

**PREVALENCIA DE BURNOUT EN DOCENTES DEL COLEGIO BILINGÜE DE BOGOTÁ.  
BURNOUT PREVALENCE IN TEACHERS OF BILINGUAL SCHOOL IN BOGOTÁ.**

AUTORES:

MD Tatiana A. Hermida G.

MD Luisa F. Murcia

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

ESCUELA DE MEDICINA Y CIENCIAS DE LA SALUD

FACULTAD DE MEDICINA

ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

Correspondencia: Tatiana A. Hermida Gutiérrez. Email: [tatianah812@gmail.com](mailto:tatianah812@gmail.com)

Bogotá D.C., 2012

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la prevalencia de burnout en maestros que laboran en un Colegio Bilingüe de la ciudad de Bogotá

**Metodología:** Se realizó un estudio transversal, mediante la aplicación de la escala *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey* (versión validada en español) y datos sociodemográficos como edad, sexo, estado civil, personas a cargo, número de hijos, tipo de vivienda, estrato, escolaridad, ocupación, cargo, años laborados, incapacidades y patología psiquiátrica; a 75 docentes de un colegio privado de la ciudad de Bogotá.

**Resultados:** El análisis final detectó escasos casos de agotamiento emocional, ningún caso de despersonalización y alto nivel de realización personal en todos los docentes. Se realizó la prueba U de Mann Withney utilizando los puntajes obtenidos en la dimensión agotamiento emocional para comparar entre edades menor y mayor de 40 años, estado civil, hijos y personas a cargo, en ninguno de los casos la distribución de los puntajes mostró diferencias estadísticamente significativas entre los grupos.

**Conclusiones:** No se evidenciaron casos en los que hubiese presencia de burnout en la población de docentes estudiada. Se considera necesario ampliar la muestra poblacional con otras instituciones y realizar un estudio comparativo con el fin de obtener resultados que puedan alcanzar mayor significancia estadística.

**Palabras clave:** burnout, Maslach burnout inventory, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

## INTRODUCCION

Históricamente se ha evidenciado una alta relación entre alta carga laboral y patologías como ansiedad, depresión, síndrome de burnout (SB) e incluso casos de Karoshi.

El concepto de Síndrome de Burnout fue utilizado por primera vez por Freudenberger, a mediados de los años 70's, para describir los efectos cognitivos, comportamentales y físicos de ciertas condiciones de trabajo (Bram y Katz, 1989). Freudenberger utilizó el verbo inglés burn – out para expresar el fracaso, el desgaste o el agotamiento ocasionado por la demanda excesiva de energía, fortaleza o recursos. Este autor describió las manifestaciones físicas del Síndrome de Burnout como agotamiento, fatiga y dolor de cabeza. Los síntomas comportamentales incluían irritabilidad, ira, paranoia hacia los otros miembros del equipo de trabajo, aumento del tiempo dedicado al trabajo con una disminución de la efectividad del mismo y realización de conductas de riesgo debido a una sensación de omnipotencia. Los signos cognitivos del SB incluyen: inflexibilidad, terquedad, cinismo y negativa a asumir cambios constructivos.

Freudenberger se centró en los factores personales o psicológicos que se asocian con la aparición del SB y encontró que éste ocurre con mayor frecuencia en las personas consagradas a su trabajo y en aquellas cuyo compromiso con el mismo es motivado por la necesidad de aceptación. El idealismo y compromiso de estas personas con su trabajo pueden ocasionar que sean demasiado exigentes con ellas mismas, por lo que agotan sus propios recursos internos (Bram y Katz, 1989).

Paralelamente al trabajo pionero realizado por Freudenberger, Christina Maslach, una psicóloga social que estudiaba las emociones en el trabajo entrevistó a un gran rango de trabajadores de los servicios asistenciales para indagar acerca del estrés emocional experimentado en su trabajo y descubrió que las estrategias de afrontamiento empleadas por los individuos tenían importantes implicaciones en su comportamiento en el lugar de trabajo

La naturaleza clínica por un lado (representada por Freudenberger) y la social, por el otro, (representada por Maslach) de los primeros artículos publicados influyó de manera determinante en la primera fase de la investigación acerca del SB. En el aspecto clínico, la investigación se centró en los síntomas del burnout. En el aspecto social, se enfocó en la relación entre el profesional y el cliente en el contexto de las diferentes ocupaciones que implican la prestación de un servicio a otras personas. Gran parte de las investigaciones iniciales fueron descriptivas y cualitativas, utilizando técnicas como entrevistas, estudios de caso y observaciones directas.

