



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Psicólogo
Clínico**

Línea de Investigación:

DESARROLLO HUMANO Y SALUD MENTAL

Autor:

Bruno Alexander Avilés Morales

Director:

Mg. Wendy Tamara Naranjo Hidalgo

Ambato-Ecuador

Agosto 2023

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA

Línea de Investigación:

DESARROLLO HUMANO Y SALUD MENTAL

Autor:

Bruno Alexander Avilés Morales


Wendy Tamara Naranjo Hidalgo, Psc. Mg.

CALIFICADOR

f. 

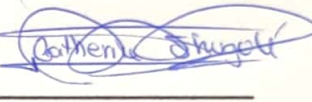
Narcisa de Jesús Villegas Villacrés, Psc. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Catherine Nataly Shuguli Zambrano, Psc. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Varna Hernández Junco, PhD.

DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

f. 

Hugo Rogelio Altamirano Villarreal, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f. 

Pontificia Universidad Católica del Ecuador
SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA

Ambato – Ecuador

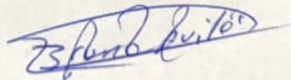
Agosto 2023

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, **BRUNO ALEXANDER AVILÉS** con cedula de ciudadanía No. **0502868326**, autor del trabajo de graduación titulado: "SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA" previa a la obtención del título de **PSICÓLOGO CLÍNICO**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, agosto 2023



Bruno Alexander Avilés Morales

CC. 0502868326

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la fortaleza y sabiduría para afrontar todos los obstáculos que se han presentado a lo largo de mi vida Universitaria. A mis padres por brindarme todo el apoyo tanto en los buenos como malos momentos brindándome las herramientas necesarias para desenvolverme de la mejor manera. A mi Hermana y mi cuñado por ser mis cómplices en los momentos de diversión y los mejores consejeros en tiempos difíciles.

De la misma manera agradezco a mis profesores por brindarme los conocimientos necesarios para mi desempeño profesional y aportarme consejos importantes sobre el desarrollo laboral. A mis compañeros y amigos más cercanos por hacer de mi vida universitaria una experiencia inolvidable.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de Titulación a mis padres, Marina y Hernán, pues gracias a ellos he podido llegar a donde me encuentro en este momento, sabiendo ser mis guías en cada aspecto de mi vida. A mi hermana Katherine por darme el apoyo necesario para salir adelante y ser mejor. A mis amigos Angie y Sebastián por haberme dado los mejores momentos de mi vida Universitaria y ser mis compañeros incondicionales siempre. A mis primos y tíos con quienes he compartido momentos especiales tanto en casa como en el deporte.

A mis tutores en prácticas preprofesionales quienes me brindaron las primeras experiencias laborales y supieron guiarme de manera adecuada en todos los tipos de trabajos que pude realizar. A mi profesora Lucia Almeida quien supo enseñarnos y aconsejarnos en todo momento. A mi tutora Tamara Naranjo por ser paciente conmigo y brindarme su apoyo para realizar este trabajo de la mejor manera.

RESUMEN

El objetivo del presente proyecto es analizar el Síndrome de Burnout en profesionales de la enseñanza. Se identifica mediante la observación no estructurada la presencia de malestar y de factores de riesgo que pueden afectar a profesionales de la enseñanza en su progreso laboral. En el desarrollo de la investigación, ésta se presenta con un paradigma positivista. Debido a la naturaleza del proyecto el enfoque del trabajo es cuantitativo, no experimental y presenta un alcance descriptivo y corte transversal. La herramienta psicométrica elegida para el proyecto es el Inventario de Burnout de Maslach, a razón de ser la herramienta más usada en estudios del Burnout. La población a la que se realiza la evaluación psicométrica son 132 docentes de diversas instituciones. En cuanto a los resultados obtenidos en base al Inventario de Burnout de Maslach se obtuvo un puntaje global promedio de 57,11 resultado inferior al punto de corte. En el análisis categorial se encuentra que en la escala de agotamiento emocional el 75% de los individuos evaluados presentan un puntaje correspondiente a bajo y en la escala de despersonalización un 84,1%. En cuanto a la escala de realización personal se encuentra que el 65,2% de los docentes evaluados se encuentran en un puntaje alto. En cuanto a los datos obtenidos se entiende que en general los niveles del síndrome de burnout en cada una de sus dimensiones son predominantemente bajos y no existe mayor incidencia del mismo.

Palabras claves: burnout, estrés, docentes, desgaste, bienestar.

ABSTRACT

The objective of this project is to analyze Burnout Syndrome in teaching professionals. The presence of discomfort and risk factors that may affect teaching professionals in their work progress is identified through unstructured observation. In the development of the research, it is presented with a positivist paradigm. Due to the nature of the project, the approach of the work is quantitative, non-experimental, and presents a descriptive and cross-sectional scope. The psychometric tool chosen for the project is the Maslach Burnout Inventory since it is the most widely used tool in Burnout studies. The population to which the psychometric evaluation was carried out consisted of 132 teachers from different institutions. The results obtained based on the Maslach Burnout Inventory showed an average global score of 57.11, which is below the cut-off point. In the categorical analysis, it was found that on the emotional exhaustion scale, 75% of the individuals evaluated had a score corresponding to low, and in the depersonalization scale 84.1%. Moreover, as for the personal fulfillment scale, 65.2% of the evaluated teachers have a high score. Based on the data obtained, it is understood that in general the levels of Burnout syndrome in each of its dimensions are predominantly low and there is no major incidence of it.

Key words: burnout, stress, teachers, exhaustion, wellness

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	II
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
DEDICATORIA.....	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	5
1.1. El estrés	5
1.2. El síndrome de burnout	7
1.3. Síndrome de burnout en docentes	13
1.4. Prevención del síndrome de burnout.....	18
CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	20
2.1. Metodología de la investigación	20
2.2. Procedimiento metodológico	30
2.3. Análisis de datos sociodemográficos	33
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS	37
3.1. Análisis descriptivo	37
3.2. Análisis comparativo	43
CONCLUSIONES.....	50
RECOMENDACIONES	51
BIBLIOGRAFÍA	52
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis sociodemográfico.....	33
Tabla 2. Datos estadísticos descriptivos.....	37
Tabla 3. Análisis categorial.....	40
Tabla 4. Análisis categorial por género.....	43
Tabla 5. Análisis categorial por años de trabajo.....	44
Tabla 6. Análisis categorial por el cumplimiento de su labor fuera del área de especialidad.....	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Análisis descriptivo de los resultados por dimensiones y global en base al punto de corte del MBI.....	39
--	----

INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout o síndrome del quemado es definido por Freudenberger (1974) como el agotamiento a causa del exceso de demanda laboral que exige un gasto energético, el cual “quema” al trabajador y le impide alcanzar sus metas personales. Este síndrome se presenta como un problema a tomar en cuenta en el área de la salud mental de profesionales, especialmente en aquellos cuya labor tiene que ver con atender o servir. El exceso en la carga laboral de muchos profesionales como en los docentes de distintos niveles de educación permite analizar la presencia del síndrome de Burnout en profesionales de la educación.

