123
Valor p	0.933	< .001	NaN	0.186

Nota: Se describe la correlación entre los tres aspectos del síndrome de burnout que evalúa la encuesta MBI y el estilo de liderazgo con los años que el participante lleva trabajando como docente, la edad y la carga laboral.

De manera general, la tabla 6 resume el análisis de correlación de los aspectos MBI y estilos de liderazgo con las variables edad, años trabajando como docente y carga de trabajo:

- No se encontró una correlación significativa entre los años trabajando como docente y las variables Agotamiento Emocional ni Despersonalización. Asimismo, la variable edad no exhibió correlaciones significativas con los mencionados aspectos, Agotamiento Emocional y Despersonalización.
- Se observó una significativa correlación negativa entre la edad del participante y la variable que indaga sobre la percepción de equidad y justicia en la carga laboral en su departamento o facultad ($R = -0.076$, $p = 0.414$).
- La correlación significativa y positiva ($R = 0.787$, $p < 0.001$) entre la despersonalización y la percepción de equidad en la carga de trabajo sugiere que a medida que los niveles de despersonalización aumentan, la percepción de equidad en la carga de trabajo también tiende a aumentar de manera consistente y predecible en el contexto de la muestra estudiada.

Conclusiones

Los resultados obtenidos en el presente estudio revelan niveles bajos de agotamiento emocional y niveles intermedios de despersonalización entre los docentes de la FIEC-ESPOL. En consecuencia, se llega a la conclusión de que no existe evidencia de la presencia del síndrome de burnout en la población de profesores de esta institución universitaria.

Sin embargo, es importante resaltar que la dimensión del síndrome de burnout que muestra una calificación más baja es la realización personal. Este hallazgo difiere con la premisa fundamental de la labor del docente, la cual se centra en asistir a otros en la consecución de sus metas profesionales y en el avance de la sociedad en su conjunto. Ante esta discrepancia, se analizaron las variables que profundizan el aspecto de la realización personal del cuerpo docente y que fueron previamente incluidas en el instrumento de evaluación. Estas variables abordaron temas como el entorno laboral, las perspectivas de desarrollo profesional, el uso de estilos de liderazgo, percepción de equidad, entre otros aspectos pertinentes.

Asimismo, se incluyeron en los análisis variables moduladoras, tales como el género, la edad de los docentes y pertenencia de la carrera. No obstante, en la presente investigación no se logró identificar una correlación sustancial entre estas variables y la dimensión de realización personal, lo que sugiere la influencia de otros factores no explorados en el marco de este estudio.

Por otro lado, el estudio identificó una correlación significativa y positiva entre el nivel de despersonalización y la percepción de equidad en la carga de trabajo. Esta relación sugiere que a medida que los niveles de despersonalización se incrementan, la percepción de equidad en la distribución de la carga laboral también aumenta de manera coherente y predecible. Este resultado implica que la despersonalización, como constructo vinculado a la disociación

emocional y la falta de conexión con las tareas laborales, podría tener un papel influyente en la manera en que los individuos perciben y evalúan la equidad en la asignación de responsabilidades laborales.

Esta observación resalta la importancia de considerar no solo los factores objetivos relacionados con la carga de trabajo, sino también los aspectos subjetivos y psicológicos que influyen en la percepción de justicia y equidad en el entorno laboral. Además, este resultado ofrece oportunidades para investigaciones más detalladas que exploren los mecanismos subyacentes que podrían explicar la relación entre la despersonalización y la percepción de equidad en la carga de trabajo, así como la posible influencia de otras variables mediadoras y moderadoras.

En resumen, los resultados indican que, si bien los niveles de agotamiento emocional y despersonalización son moderados en los docentes de la FIEC-ESPOL, el aspecto de realización personal presenta calificaciones menos favorables. Este hallazgo motiva la inclusión de variables adicionales en futuros estudios para una comprensión más profunda de los factores influyentes en la percepción de realización personal en este contexto educativo. Por otro lado, la correlación identificada resalta la necesidad de abordar el componente emocional y cognitivo en la percepción de la equidad laboral y subraya la relevancia de estrategias que promuevan la salud emocional y la conexión con el trabajo para fomentar una percepción positiva y justa del entorno laboral.

Referencias bibliográficas

- Aboagye, M. O., Qin, J., Qayyum, A., Antwi, C. O., Jababu, Y., & Affum-Osei, E. (2018). Teacher burnout in pre-schools: A cross-cultural factorial validity, measurement invariance and latent mean comparison of the Maslach Burnout Inventory, Educators Survey (MBI-ES). *Children and Youth Services Review*, 94, 186-197.
- Aguilar, D., & Acosta, A. (2020). Relación entre estrés docente y síndrome de burnout en docentes de la zona 3 de Ecuador. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 2(7), 265-278.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2021). Introduction to, and Overview of, Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead. En *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead 10th Anniversary Edition* (págs. 1-19). Emerald Publishing Limited.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Occupational Health Psychology*, 273-285.
- Bass, B., & Riggio, R. (2018). *Transformational leadership* (3rd ed.). Psychology Press.
- Bernaldo, M., Labrador, J., & García, L. (2018). Burnout syndrome in teachers: An analysis of its different dimensions in secondary education. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(11), 2380.