A partir de estos primeros estudios se notó que el fenómeno del SB tenía algunas regularidades identificables. En primer lugar se observó que las ocupaciones en las que se provee servicio o cuidado a otras personas son altamente demandantes, por lo que el agotamiento emocional es una respuesta común a la sobrecarga de trabajo. Igualmente, a partir de la metodología empleada en los primeros estudios, se describió el segundo componente del burnout: la despersonalización, que era descrita como el intento de afrontar el estrés emocional del trabajo. Moderar la propia compasión por los clientes tomando una distancia emocional de ellos era visto por los profesionales como una forma de protegerse a sí mismo de las respuestas emocionales intensas que pueden interferir en la efectividad en el trabajo, sin embargo este distanciamiento puede conllevar a los trabajadores a responder de una manera insensible y deshumanizada hacia los clientes.

Con el desarrollo del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS; Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996) la investigación sobre burnout ha puesto de manifiesto otras tendencias

en el estudio tradicional del concepto (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000). Así, el 'burnout' no queda restringido al dominio de los servicios a personas (e.g., salud, educación y trabajo social) sino que se ha ampliado a todo tipo de profesiones, como aquellos grupos ocupacionales que trabajan con 'cosas' (por ejemplo en trabajadores del sector cerámico) y con 'datos' (como usuarios de tecnologías y teletrabajadores) (Bakker, Demerouti, y Schaufeli, 2002; Llorens, 2004; Salanova y Schaufeli, 2000). Desde esta perspectiva, el burnout se define como "un estado mental persistente, negativo, relacionado con el trabajo, en individuos 'normales', que se caracteriza principalmente por agotamiento, acompañado de distrés, un sentimiento de reducida competencia y motivación, y el desarrollo de actitudes y conductas disfuncionales en el trabajo" (Schaufeli y Enzmann, 1998, p. 36). De la misma manera que su antecesor, el MBI-GS está compuesto por tres dimensiones, pero en este caso éstas hacen referencia al trabajo 'en general' que uno realiza y no a las relaciones que se establecen con clientes/pacientes/usuarios, a saber: agotamiento, cinismo y un sentido de ineficacia (Maslach et al., 2001; Schaufeli, Maslach, y Marek, 1993). El agotamiento se mide mediante ítems que se refieren a fatiga pero sin ninguna referencia explícita a los 'otros' como fuente de esas emociones negativas, la disminución de energía debido a esfuerzos excesivos en el trabajo. El cinismo refleja indiferencia, se trata de actitudes distantes hacia el trabajo en general más no necesariamente hacia las personas. Finalmente, la falta de eficacia profesional tiene un foco más amplio comparado con la escala original del MBI-HSS, incluyendo tanto aspectos sociales como no sociales de los logros ocupacionales. Puede definirse como la tendencia a evaluar el propio trabajo de manera negativa y una reducción de los sentimientos de competencia en el puesto y de desempeño en el trabajo. Un concepto que está muy cercano a la noción de 'creencias de eficacia' de Bandura (1997, 1999).

En las dos últimas décadas se ha escrito bastante sobre el fenómeno conocido como "burnout", que se traduce literalmente: "quemado". Algunos lo nombran como "síndrome de quemarse por el trabajo" o "desgaste psíquico en el trabajo", otros prefieren seguir utilizando el término en inglés, que lo ha hecho popular. Unos autores lo consideran una forma particular de estrés laboral, la mayoría lo interpreta como una respuesta al estrés ocupacional crónico, con manifestaciones específicas (Maslach y Jackson, 1996, Pines, Freudenberg, 1977).