En relación a los estudios acerca del síndrome de Burnout, Tabares et al. (2020) en una revisión de 53 artículos que se enfocaban en la investigación del síndrome de Burnout en docentes entre 2012 y 2018 encontraron como resultado que, el número de investigaciones en esta área ha ido aumentando en Latinoamérica desde el año 2014. Se pudo obtener además como resultado de la revisión el hecho de que la mayoría de los proyectos son estudios de prevalencia en su gran mayoría en docentes de educación primaria y secundaria. Se recalca además que los países con mayor cantidad de estudios sobre el síndrome de Burnout son: Brasil, México, Colombia y Chile donde se obtuvo una cantidad casi nula de estudios serios sobre el tema en el resto de los países de Latinoamérica.

Rodríguez et al. (2017) en una investigación cualitativa de caso único realizada en México, en este trabajo se profundizan aspectos más internos acerca del desarrollo y la convivencia de un docente que presenta síndrome de Burnout, por medio de entrevistas, y registros con fichas de observación, se evalúa de mejor manera los efectos del Burnout en un docente de secundaria, obtiene como resultado que la presencia de este problema deteriora la calidad del profesional, la relación con los alumnos quienes mencionan sentirse atacados en cierta ocasiones y las relaciones de trabajo con sus compañeros empeorando así el desarrollo laboral normal del docente.

En cuanto a la actualidad en Ecuador se han encontrado investigaciones de relacionadas al tema del Burnout en docentes en los últimos años. En la ciudad de Milagro se efectuó un estudio sobre la presencia del Síndrome de Burnout en docentes de una unidad educativa y su correlación con el compromiso como rasgo de personalidad, en la investigación el autor utilizó el Inventario de Preferencias y Personalidad PAPI 3N, y el Inventario de Burnout de Maslach para docentes, el proyecto se realizó con 134 docentes en el cual se obtuvo como resultado la presencia de un nivel de Burnout medio en el 99.3% de la población analizada y la existencia de una correlación entre la presencia del síndrome de Burnout y el compromiso (Espinel 2019).

En la Universidad Nacional de Chimborazo en la ciudad de Riobamba, Cabezas (2016) realizó un estudio sobre el nivel de Burnout y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de Ingeniería, al analizar y subdividir la variable de desempeño laboral en: Personal, familiar y Organizacional se obtuvo como resultado una correlación negativa entre el nivel de Burnout y las áreas personal y familiar y una correlación no negativa en el área organizacional, además de resaltar que un 92.3% de los docentes encuestados presentan un nivel alto de riesgo de desarrollar estrés crónico.

Una investigación realizada en Ambato, en un estudio acerca de los niveles Burnout en docentes de una universidad. En el estudio de tipo descriptivo se evaluó a 56 docentes por medio del inventario de Burnout de Maslach, en cuanto a los resultados se logró encontrar que existen valores significativos en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización, por otro lado en la dimensión de realización personal, no se encontraron valores importantes, dando a entender en este estudio que la presencia del síndrome de Burnout en docentes se puede basar en gran medida en las áreas relacionadas a la labor como tal, en este caso la enseñanza y no tanto en relación a objetivos laborales o de vida. (Romero 2019).

Viteri (2019) realiza un estudio en el cual evalúa la correlación entre el desgaste profesional y el bienestar psicológico de los profesores de la Pontificia Universidad Católica de Ambato, en una muestra de 76 docentes de distintas facultades, se

aplicó El Inventario de Burnout de Maslach y la escala de Bienestar Psicológico de Ryff, el resultado obtenido del proyecto presenta una correlación negativa moderada entre las dimensiones de cansancio emocional y Despersonalización en relación al nivel de bienestar psicológico, por el contrario se encontró una correlación positiva moderada en la dimensión de realización personal en cuanto al bienestar psicológico, por otra parte en un análisis individual de los niveles de las distintas dimensiones del Burnout como pueden ser: el Cansancio emocional, la despersonalización y realización personal, se encuentran todas en un nivel bajo.

En base a los estudios realizados tanto a nivel internacional como a nivel local, se da a entender que el síndrome de Burnout en docentes es un problema el cual es necesario valorar da pie a tomar como punto de partida realizar la siguiente pregunta:

¿Cuál es el nivel de Burnout en los profesionales de la enseñanza?

La Hipótesis plantea que: El Síndrome de Burnout en Docentes se encuentra en un nivel moderado o alto.

Objetivo general

Analizar el Síndrome de Burnout en profesionales de la enseñanza.

Objetivos específicos

1. Fundamentar los aspectos teóricos y metodológicos del Síndrome de Burnout.
2. Evaluar el Síndrome de Burnout en profesionales de la Enseñanza.
3. Realizar un análisis de prevalencia del Síndrome de Burnout en los profesionales de la enseñanza.

Debido a la naturaleza del proyecto, el enfoque de este es cuantitativo, no experimental, presenta un alcance descriptivo y de corte transversal. La

herramienta psicométrica elegida para el desarrollo de la investigación es el MBI (Inventario de Burnout de Maslach) cuya aplicación será dirigida a una población de docentes de una Institución educativa preseleccionada.

El proyecto de investigación se da a partir de la observación no sistematizada sobre la ausencia de interés hacia el bienestar de la población docente y la presencia de desorganización institucional y la sobrecarga laboral excesiva hacia los profesionales de la enseñanza. A partir de estas observaciones toma importancia la evaluación del nivel del síndrome de Burnout presente en los profesionales de la enseñanza como punto de partida para valorar la situación actual acerca de la salud mental de los docentes.

A partir de este punto se puede tomar en cuenta la cantidad de investigaciones realizadas anteriormente sobre este tema. La relevancia de la investigación hace énfasis en dejar precedentes de la prevalencia del síndrome de Burnout en profesionales de la enseñanza y constatar mediante la evaluación psicométrica el rumbo que ha tomado este problema. Por otra parte, desde el punto de vista de la investigación, el valor del proyecto se fundamenta en la actualización del estado del arte a nivel local que facilitará la evaluación de casos en proyectos similares al futuro y la formulación de hipótesis más cercanas a la realidad en las cuales se podrán fundamentar los proyectos de investigación futuros.

CAPITULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. El Estrés

A palabra estrés se le han atribuido distintos significados. Durante el proceso de evolución de la ciencia y el conocimiento acerca del término este ha sido utilizado para definir distintos conflictos vitales. Gómez y Escobar (2002) mencionan lo siguiente:

En el siglo XVII la palabra estrés se utilizó frecuentemente para expresar el sufrimiento, la privación, las pruebas, calamidades y adversidades que tenían que padecer las personas. Más tarde en el siglo XVIII, el concepto de estrés dejó de referirse a las consecuencias emocionales y comenzó a denotar el factor desencadenante de tales reacciones en el individuo. La palabra “estrés” se relaciona con el vocablo inglés *strain*, que alude a la tensión excesiva, conduce a comprimir y constreñir y que, en caso de las ciencias biológicas, se usa para describir las características fisiológicas de la respuesta corporal al estrés. (p. 02)

Se evidencia que, el estrés ha sido estudiado desde distintos puntos de vista. El desarrollo del conocimiento ha permitido entender que este problema toma una connotación multidimensional debido a su naturaleza, debido a que es un problema que afecta al área psicológica y física, este se puede manifestar de diferentes formas en una persona.