- Bono, J., & Ilies, R. (2018). Charisma, positive emotions and mood contagion. *The Oxford Handbook of Leader-Member Exchange*, 321-339.
- Brady, K. J., Ni, P., Sheldrick, R. C., Trockel, M. T., Shanafelt, T. D., Rowe, S. G., Schneider, J. I., & Kazis, L. E. (2020). Describing the emotional exhaustion, depersonalization, and low personal accomplishment symptoms associated with Maslach Burnout Inventory subscale scores in US physicians: an item response theory analysis. *Journal of patient-reported outcomes*, 4, 1-14.
- Bravo, D. M., Suárez-Falcón, J., Bianchi, J., Segura, M., & Ruiz, F. (2021). Psychometric properties and measurement invariance of the maslach burnout inventory–general survey in Colombia. *International journal of environmental research and public health*, 18(10), 5118.
- Brindley, R., & Underwood, J. (2019). Teacher stress and burnout: Implications for teacher retention in high-poverty schools. *Education and Urban Society*, 51(1), 20-42.
- Cordero, H. F., Salinas, A. M., Chávez, K. A., Espinoza, F. G., Guzmán, F. J., & Moreno, C. A. (2022). Validation of the Spanish Version of the Copenhagen Burnout Inventory in Mexican Medical Residents. *Archives of Medical Research*, 53(6), 617-624.
- Galaiya, R., Kinross, J., & Arulampalam, T. (2020). Factors associated with burnout syndrome in surgeons: a systematic review. *The Annals of The Royal college of surgeons of England*, 401-407.
- Gardner, W., & Schermerhorn, J. (2018). Unleashing individual potential through engaging leadership. *Organizational Dynamics*, 47(4), 173-180.
- Harsono, Y., & Fajarianto, O. (2021). Strategy for Improving the Quality of Human Resources to Improve the Performance of Small and Medium Enterprises in Kepulauan Seribu, North Jakarta. *The 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICoRSH 2020)*, 382-292.
- Kilinc, M. (2019). The effects of neoliberal policies on education and teacher burnout. *Education and Learning*, 115-129.
- Kostoulas, N., & Karagianni, E. (2020). The role of social support in predicting teacher burnout: A literature review. *International Journal of Social Science Studies*, 8(1), 69-83.
- Lee, Y. H. (2019). Emotional labor, teacher burnout, and turnover intention in high-school physical education teaching. *European Physical Education Review*, 25(1), 236-253.
- López, J., Martín, F., & Romero, E. (2014). Justice, commitment and burnout in university teaching staff. *Psicodidáctica*, 407-424.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology*, 4, 339-366.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (2018). Burnout in organizational settings. *Theories of Organizational Stress*, 127-136.
- Meng, H., Luo, Y., Huang, L., Wen, J., Ma, J., & Xi, J. (2019). On the relationships of resilience with organizational commitment and burnout: a social exchange perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(15), 2231-2250.
- Mohammed, S. S., Suleyman, C., & Taylan, B. (2020). Burnout determinants and consequences among university lecturers. *Amazonia Investiga*, 13-24.

- Ngalagou, P. M., Assomo-Ndemba, P. B., Manga, L. O., Ebolo, H. O., Ayina, C. A., Tanga, M. Y., Guessogo, W.R., Mekoulou Ndong, J., Temfemo, A., & Mandengue, S. H. (2019). Burnout syndrome and associated factors among university teaching staff in Cameroon: Effect of the practice of sport and physical activities and leisures. *L'encéphale*, 101-106.
- Noermijati, N., Firdaus, E., & Taufiqurrahman, T. (2022). The Role of Job Demand, Job Burnout and Equity Compensation on Employee Satisfaction. *Journal Aplikasi Manajemen*.
- Ogunsuji, O., Ogundipe, H., Adebayo, O., Oladehin, T., Oiwoh, S., Obafemi, O., Soneye, O., Agaja, O., Uyilawa, O., Efuntoye, O., Alatishe, T., Williams, A., Ilesanmi, O., & Atilola, O. (2022). Internal Reliability and Validity of Copenhagen Burnout Inventory and Oldenburg Burnout Inventory Compared with Maslach Burnout Inventory among Nigerian Resident Doctors: A Pilot Study. *Dubai Medical Journal*, 10.1159/000521376.
- Reza, M. H. (2019). Components of transformational leadership behavior. *EPRA International Journal of Multidisciplinari Research*, 5(3), 119-124.
- Shoman, Y., Marca, S., Bianchi, R., Godderis, L., Van der Molen, H., & Canu, I. (2021). Psychometric properties of burnout measures: A systematic review. *Epidemiology and psychiatric sciences*(8), 30.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2018). Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion, and motivation to leave the teaching profession. *Creative Education*, 423-437.
- Stoyanova, R. (2019). Relationship Between Working Environment Factors, Burnout Syndrome and Turnover Intentions Among Nurses—A Cross-Sectional Study in Bulgaria. *Proceedings of the 20th Congress of the International Ergonomics Association (IEA 2018) Volume I: Healthcare Ergonomics* , 35-43.
- Sun, J., Wang, X., Wang, Y., Du, X., & Zhang, C. (2019). The mediating effect of perceived social support on the relationship between mindfulness and burnout in special education teachers. *Journal of community psychology*, 47(7), 1799-1809.
- Virgolino, A., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2017). The impact of perceived organizational justice, psychological contract, and the burnout on employee performance: The moderating role of organizational support, in the Portuguese context. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 241-263.
- Weber, A., & Jaekel, A. (2000). Burnout syndrome: a disease of modern societies? *Occupational medicine*, 7.
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement motivation as antecedents of quality improvement of organizational human resources. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 747-752.
- Wood, B. A., Guimaraes, A. B., Holm, C. E., Hayes, S. W., & Brooks, K. R. (2020). Academic librarian burnout: A survey using the Copenhagen Burnout Inventory (CBI). *Journal of Library Administration*, 60(5), 512-531.
- Yagil, D. (2006). The relationship of service provider power motivation, empowerment and burnout to customer satisfaction. *International Journal of Service Industry Management*, 258-270.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.