- Síntomas físicos de estrés, como cansancio y malestar general.
- Manifestaciones mentales: Sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal. Es frecuente apreciar nerviosismo, inquietud, dificultad para la concentración y una baja tolerancia a la frustración, con comportamiento paranoides y /o agresivos hacia los clientes, compañeros y la propia familia.
- Manifestaciones físicas: Cefaleas, insomnio, algias osteomusculares, alteraciones gastrointestinales, taquicardia, etc.
- Manifestaciones conductuales: Predominio de conductas adictivas y evitativas, consumo aumentado de café, alcohol, fármacos y drogas ilegales, ausentismo laboral, bajo rendimiento personal, distanciamiento afectivo de los clientes y compañeros, y frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito del trabajo y dentro de la propia familia

Según Chernis (15), el Síndrome se desarrolla en tres fases evolutivas:

En la primera, tiene lugar un desbalance entre las demandas y los recursos, es decir se trataría de una situación de estrés psicosocial.

En la segunda, se produce un estado de tensión psicofísica.

En la tercera, se suceden una serie de cambios conductuales, consecuencia de un afrontamiento de tipo defensivo y huidizo, que evita las tareas estresantes y procura el alejamiento personal, por lo que hay una tendencia a tratar a los pacientes de forma distanciada, rutinaria y mecánica, anteponiendo cínicamente la gratificación de las propias necesidades al servicio que presta.

El síndrome de Burnout es el resultado del distress emocional incrementado en la interacción con otras personas. Se diferencia del stress en que generalmente lleva incorporado sentimientos de fracaso. Sus principales indicadores son: cansancio emocional, despersonalización, falta de realización personal.

Se considera al SB constituido por las tres dimensiones:

1. Agotamiento emocional se refiere a una reducción de los recursos emocionales y al sentimiento de que no tenemos nada que ofrecer a los demás, acompañados de manifestaciones somáticas y psicológicas, como el abatimiento, la ansiedad y la irritabilidad.
2. La despersonalización se refiere al desarrollo de actitudes negativas y de insensibilidad hacia los clientes o receptores de servicios, así como también hacia los colegas, que conduce con mucha frecuencia a la idea de que son la verdadera fuente de los problemas. Se asocia con una actitud un tanto cínica e impersonal, con el aislamiento de los demás, con el etiquetamiento despectivo para calificar a los otros, y con intentos de culpabilizarlos de la frustración y el fracaso propio en el cumplimiento de los compromisos laborales.
3. La falta de realización personal se refiere a la percepción de que las posibilidades de logro en el trabajo han desaparecido, junto con vivencias de fracaso y sentimientos de baja autoestima. Generalmente afecta al rendimiento laboral, sobre la base de una auto evaluación negativa, a veces encubierta con una actitud de "omnipotencia" que hace redoblar los esfuerzos aparentando interés y dedicación aún mayores, que, a la larga, profundizan el SB. (Maslach y Jackson, 1981, 1982; Moreno y cols, 1991; Rodríguez Marín, 1995)

En general el Síndrome se caracteriza por lo siguiente (Maslach, 1981):

Es insidioso: Se impregna poco a poco, si no está libre un día, al siguiente se levanta quemado, va oscilando con intensidad variable dentro de una misma persona. Con frecuencia es difícil establecer hasta qué punto se padece el síndrome o simplemente sufre el desgaste propio de la profesión y dónde está la frontera entre una cosa y la otra.

Se tiende a negar: Ya que se vive como un fracaso profesional y personal. Son los compañeros los que primero lo notan.

También existen determinados factores que parecen influir de una manera decisiva en la aparición del síndrome. Se esquematizan en:

- Características del puesto de trabajo (Maslach, 1981): Cuanto más intensas sean las demandas emocionales de las personas a las que presta su asistencia y mayor su grado de dependencia del profesional, mayor riesgo tiene éste de desarrollar el síndrome. Las condiciones físicas y sociales del trabajo influyen cuando éste presenta carencias en la estructuración, con asignación de funciones no concretas, sometido a un trabajo poco jerarquizado sobre el que se carece de

control, sin incentivos atrayentes, con recursos limitados para responder a demandas sin límites, todo ello constantemente acompañado de exigencias de responsabilidad sin proporción alguna con sus retribuciones y sometido a fuertes presiones y a críticas exigentes.

- Características de la personalidad: Según Maslach, consisten en deseo de destacar y de obtener resultados brillantes; trabajo muy comprometido con el dolor, el sufrimiento y la muerte; relaciones laborales insatisfactorias con antagonismos con los compañeros.