Desde el punto de vista actual se ha catalogado al estrés desde diferentes perspectivas. La integración de ciertas perspectivas ha permitido entender aspectos como el origen, y consecuencias del mismo, además de los distintos niveles a los que este problema puede llegar a afectar como pueden ser los aspectos fisiológico y psicológico. Bairero M. (2017) menciona que “El estrés es entendido como un estado psíquico caracterizado por la tensión nerviosa, violenta y largamente mantenida que se acompaña de un grado de ansiedad importante de modalidades del comportamiento” (p. 974). En cuanto a esta definición se puede

argumentar claramente la existencia de factores psicológicos como causa del estrés el cual provoca efectos negativos a nivel físico y psíquico en un individuo basado en la presencia de un elemento estresor.

Uno de los puntos importantes a tomar en cuenta en la teoría del estrés son los estresores. Se trata de los estímulos que provocan las respuestas fisiológicas y psicológicas del estrés. Se puede evidenciar que el estresor es un estímulo, es importante recalcar que este puede ser de cualquier ámbito. Tanto factores sociales, económicos, familiares o laborales que pueden generar un conflicto o lo han generado en el presente se pueden definir como un estresor. En base a esta premisa, Barrio, García, Ruiz y Arce (2006) mencionan que “Sin embargo, hemos de saber que el estrés es un componente normal de nuestras vidas y por tanto no es evitable” (p.38). Como es evidente el estrés es un elemento presente en la vida de todas las personas. El estilo de vida es uno de los aspectos a tomar en cuenta al hablar acerca del estrés, como se menciona anteriormente es de gran importancia identificar factores que puedan producir estrés en cuanto los distintos entornos en lo que nos manejamos como por ejemplo el entorno laboral

El Eutrés y Distrés

Como punto de partida para la comprensión de los términos Eutrés y Distrés, es pertinente tomar en cuenta que al hablar del estrés no nos referimos a una connotación negativa del mismo en su totalidad. La presencia de una respuesta adaptativa ante estímulos internos o externos se encuentra presente en el desarrollo vital de todos los individuos. En base a esto se infiere que la respuesta tanto psicológica como fisiológica del estrés es adaptativa para ciertas situaciones y necesaria para la resolución de ciertos conflictos. Con esto en cuenta, el estrés toma una connotación negativa cuando la respuesta ante un estímulo estresor ya no se presenta de manera adaptativa de manera que el individuo presenta un malestar el cual puede incrementar y derivar en daños mayores.

Las connotaciones tanto positivas como negativas del estrés son mencionadas por Sleye (como se citó en Gallego, Gil-Monte y Sepúlveda, 2018) al establecer como tal los términos Eutrés y distrés y definiéndolos como:

El Eutrés, hace referencia a una respuesta armónica respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos de la persona, es decir, cuando la energía de reacción ante los factores estresores se consume biológica y físicamente. El distrés, hace referencia a una respuesta negativa o exagerada de los factores estresores ya sea en el plano biológico, físico o psicológico y no se puede consumir el exceso de energía desarrollado. (p.35)

Es claro que la presencia del estrés en la vida diaria de una persona es normal e incluso necesaria. Por otro lado, una reacción ante el estrés exageradamente alta puede generar conflictos mayores en una persona debido a la reacción desadaptativa que este presenta el cual impide el desenvolvimiento normal de una persona en las distintas áreas en las que se desenvuelve.

1.2. El Síndrome de Burnout

El síndrome del trabajador quemado, desgaste laboral o síndrome de Burnout son algunos de los nombres por los cuales se conoce al síndrome resultante del estrés laboral crónico manejado de manera inadecuada. El síndrome de Burnout fue descrito por primera vez por Herbert Freudenberg en 1974 tras haber notado un cambio interesante en sus compañeros de trabajo y en él mismo después de haber trabajado como voluntario a una clínica para toxicómanos. Bosqued (2008) resume los síntomas descritos por Freudenberg en los siguientes:

- Una progresiva pérdida de energía.
- Desmotivación por el trabajo.
- Cambios en el comportamiento hacia los pacientes, traducido a una menor sensibilidad y comprensión hacia ellos, dispensándoles un trato distanciado y frío, con tendencia a culparles de los propios problemas que padecían.

- Síntomas característicos de la ansiedad y depresión. (p. 19)

La observación de estos síntomas en profesionales de la salud dio lugar a la investigación más profunda acerca de que es y cómo nace este síndrome.

Posterior a Freudenberg, la Psicóloga Christina Maslach presentó el término en 1976 en el congreso anual de la Asociación americana de Psicología. Además de esto creó también el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) donde divide al síndrome de Burnout en tres dimensiones las cuales son: Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal. A partir de Maslach surgieron diversos autores quienes lo describen de diferentes formas en base a su percepción. La OMS (2019) describe al síndrome de Burnout en el CIE 11 aportando la siguiente descripción:

Es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) una sensación de ineficacia y falta de realización. El síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.

Como se puede observar el síndrome de Burnout es un problema que se ha venido gestando con anterioridad. Sin embargo, el interés y el estudio acerca de este ha iniciado relativamente pronto. De igual manera el interés en este síndrome ha ido aumentando.

En cuanto a los factores importantes que se observan en personas que presentan el síndrome de Burnout encontramos la existencia de demandas excesivas hacia uno mismo. Barona (2011) menciona al respecto lo siguiente:

Una de las causales más mencionadas es precisamente la que tiene que ver con el cumplimiento de metas o anhelos planteados desde la

misma persona, la institución en la que trabaja o el sistema familiar, pues suelen ser por lo general inalcanzables, utópicos, cercanos a la perfección; lo que implica una permanente frustración respecto a la consecución de estos objetivos. (p.6.)

Es claro que el perfeccionismo y la demanda de objetivos inalcanzables pueden llegar a desgastar la integridad psíquica de un individuo. Es comprensible en este punto que uno de los factores iniciales a tomar en cuenta sobre el síndrome de Burnout es la frustración y el manejo adecuado de la misma.

La morbilidad del síndrome de Burnout es un tema bastante complicado de generalizar, Saborio e Hidalgo (2015) mencionan que:

Se han realizado múltiples estudios acerca de la prevalencia del síndrome del quemado, los resultados en su mayoría no coinciden, por lo que se podría concluir que la prevalencia del SB depende del ambiente donde se desarrolle el individuo y características propias del mismo. (p. 10).

Como se puede ver los estudios acerca de este síndrome han dado como resultado diferentes niveles de incidencia del mismo, esto debido a la diferencia que existen en los distintos ambientes laborales y a características particulares de las mismas las cuales pueden funcionar como un factor protector o por el contrario como un desencadenante del síndrome de Burnout.