El perfil característico de la persona más vulnerable al burnout tiene elementos de alto grado de autoexigencia con baja tolerancia al fracaso, búsqueda de excelencia y perfección, necesidad de control y un sentimiento inicial de omnipotencia en su trabajo.

Esto le proporciona una sobrecarga emocional que le lleva al agotamiento. Waring (1974) refiere que son personalidades caracterizadas por la ambición profesional, la búsqueda de satisfacciones personales y el sentimiento de indispensabilidad. Su mundo personal se restringe al mundo profesional.

Modlin y Montes (1974) encontraron frecuentemente asociados al síndrome la insatisfacción marital, relaciones familiares empobrecidas, falta de tiempo de ocio, supresión de la actividad física, insatisfacción permanente, sobrecarga en la agenda laboral y dificultades evidentes para disfrutar y relajarse.

Algunas características personales, en principio positivas, constituyen también factores de riesgo para una mayor vulnerabilidad, como el entusiasmo, el idealismo, la búsqueda de la perfección y un excesivo grado de implicación personal en el trabajo.

Chernis (1980) describe tres fases sucesivas en su evolución:

- Disbalance entre demandas y recursos, con estrés psicosocial.
- Estado de tensión psicológica (*strain*).
- Cambios conductuales, de tipo defensivo y huidizo, con tendencia al trato distante, rutinario y mecánico con los pacientes.

El síndrome puede evolucionar durante largo tiempo de forma soterrada y siendo apenas perceptible hasta que en un momento determinado hace eclosión repentina, que traduce los efectos devastadores del agotamiento emocional presente. El proceso, durante su evolución larvada, puede ser consciente para el que lo padece, pero negado; es decir que por la cronicidad de la presentación del burnout, la persona a pesar de presentar las características iniciales del síndrome, no se encuentra en capacidad de aceptar que lo padece y continua bajo las condiciones de estrés que lo afectan directamente ya sea por el entusiasmo y la motivación inicial persistente hacia la labor que desempeña o por factores extralaborales que lo inducen a esto.

Teniendo en cuenta la evidencia de casos de burnout en maestros en diferentes estudios a nivel internacional (2,3,6,7,8,10), y el reto que implica la enseñanza en menores de altos estratos sociales, en quienes la calidad educativa y las exigencias son mayores con auditorias permanentes en las cuales se requiere una adecuada verificación con altos estándares de calidad; se hace necesario el estudio de este síndrome en la población de docentes.

Debido a esto y con la observación adicional de la falta de estudios en nuestra población al respecto, se decide realizar un análisis sobre la prevalencia de burnout en maestros de un colegio privado, con el fin de detectar este tipo de patologías en ocasiones silentes y/o poco documentadas.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La planta docente del colegio consta de 80 profesores de los cuales 5 se negaron a participar en el estudio. La muestra está compuesta por 75 profesores de los cuales el (19%) son hombres y el 81% son mujeres.

Los cuestionarios fueron distribuidos a los profesores luego de una reunión en la cual se les explicó la necesidad de la realización de la evaluación, así como las posibles ventajas que se podrían derivar de su estudio. Se hizo entrega del consentimiento informado y del cuestionario, el cual era anónimo.

Dadas las características de la investigación se considera un estudio transversal, descriptivo en el cual se aplicó la escala Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey y variables asociadas de datos sociodemográficos como edad, sexo, estado civil, personas a cargo, número de hijos, tipo de vivienda, estrato, escolaridad, ocupación, cargo, años laborados, incapacidades, patología psiquiátrica.

### EL MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI).

Este cuestionario fue propuesto por Maslach y Jackson (1981, 1986), es uno de los instrumentos con más aceptación dentro de la literatura científica y el que más utilizan los investigadores en sus trabajos relacionados con el síndrome de Burnout. Consta de 22 ítems tipo Likert en forma de afirmaciones referidas a las actitudes, emociones y sentimientos que el profesional muestra hacia el trabajo. Evalúa tres subescalas: Agotamiento Emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems), y Baja Autoestima o Falta de Logros Personales (8 ítems).