Agotamiento emocional

Uno de los principales avances en la comprensión del síndrome Burnout es la división del mismo en tres dimensiones. El agotamiento emocional, es una de estas dimensiones. Como su nombre lo indica, este hace referencia a la expresión laboral de un individuo. Una expresión saludable de las emociones facilita el entablar relaciones tanto con compañeros de trabajo, superiores, clientes, pacientes o alumnos. El agotamiento emocional impide una expresión adecuada de las mismas lo cual puede generar reacciones violentas o evitativas que llegan a deteriorar la

relación laboral. Preciado, Pozo, Colunga, Vásquez y Ávalos (2017), mencionan que:

En tales condiciones, los trabajadores recurren a un patrón básico de emociones, por ejemplo: miedo, enojo envidia, celos, que favorece el afrontamiento de evitación, expresado en el ocultamiento de errores, la desestimación de actividades laborales o disminución del contacto con los compañeros. (p. 3)

Es de suma importancia entender cómo es que se manifiesta esta dimensión. Uno de los puntos importantes además es la identificación de los elementos o factores en el ambiente laboral que pueden llevar a un trabajador al agotamiento emocional.

La aparición del agotamiento emocional se da debido a factores de desgaste. Elementos que como se menciona de manera extensa en el texto generan estrés y terminan deteriorando las capacidades de trabajador. En este caso el agotamiento emocional surge directamente del estrés que provoca una fatiga física y emocional llegando al punto en el que una persona no es capaz de mantener la estabilidad, llevándolo a reaccionar de una manera inadecuada. Barreto y Salazar (2020), mencionan que: “Se podría decir entonces que corresponde a una disminución de las facultades para relacionarse adecuadamente con los demás, la persona se siente agobiada tanto física como psicológicamente, con ineficacia y desesperanza no pudiendo dar más de sí misma” (p. 31).

Se puede entender que esta dimensión del síndrome de Burnout es uno de los elementos más evidentes al hablar de signos y síntomas. Aun así, la evaluación del resto de dimensiones es necesaria pues son necesarias tanto para el diagnóstico y pronóstico del síndrome.

Despersonalización

En cuanto a la despersonalización, se habla de un sentimiento de irrealidad. A pesar de ser definida hace más de un siglo la comprensión de este fenómeno aún es muy ambigua. El recurrente uso de metáforas en la explicación, lo que sucede

en la despersonalización presentan una explicación vacía y poco fiable de lo que en realidad es, Cruzado, Núñez y Rojas (2013), aportan lo siguiente:

La despersonalización ha sido definida como una alteración de la conciencia del yo, de índole tal que el individuo despersonalizado se siente a sí mismo como extraño y distante, mero observador de sus procesos mentales y su ámbito corporal; es frecuente enfatizar en las definiciones usuales la sensación de irrealidad que el paciente experimenta y la comparación que hace de sus experiencias usando la expresión “como si”, por la dificultad inherente a la descripción de ellas, y que además denota la claridad que el sujeto despersonalizado mantiene sobre la naturaleza anormal de su estado. (p.121)

Es entendible una comprensión limitada de este fenómeno debido al estado de pérdida de conciencia en el momento en el que la despersonalización aparece. Pero es de suma importancia realizar una evaluación más profunda que permita facilite la definición de este fenómeno.

La despersonalización se ha descrita de diferentes maneras a lo largo de los años, muchas veces se la relaciona con un síntoma de un problema más complejo, como es el caso del Burnout en donde es simplemente una de las dimensiones las cuales estructuran este síndrome. A pesar de esto existen autores que se permiten identificar a la despersonalización como un síndrome en sí. Estas aproximaciones teóricas se dan debido a las declaraciones de los pacientes se han logrado identificar un conjunto de signos y síntomas diferenciales de la despersonalización. Sobre esto Sierra (2008), menciona que:

Aunque la experiencia de despersonalización pareciera estar constituida por diferentes dominios sintomáticos, existe la posibilidad de que estos sean sólo artefactos narrativos resultantes del énfasis dado por los pacientes a diferentes facetas de una única experiencia básica, caracterizada por sensación de extrañeza y distanciamiento. (p. 43)

El entendimiento de la despersonalización se encuentra incompleto. A pesar de esto es un síntoma muy importante en cuanto al análisis del síndrome de Burnout y muy seguramente más profundo de lo que conocemos actualmente.

Realización personal

En cuanto al síndrome de Burnout la dimensión de realización personal es una de las cuales se puede interpretar desde distintos puntos de vista. Uno de los puntos a tomar en cuenta son las expectativas que se pueden generar hacia los recursos personales. Por otro lado, la presencia o ausencia de promoción en el ambiente laboral pueden derivar en una buena o mala realización personal.

Como se observa esta puede nacer a partir de un punto interno o externo del individuo. Carola (2017), en referencia al agotamiento emocional en el síndrome de Burnout menciona que: "Se determinó que los factores causales que se relacionan a este síndrome son en la forma como se trabaja en el lugar siendo inapropiadas y el pago del sueldo insuficiente" (p. 16). Es claro que las condiciones en el lugar donde una persona desempeña su trabajo tiene una influencia enorme en cuanto a las expectativas que puede tener el individuo acerca de su realización personal.

Al hablar de las expectativas de vida de una persona, las condiciones de trabajo, el sueldo que recibe y el reconocimiento que espera obtener por su labor son puntos clave. El nivel de vida que una persona espera en cuanto a su auto valoración es uno de los elementos importantes al entender el desarrollo de una alta realización personal. Por una parte, existen expectativas poco realistas ante lo que se espera obtener de un trabajo como lo puede ser un puesto de alto cargo apenas iniciada la vida laboral o un sueldo excesivo el cual no va acorde a las labores que se realizan. En contraposición a esto se puede dar el incumplimiento de objetivos realistas a causa de un cuidado precario en cuanto a la salud de los trabajadores. Es decir, un sueldo excesivamente bajo, un mal ambiente laboral e infraestructura en mal estado.

Dionicio (2019), acerca de la baja realización personal menciona que “experimenta sentimientos de incompetencia laboral, autoconcepto negativo, bajo desarrollo y desempeño profesional, pérdida de ideales, inutilidad y fracaso. En esta dimensión el trabajador también puede llegar a abandonar actividades familiares, sociales y recreativas” (p. 45). Es evidente que esta dimensión en base a lo que el hecho de no cumplir con metas de vida implica en la salud y bienestar psicológico de una persona comprende un aspecto fundamental en el desarrollo de posibles problemas mayores. La frustración, aislamiento e incluso el posible desarrollo de un trastorno depresivo son algunas de las posibles consecuencias. Debido a esto es de suma importancia tomar en cuenta la importancia de un ambiente laboral que promueva las capacidades de los trabajadores y los mantenga motivados.

1.3. Síndrome de Burnout en docentes

El trabajo en la docencia es uno de los más estudiados en cuanto al desarrollo del síndrome de Burnout. Debido a la naturaleza de esta labor se comprende que los factores estresores se encuentran presentes en varios ámbitos. Elementos como la ya mencionada ausencia de reconocimiento a la labor tanto por jefes y superiores como por alumnos. La remuneración económica en ciertos casos puntuales e infraestructura en algunas instituciones son factores que impiden el desarrollo de una educación de calidad y de motivación para los profesionales de la educación. Mosquera, Castrillón y Parra (2019), argumentan que:

Las enfermedades derivadas del estrés relacionadas con el trabajo se desarrollan debido a la falta de capacidad que pueden tener los trabajadores para enfrentar las condiciones y demandas que se derivan de la exigencia de la organización del trabajo, de las relaciones en el trabajo, de las condiciones ambientales que se transforman en factores de riesgo por la mala adecuación que las organizaciones les dan. (p.154)

La exigencia laboral que se presenta en las distintas instituciones educativas, trabajos que no corresponden a las competencias de los profesionales dificultan su labor.

El síndrome de Burnout nace a partir de un ambiente negativo al cual un profesional se ve expuesto durante toda una jornada laboral la mayoría de los días del año. Si no se presentan métodos de prevención ante el desarrollo del síndrome la salud de los trabajadores, en este caso docentes puede decaer. Estera, Chorot y Sandín, (2019), en cuanto a los riesgos del síndrome de Burnout en docentes comentan que:

En este sentido, el agotamiento emocional se ha relacionado con la depresión, los trastornos obsesivo-compulsivos, la ansiedad, la hostilidad y la ideación paranoide. También se ha sugerido evidencia a favor de un posible papel de la dimensión de la despersonalización en la sintomatología de tipo psicótico. (p.30)

El peligro que conlleva el síndrome de Burnout no tratado correctamente puede llegar a afectar el desarrollo vital de una persona. Debido a eso es menester comprender la importancia de la prevención en estos casos.

Estrés laboral

En cuanto al estrés laboral, Peiró y Rodríguez (2008), lo definen como “una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella” (p.69). Es evidente que al hablar de estrés laboral uno de los hechos que más resalta en estos casos es la sobrecarga laboral. A pesar de esto la sobre demanda no es el único elemento estresor en el ambiente laboral. Es importante recalcar que aspectos como la autocrítica y la incapacidad de cumplir con una demanda auto impuesta también son factores estresores. Los objetivos y metas que una persona desea alcanzar en su labor pueden generar un nivel de frustración al no ser alcanzadas.

Al referirnos al estrés laboral, se hace referencia además de una relación entre los recursos personales que ha adquirido una persona como por ejemplo su capacidad de resiliencia y el nivel de demanda que exige la labor que realiza esta. Peiró y Rodríguez (2008), señalan que:

Algunos modelos teóricos han pretendido identificar no sólo el contenido de los estresores sino también el proceso por el que ciertas características ambientales (externas) o personales (internas) se vuelven estresantes para alguien. (p.69)

Está claro que el estrés se presenta por diferentes vías, pero de la misma manera se puede afrontar desde varios aspectos. Los internos como las capacidades de afrontamiento ante los problemas, o los externos como una red de apoyo social o familiar los cuales sirven como una base en la que se puede sustentar una persona para superar situaciones caóticas o negativas hacia ella sin provocar ningún tipo de consecuencia negativa posterior.

Riesgo psicosocial del estrés laboral

El estrés como ya se ha planteado es una reacción normal y adaptativa del cuerpo ante un estímulo estresor. Cuando el elemento estresor se mantiene y el estrés se vuelve un problema, este deja de ser adaptativo para el cuerpo humano y se vuelve un problema. El ambiente laboral se debe considerar como saludable para las personas pues lo que aporta un trabajo son beneficios económicos que permiten a una persona sobrevivir y mantener un nivel de vida digno. Además, el trabajo no se estanca solo en la necesidad de generar dinero

Seija (2018), argumenta que “un entorno laboral saludable no es únicamente aquel en que hay ausencia de circunstancias perjudiciales, sino abundancia de factores que promueven la salud”(p.103). El trabajo es más que un medio de supervivencia, es una necesidad de actividad y autorrealización.

El trabajo y el ambiente laboral son saludables cuando las exigencias del mismo van acorde a las capacidades individuales de los trabajadores. En el momento en que exigencias en cuanto a eficiencia son realistas y no generan una sobrecarga. Cuando se cumplen con las metas y se cumple tanto las necesidades económicas como de crecimiento del personal. Un ambiente laboral positivo aporta a la satisfacción del trabajador y promueve la productividad. En cuanto al ambiente

laboral saludable, Gil - Monte (2012), menciona que “Los ambientes saludables y la salud de los trabajadores son condiciones esenciales para la efectividad de las personas y para el rendimiento de las organizaciones” (p.241). Como se puede ver en cuanto a la salud mental de los trabajadores, esta no es solo un beneficio directo hacia ellos. Las instituciones que mantienen un clima laboral favorable se ven favorecidas también debido a la calidad y productividad en la labor que realizan sus empleados.

Factores como la, mala relación con compañeros de trabajo, un horario difícil, imposición de labores que no corresponden a su cargo, sobre demanda laboral y *mobbing* son elementos que desligan al ambiente laboral de una perspectiva positiva y por el contrario lo convierten en una carga. Martínez (2020), menciona que:

Cuando nos estresamos, nuestro sistema nervioso autónomo responde a un estado de alarma con adaptaciones psicofisiológicas, el corazón bombea más sangre hacia las extremidades, el ritmo cardiaco se acelera, las pupilas se dilatan y el cerebro segrega más cortisona. Si éste persiste, el organismo desarrollará resistencia lo que le permitirá lidiar con las tensiones durante un tiempo, pero a costa de disminuir sus reservas bioquímicas, dando lugar al agotamiento, convirtiéndose en estrés negativo o distrés. (p.303)

En el momento en que un factor estresor persiste y el estrés es permanente, el cuerpo se encuentra en un estado de alerta constante. El estrés permanente impide el desarrollo normal de las actividades lo cual puede provocar a nivel laboral. El estado de alerta permanente genera una serie de efectos negativos que puede llegar a descompensar a una persona.

Al hablar del riesgo de la presencia constante de estrés en el ambiente laboral es importante tomar en cuenta el deterioro de distintas áreas. El cansancio tanto físico como mental ralentiza los procesos normales de una persona. La calidad de trabajo tanto como la productividad se ven disminuidos. En cuanto a la seguridad de los

trabajadores, la fatiga y falta de concentración los hace más propensos a sufrir algún tipo de accidente. Albán, Fonseca, Raza y Vallejo (2019), comentan que:

Actualmente, se evidencia que ciertas tendencias en la organización laboral pueden afectar la salud de los trabajadores por diferentes elementos aumentando el riesgo de enfermedades relacionadas con el estrés. Entre estos trastornos pueden presentarse problemas cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, trastornos psicológicos o el aumento a la exposición a situaciones peligrosas dentro de la organización laboral. (p. 92)

Cómo es evidente el estrés laboral es un problema que puede ir escalando y convertirse en un problema mucho mayor si no se interviene de manera oportuna.

Demanda del profesional de la enseñanza

La labor de docentes es una de las más importantes en lo que concierne a la formación de personas adultas útiles y funcionales en la sociedad. A partir de la importancia que toma esta profesión la demanda laboral que exige la misma es sumamente grande. La labor docente implica la necesidad en cuanto a conocimiento sobre comunicación oportuna y asertiva, planificación en cuanto a planes de trabajo y estudio. Añadido a todo esto se suma la necesidad de un conocimiento enciclopédico acerca de la materia a la cual el docente está encargado. En base a lo expuesto se puede entender que se debe tomar muy en cuenta la importancia de la preparación necesaria para realizar el trabajo como profesional de la enseñanza de manera adecuada.