Subescala de Agotamiento Emocional: Consta de nueve preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Despersonalización: Está formada por cinco ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Realización Personal: Se compone de ocho ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en agotamiento emocional y despersonalización y baja en realización personal definen el síndrome. Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de agotamiento emocional puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajo o muy bajo. En la subescala de despersonalización puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, medio de seis a nueve, y menor de seis, bajo grado de despersonalización. La subescala de realización personal funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de cero a 31 puntos indicaría baja realización personal, de 32 a 38 intermedia y superior a 39 sensación de logro.

## RESULTADOS

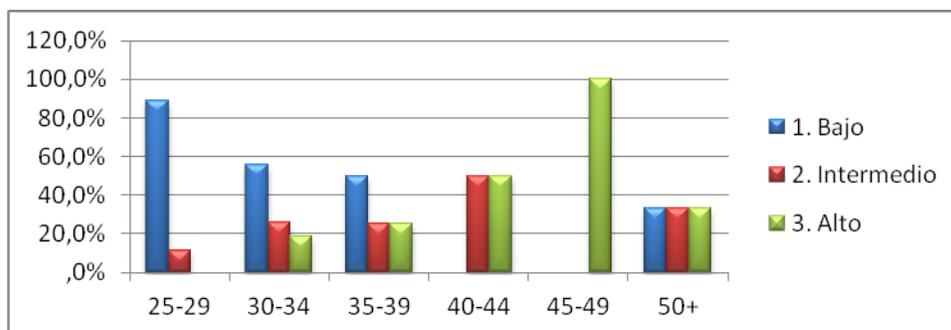
Se entrevistaron 75 maestros de un total de 80 docentes, todos pertenecientes al Colegio, de los cuales se encontró que 15 (19%) profesores eran hombres y 60 (81%) mujeres; El promedio de edad de los maestros es de 33,7 años con una desviación estándar de 5,48 años, la edad mínima es de 25 años y la máxima es de 55.

De dichos docentes 33 (44%) se encuentran unidos (casados o en unión libre) y 43 (56%) se encuentran desunidos (solteros o separados). El 52% de los maestros no tiene hijos y el 45,2% tiene 1 o 2 hijos, solo 1 docente tiene 5 hijos. En el 70,6% de los casos (53 profesores) tienen vivienda propia (propia y familiar) y el 29,3% (22 profesores) de los restantes viven en arriendo.

La mayoría de los profesores tienen título profesional con 56 (74%) de los casos y solo 8 (10,6%) tienen especialización completa, los demás (15,4%) tienen especialización incompleta. De los docentes, el 41,3% (31 casos) son maestros de secundaria, con igual número de primaria y solo 1 profesor de sistemas, el 16% (12 casos) restante pertenecen a preescolar.

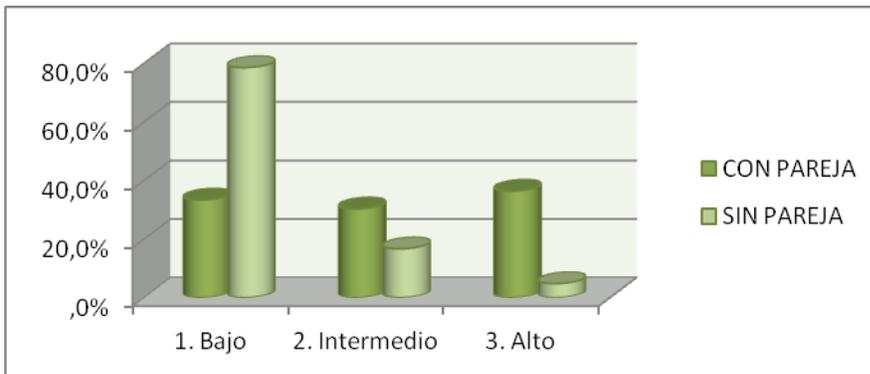
Para el análisis correspondiente fue necesario determinar las tres categorías que determinan el burnout que son agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; no se encontraron casos de alteración en las dos últimas variables pero si en la de agotamiento emocional por lo tanto se realiza el análisis de la misma encontrando un nivel menor en los más jóvenes lo cual se puede relacionar con menor carga extralaboral, como se detalla a continuación, en la figura 1.

**Figura 1: RELACION DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL CON GRUPOS DE EDAD**



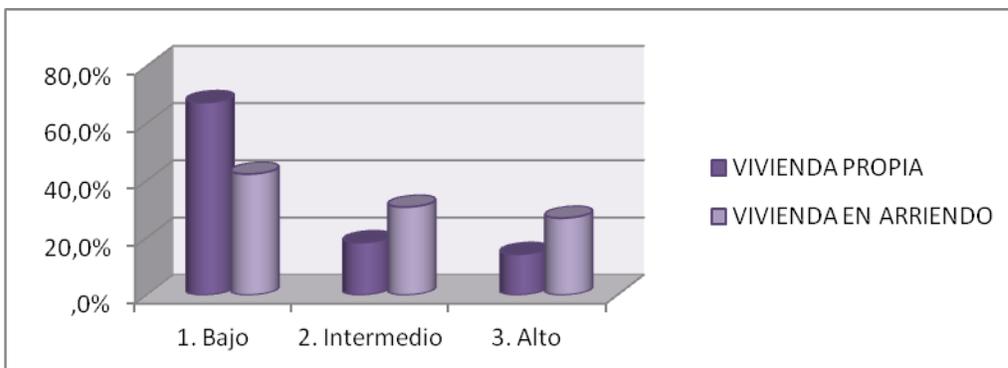
Al analizar el agotamiento emocional en función del estado civil se encontraron diferencias en el mismo, evidenciando menor nivel en las personas sin pareja (solteros o separados) que aquellos que se encontraban unidos (casados o en unión libre), como se evidencia en la Figura 2:

**Figura 2: RELACION DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL CON EL ESTADO CIVIL**



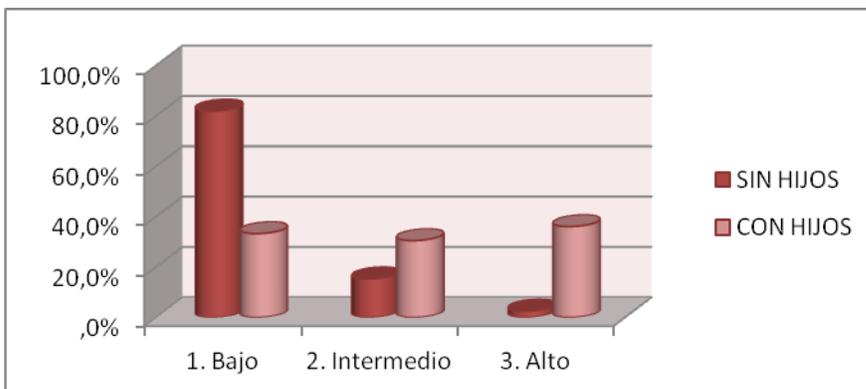
Otro de los determinantes que se podrían considerar importantes dentro de los hallazgos de agotamiento emocional corresponde al tipo de vivienda (Figura 3), en el cual se evidencian niveles menores del mismo en maestros con vivienda propia, lo cual se considera como una variable extralaboral que disminuye o aumenta el nivel de estrés en las personas.

**Figura 3: RELACION DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL CON EL TIPO DE VIVIENDA**



Adicionalmente se logró evidenciar un menor nivel de agotamiento emocional en función de un menor número de personas a cargo, con hallazgos muy similares en relación con el número de hijos, como se evidencia en la figura 4.

**Figura 4: RELACION DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL CON EL NUMERO DE HIJOS**



Se realizó la prueba U de Mann Withney utilizando los puntajes obtenidos en la dimensión agotamiento emocional para comparar entre edades menor y mayor de 40 años, estado civil, hijos y personas a cargo, en ninguno de los casos la distribución de los puntajes mostró diferencias estadísticamente significativas entre los grupos.

## DISCUSIÓN

El objetivo principal de la investigación fue conocer casos de SB en los docentes de un colegio con altos estándares de calidad mediante la aplicación de la escala Maslach Burnout Inventory y relacionarla adicionalmente con factores extralaborales que pudieran afectarla.