Además de las exigencias pertinentes en cuanto a las aptitudes necesarias para ejercer la docencia se suman los requerimientos personales de adaptación, resiliencia y solución de problemas. El lidiar con alumnos poco comprometidos, padres de familia problemáticos en el caso de los docentes que se encuentran en educación básica y secundaria requieren de ciertas fortalezas en cuanto a relaciones personales. Torres (2016), comenta acerca de la labor docente que la exigencia de los hacia estos profesionales llega en muchos casos a exceder las

capacidades reales de una persona generando de esta manera un desgaste mayor y más acelerado.

Con esto en cuenta es entendible la preocupación que existe sobre esta población de profesionales el posible desarrollo de estrés laboral o incluso síndrome de Burnout.

1.4. Prevención del síndrome de Burnout

En cuanto a la prevención del síndrome de Burnout la comprensión de los factores de riesgo es importante. La identificación de los riesgos que pueden correr los trabajadores en el entorno laboral permite anticipar los posibles conflictos e intervenir oportunamente para evitarlos o por lo menos disminuir el impacto de los mismos. Noboa (2016), hablando de la seguridad ocupacional menciona que “La meta de toda empresa debe enfocarse en crear conciencia de los accidentes que se pueden ocasionar y como evitarlo para lograr crear un mejor ambiente laboral para todos” (p.44). Aun así, en el área de la Educación se encuentran aspectos muy variados entre instituciones en las cuales el trabajo de docente se ve bien remunerado y valorado. En contraste existen instituciones que no ofrecen a sus profesionales de la enseñanza el valor adecuado ni las condiciones laborales más apropiadas.

Dejando de lado las responsabilidades de las empresas en cuanto a la prevención del síndrome de Burnout se agrega también las condiciones y capacidades de cada individuo. La capacidad de resiliencia y de afrontamiento, así como la inteligencia emocional juegan un papel importante al momento de prevenir el síndrome de Burnout. Una persona que es capaz de resolver los problemas que se le presentan de manera eficiente y adecuada puede afrontar de mejor manera el estrés. Por otro lado, si una persona no es capaz de solucionar un conflicto, personal o laboral, convivirá con el problema que se le presente o acumulará una serie de conflictos que lo llevarán a desarrollar un estrés crónico y posteriormente síndrome de Burnout, ansiedad o depresión.

Claro (2019), con respecto a la relación del ser humano ante el trabajo menciona que el hombre obtiene del trabajo un nivel de estabilidad y salud mental adecuado en cuanto a objetivos y metas a futuro, pero de la misma forma este se puede convertir en motivo de estrés y frustración.

En base a esto el trabajo es una necesidad intrínseca del ser humano. El trabajo suple muchas de las instancias y necesidades tanto sociales como físicas del ser humano. Pero la sobre demanda puede terminar por convertir al ambiente laboral en un problema que en lugar de ayudar a una persona a mejorar y crecer la lleve a un estancamiento. En este punto es importante entender que es necesaria la psicoeducación y la comprensión de las instituciones acerca de lo que implica el bienestar de los trabajadores y los beneficios que se pueden obtener de un docente en plenitud física y psicológica.

CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Metodología de la Investigación

Paradigma

En base a lo comprendido por las pretensiones investigativas del estudio, se entiende que el conocimiento adquirido por el mismo permitirá llegar a un nivel de conocimiento alto, pero no total se considera que el paradigma más adecuado en cuanto al proyecto es el post- positivista. Ramos (2015), menciona que:

Lo real se lo entiende desde las leyes exactas, sin embargo, ésta únicamente puede ser entendida de forma incompleta. Una de las razones para no poder lograr una comprensión total y absoluta de la realidad se basa en la imperfección de los mecanismos intelectuales y perceptivos del ser humano, lo que lo limita para poder dominar todas las variables que pueden estar presentes en un fenómeno. (p.11).

Como se entiende, debido a la naturaleza de esta investigación, las intenciones de la misma no pretenden explicar la totalidad de la naturaleza ni característica particulares de la prevalencia del síndrome de Burnout. El punto de partida de este proyecto es explicar la prevalencia general de este síndrome y el nivel que se presenta en los profesionales de la enseñanza, sin pretensión de explicar una causa específica o consecuencias posibles.

Enfoque

En cuanto al enfoque de esta investigación es cuantitativo, este hace referencia a un análisis numérico el cual tiene como finalidad medir un fenómeno. Sapieri (2018), menciona que “Al final, con los estudios cuantitativos se pretende confirmar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos. Esto significa que la meta principal es la formulación y demostración de teorías” (p.6). Como se observa la investigación se realiza en una

base numérica y analizable la cual podrá corroborar o desmentir la hipótesis planteada en este proyecto la cual hace referencia a la prevalencia de los niveles de Burnout presentes en los profesionales de la enseñanza.

Diseño

El diseño de la investigación es no experimental. Este tipo de investigaciones se realizan cuando no existe una manipulación de variables presentes en el trabajo. El estudio se realiza en base a la naturaleza común de un fenómeno el cual no ha sido alterado. Agudelo, Aigner y Ruiz (2008), comentan sobre el diseño no experimental:

En cambio, en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. (p.39)

Es comprensible que debido a la naturaleza de este proyecto el cual tiene como punto de partida el estudio y análisis del síndrome de Burnout sin la búsqueda de alterar la variable a analizar. Por el contrario, uno de los puntos importantes es realizar este análisis de la manera más objetiva lo cual implica limitar al máximo la influencia del investigador con la finalidad de obtener datos lo más fieles posibles al desarrollo natural de este síndrome.

Alcance

El alcance de la investigación es descriptivo. Como su nombre lo indica, este alcance hace referencia a la descripción de las características de un fenómeno en base a un estudio que permita adquirir los conocimientos necesarios para dicha acción. Tanaleán (2015), comenta que:

Este tipo de estudio se orienta al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espaciotemporal dada, justamente por eso se habla de descripción. Aquí el investigador se centra en dar a conocer las características del fenómeno en evaluación. (p.6).

En este estudio, el objetivo es analizar el síndrome de Burnout en profesionales de la enseñanza. Debido a esto el alcance escogido, pues no se intenta realizar algún tipo de comparación ni identificar relaciones entre variables, más bien entender de mejor manera el fenómeno que se estudia.

Corte

El corte de la investigación es transversal debido a que se trata de un estudio con una única aplicación del test elegido y no se realiza ningún tipo de evaluación posterior en cuanto al tema a estudiar. Rodríguez y Mendivelso (2018), explican que:

Los diseños transversales suelen incluir individuos con y sin la condición en un momento determinado (medición simultánea) y en este tipo de diseño, el investigador NO realiza ningún tipo de intervención (interferencia). El investigador realiza una sola medición de la o las variables en cada individuo (número de mediciones) (p.142).

En cuanto a lo que se ha explicado a lo largo de este capítulo, la definición del corte de la investigación es la conclusión lógica de todo lo explicado anteriormente.