Estos resultados no siempre son fáciles de interpretar debido a varias razones, entre ellas la complejidad de las relaciones involucradas con variables individuales y organizacionales (14), adicionalmente la comparación con otros estudios es complicada debido a la implementación de diferentes escalas de medición en cada uno.

En este estudio se caracterizaron algunos casos de agotamiento emocional, ninguno de despersonalización y en todos se evidenció un alto nivel de realización personal. De manera más específica los resultados mostraron que el agotamiento emocional se relacionaba principalmente con las variables extralaborales como son edad, estado civil, tipo de vivienda y número de hijos, lo cual contrasta con otros estudios realizados en Colombia. (6,8)

Se evidencia un bajo nivel de burnout al igual que en estudios similares como el realizado en la Universidad de Udinese de Italia en el cual se encontró bajo burnout en maestros con altas exigencias posterior a aplicar la misma escala (Maslach Burnout Inventory). (7)

Cabe resaltar la negativa de 5 maestros para desarrollar el cuestionario, creando una incógnita adicional relacionada con la fase inicial del SB en la cual se evidencia un periodo de negación o rechazo del mismo.

A pesar de que en esta investigación se utilizó una de las escalas más aceptadas a nivel científico para SB los resultados no fueron los esperados, las limitaciones de este estudio pudieron ser el tipo de cuestionario asociado a las diferentes variables, en que los docentes se hayan sentido incómodos por el resultado que podrían haber obtenido. Otra limitación es que los resultados se limitan al contexto de los docentes de un solo colegio por lo que resultaría interesante confirmar con estudios de otras instituciones educativas o realizar un estudio comparativo de los mismos.

A pesar de las limitaciones señaladas, los resultados obtenidos podrían tener importantes implicaciones prácticas encaminadas a facilitar el bienestar de los docentes desarrollando algunas propuestas de intervención dirigidas básicamente a prevenir la aparición del SB con el fin de alcanzar un mejor desempeño laboral.

## AGRADECIMIENTOS

Dr. Leonardo Briceño  
Dr. José Rafael Tovar Cuevas  
Dr. Francisco Ruiz Rodríguez

## BIBLIOGRAFIA

1. Ministerio de la Protección Social. Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. 2004
2. Tsigilis, N. Burnout among physical education teachers in primary and secondary schools. *International Journal of Humanities and Social Science*. 2011; 7:53-58.
3. Llorens, S., García-Renedo, M., Salanova, M. Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2005; 21:55-70.
4. Millán-González, R., Mesén-Fainardi, A. Prevalencia del síndrome de desgaste en médicos residentes costarricenses. *Acta medica costarricense*. 2009; 51:91-97.
5. Freudenberger, H. Burn-out: occupational hazard of de child care worker. *Child care quarterly*. 1977; 6, 90-99
6. Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I., Chaparro, A. Burnout syndrome in teachers from two universities in Popayán, Colombia. *Revista de Salud Pública (Bogotá)*. 2010, 12:589-98
7. Quattrin, R., Ciano, R., Saveri, E., Balestrieri, M., Biasin, E., Calligaris, L., Brusaferrro, S. Burnout in teachers: an Italian survey. *Annali di igiene*. 2010.
8. Restrepo-Ayala, N., Colorado-Vargas, G., Cabrera-Arana, G. Emotional burn-out in official teachers, Medellín, Colombia. *Revista de Salud Pública (Bogotá)*. 2006, 8:63-73.
9. Joan Hildebrand, J., Seefeldt, C. Teacher burnout and environmental quality in child care centers. *Behavioral Science*. 1986; 2, 90-97
10. Gillian, J. Burnout in qualified public school teachers Trinity Western University. 2007.
11. Maslach, C. Burned out. En *Human Behavior*. 1976; 16-22.
12. Maslach, C. y Jackson, S. Burnout in health professions: A social psychological analysis. 1982
13. Maslach C, Jackson S. *Maslach Burnout Inventory Manual*. California: Consulting Psychol Press: 1986.
14. Cherniss, C. Social and emotional learning for leaders. *Educational Leadership*. 1998; 26-28.
15. Cherniss, C. Different ways of thinking about burnout. In E. Seidman & J. Rappaport (Eds.), *Redefining social problems*. New York: Plenum. 1986; 217-229
16. Da Silva, F. El síndrome del Burn Out.