Técnicas recolección de datos

La primera técnica utilizada se trata de la encuesta. Esta técnica se entiende como un método por medio del cual se puede registrar y recolectar información relevante. Ther (2004), al hablar de las encuestas nos menciona que “Las cifras que recogen las aplicaciones de encuestas simulan recoger información de la población general. Se simula el universo a través de muestras, devolviéndose a la población los

resultados recogidos para darle forma a la sociedad.” (p. 23). En este caso al hablar de la encuesta, esta nos permite obtener información acerca de los datos importantes en cuanto a la muestra a la que se le realiza el estudio. Por medio de esto intentar demostrar una posible generalidad en cuanto a la población general a la que va dirigida (mediante el uso de una ficha).

La segunda técnica utilizada, es la psicométrica. Esta permite al igual que la encuesta recolectar información esencial para la investigación. A diferencia de la encuesta, la técnica psicométrica facilita la evaluación de un constructo psicológico. En base a esto es importante determinar la fiabilidad y validez del instrumento a utilizar al aplicar esta técnica. Argibay (2006), al hablar de la técnica psicométrica nos habla de:

Consideramos que, en principio, una respuesta adecuada sería: la técnica sirve para operacionalizar algún constructo hipotético. Por ej., al evaluar la variable de personalidad Extraversión, mediante alguna técnica psicométrica, lo que estamos haciendo es operacionalizar mediante un instrumento dicho constructo hipotético. (p.16).

En el caso de esta investigación la técnica psicométrica se ve reflejada en la utilización del MBI que permite la evaluación y medición del Burnout que de no tener validez y confiabilidad no permitiría una evaluación útil en base a aspectos y áreas mucho más difíciles de medir.

Instrumentos de recolección de datos

- **El consentimiento Informado**

En cuanto a los instrumentos, primero se presenta a los participantes de la evaluación la carta de consentimiento informado. Cañete, Guilhem y Brito (2012), mencionan en cuanto al consentimiento informado que:

Ello demanda la responsabilidad de la comunidad científica, ya que la credibilidad, la integridad y los motivos por los cuales se conducen las investigaciones se evalúan en escala social y los resultados de esas

investigaciones se incorporan, en mayor o menor grado, al estilo de vida de los seres humanos (p.122).

La importancia del consentimiento informado en la investigación tiene que ver con el valor e importancia de cumplir con los derechos de confidencialidad de los participantes de un estudio. Así también se agrega la importancia de brindar la información pertinente para que los participantes tengan conocimiento de que es lo que van a realizar y para qué será utilizada la información obtenida gracias a ellos.

- **La ficha sociodemográfica**

El instrumento de la ficha sociodemográfica facilita la identificación de características específicas en una población lo cual facilita la identificación de elementos importantes útiles en una investigación. Esta como menciona Macciò (1997), “tiene por objeto el estudio de las poblaciones humanas tratando, desde un punto de vista principalmente cuantitativo, su dimensión, su estructura, su evolución y sus características generales” (p.17). Como se observa la ficha Sociodemográfica es un instrumento sumamente útil en cuanto a la investigación y facilita el estudio de poblaciones enteras y el análisis general de características y particularidades de la misma.

Instrumentos de Evaluación

El instrumento de evaluación es el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Desarrollado entre 1981 y 1986 por Christina Maslach, Psicóloga Estadounidense, profesora de la Universidad de California y conocida como una de las mayores expertas en cuanto al síndrome de Burnout. En cuanto a las evaluaciones de las cualidades psicométricas del test en Latinoamérica, podemos encontrar varios estudios. Pando, Aranda y López (2015) mencionan que a estructura del MBI en conjunto con la evaluación de confiabilidad muestra $\alpha = 0,75$ Alpha de Cronbach, se obtuvo además en cuanto a la evaluación individual de cada subescala a calificar es $\alpha = 0,863$ en agotamiento emocional, $\alpha = 0,754$ en el caso de la realización personal y $\alpha = 0,704$ en cuanto a la despersonalización. El estudio realizado en 4

países latinos, entre ellos Ecuador, dan a entender que el MBI mantiene un alto nivel de confiabilidad, en el contexto nacional e incluso regional.

En cuanto a las propiedades psicométricas del Inventario de Burnout de Maslach en la región se pueden encontrar distintos estudios con enfoques muy variados. En México se realizó un estudio con la finalidad de evaluar la estructura factorial del MBI por medio de una evaluación a 276 profesionales los cuales trabaja en donde se obtuvo como resultados que en las dimensiones de despersonalización y agotamiento emocional se presenta una correlación positiva ($r = 0.31$), por otra parte las dimensiones de agotamiento emocional y realización personal presentan una correlación negativa ($r = -0.14$), en cuanto a la dimensión de realización personal y la de despersonalización existe una correlación negativa no significativa ($r = -0.09$). A partir de los resultados obtenidos se puede encontrar que las dimensiones evaluadas en el MBI son efectivamente elementos que conforman el Síndrome de Burnout. (Vargas 2011)

La investigación de las propiedades psicométricas del MBI también se ha realizado en docentes. Zamora (2021), obtuvo como resultado en su investigación que:

Mediante el método ítem-test, se pudo estimar que los 22 ítems del MBI, registran índices de homogeneidad que oscilan entre .307 y .682. De igual manera, por medio del método Análisis Factorial Confirmatorio, se estimó la existencia de un adecuado ajuste entre el modelo de tres factores, planteado en la presente investigación y el modelo propuesto por los autores del instrumento. Asimismo, se estimó la confiabilidad, mediante el método de consistencia interna, alcanzando los siguientes índices: Agotamiento Emocional (.948); Despersonalización (.867); Realización Personal (.914); y Escala Total (.971). (p. 9)

Al observar los estudios presentes en la región en cuanto a las propiedades psicométricas del MBI se puede observar que este mantiene un nivel aceptable de confiabilidad y validez que permite la aplicación del mismo en el contexto y ubicación planteados.

La versión utilizada en este proyecto fue la traducción al español de Seisdedos publicada en 1997. Zamora (2021), comenta en cuanto a esta versión que:

Se estimó la confiabilidad del MBI, mediante el método de Consistencia Interna, empleando el Coeficiente Alfa de Cronbach, teniendo como muestra 1,316 casos, y se obtuvo los siguientes índices alfa: en el Cansancio Emocional (CE) 0,90; en la Despersonalización (DP) 0,79 y en la Realización Personal (RP) 0,71.
(p. 24)

En cuanto a otras investigaciones Aranda, Pando y Salazar (2016) presentan como resultados un alfa de Cronbach de 0.658 para toda la escala, mientras que en las dimensiones correspondientes se obtuvieron puntajes de 0.835 en agotamiento emocional, 0,407 en despersonalización y 0,733 en la escala de realización personal. Por otro lado en cuanto a los resultados propios de esta investigación se pueden observar valores del alfa de Cronbach de toda la escala de 0,646, en la dimensión de agotamiento emocional se obtiene un alfa de Cronbach de 0.864, por otro lado en el área de despersonalización el valor obtenido es de 0.656 y como puntaje final en el área de realización personal se obtiene el valor de 0.737.

La versión utilizada como se puede ver es aplicada ampliamente en distintos contextos y se ha validado de distintas formas. Las distintas implementaciones y validaciones del test en las cuales se ha demostrado su confiabilidad y validez dan a entender lo conveniente de la utilización del mismo como punto importante de la veracidad del proyecto.

La prueba se constituye por 22 ítems los cuales se encuentran divididos en 3 dimensiones o subescalas dos de las cuales se califican en base a una correlación positiva, mientras más alta sea la puntuación el nivel de burnout es mayor, las cuales son: Agotamiento Emocional y Despersonalización. Por otro lado, en la subescala de Realización Personal se evidencia una correlación negativa, debido que a menor puntuación en esta escala se evidencia un mayor nivel de Síndrome de Burnout. Cada uno de los ítems de evaluación se califican mediante una escala tipo Likert la cual consta de 7 alternativas las cuales son: Nunca (0), Alguna vez al

año o menos (1), Una vez al mes o menos (2), Algunas veces al mes (3), Una vez a la semana (4), Varias veces a la semana (5), A diario (6). Los resultados del test se pueden medir en bajo, medio y alto.

La valoración general del test a nivel general comprende que una puntuación de entre 1 y 33 es considerada baja, a partir de 34 y hasta 66 es un nivel medio y desde 67 hasta 99 se evalúa como un nivel alto. Mirás 2014 (Como se citó en Aguilar y Mayorga 2020) menciona que a pesar de no existir un acuerdo general entre autores se pueden evaluar los puntos de corte que divide el puntaje total en tres tercios el cual es el nivel alto o presencia de burnout una puntuación superior a 88, el nivel medio o tendencia a este síndrome entre 47 y 87 puntos y el nivel bajo de 0 a 43 puntos. La subescala de Agotamiento Emocional (AE), la cual hace referencia a las emociones y sentimientos de la persona evaluada en cuanto a su relación con su trabajo Esta subescala está compuesta por 9 ítems los cuales son: 1, 2 ,3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. La obtención de una puntuación por debajo de 19 denota un nivel bajo de AE, una puntuación entre 20 y 26 dan a entender un nivel medio de AE y una puntuación por encima de 27 se comprende como un nivel alto.

Al hablar de la escala de Despersonalización (D), en esta se pueden encontrar 5 ítems los cuales son: 5, 10, 11, 15 y 22. En la evaluación de esta dimensión, esta se califica en base a una correlación positiva en conjunto con el Burnout. En la cual mientras más alta la puntuación se considera un mayor nivel de Síndrome la cual es la máxima puntuación la de 30 puntos. A partir de esto, una puntuación inferior a 6 se considera bajo, entre 7 y 9 es un nivel intermedio y superior a 10 es un nivel alto.

La subescala de realización personal comprende 8 ítems los cuales son: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima de esta subescala es de 48 puntos. A diferencia de las otras dos, esta dimensión se evalúa con una correlación negativa o inversa, es decir mientras más alta la puntuación en esta subescala el nivel de Burnout será menor. De esta manera, las puntuaciones que van de entre 0 a 30 indican una baja realización personal, de 31 a 39 indicaría una realización personal intermedia, un puntaje superior a 40 indica una sensación de logro.

Uno de los puntos más importantes para la elección del MBI es el nivel de extensión que este ha alcanzado a nivel mundial. Olivares (2017), comenta que:

El MBI se ha aceptado extensamente en todos los países de América Latina, la UE y en los EE.UU.^{3,43} Esto es una ventaja porque permite comparar resultados y desarrollar estrategias de prevención y tratamiento del trastorno, a la vez que impulsa el desarrollo de adaptaciones del cuestionario.

Como es evidente la aceptación a nivel mundial de este inventario lo han convertido en el más utilizado en cuanto a la evaluación del síndrome de Burnout. Debido a esta razón se toma en cuenta la repercusión que tiene este cuestionario y por tanto la validez de la investigación planteada.

Población y Muestra

La Población y muestra son elementos fundamentales a tomar en cuenta en el inicio de una investigación. La elección de una población adecuada permite un desarrollo adecuado en la investigación y una evaluación confiable. Arias, Villacís y Miranda (2016) comentan que “es importante especificar la población de estudio porque al concluir la investigación a partir de una muestra de dicha población, será posible generalizar o extrapolar los resultados obtenidos del estudio hacia el resto de la población o universo” (p. 202). Al desarrollar un estudio es de vital importancia tomar en cuenta a quien va dirigida la misma pues como se menciona, si no se establece una distinción clara acerca de la población, el estudio no podrá ser extrapolado a un universo debido a la falta de uniformidad de los participantes.

En cuanto a la muestra, la importancia de la misma se ve reflejada en la representación de un universo. La elección de la muestra deberá ser entendida como un proceso en el cual se busca obtener representantes de una población los cuales podrán reflejar de manera fiel las características de la generalidad de personas pertenecientes a dicho conjunto. Otzen y Manterola (2017), mencionan que:

Una muestra puede ser obtenida de dos tipos: probabilística y no probabilística. Las técnicas de muestreo probabilísticas permiten conocer la probabilidad que cada individuo a estudio tiene de ser incluido en la muestra a través de una selección al azar. En cambio, en las técnicas de muestreo de tipo no probabilísticas, la selección de los sujetos a estudio dependerá de ciertas características, criterios, etc. (p. 228).

En base a esto se debe entender además la importancia de los criterios de inclusión de la muestra basados en la población blanco a la cual va dirigida el estudio. Como ya fue mencionada esta elección puede ser realizada al azar o por medio de ciertos métodos que pueden facilitar el trabajo de quien realiza la investigación. De igual manera, es menester que el método elegido para obtención de la muestra garantice que esta sea representativa de su población.

Como punto de partida para determinar la población, se debe tomar en cuenta los objetivos planteados por la investigación y los motivos por la cual esta se lleva a cabo. A partir del análisis de distintos factores determinantes en la elección de la población blanco a la cual va dirigida el proyecto, se toman en cuenta algunos criterios importantes. La población a la cual va dirigida el proyecto son docentes de distintas Instituciones educativas de Salcedo y Latacunga.

En cuanto a la muestra, el método se trata de uno no probabilístico conocido como muestreo a conveniencia. La razón por la cual se utiliza el método de muestreo por conveniencia es facilitar el trabajo del investigador a causa de la problemática que representa la colaboración de miembros de la población de profesionales de la enseñanza con poco o nulo interés en participar en el proyecto. Como tal se obtuvieron 132 casos de docentes pertenecientes a distintas instituciones educativas.

- **Criterios de inclusión**

- Que el docente que ejerzan su profesión actualmente.
- Que cumpla con una jornada laboral completa en la institución..

- Ser docente titular en la institución en la que labora.
- **Criterios de Exclusión**
 - No encontrarse en servicio activo como docente.
 - No trabajar a tiempo completo en la institución.
 - ser docente temporal o sustituto.
 - no cumplir con labores de enseñanza en la institución.

2.2. Procedimiento Metodológico

En cuanto al proyecto de investigación planteado, este se enfoca en el análisis de la prevalencia del Síndrome de Burnout en los profesionales de la enseñanza en instituciones educativas de nivel primario, secundario y superior. En base a esto se plantea a la aplicación de una herramienta psicométrica que facilite la medición y evaluación de la variable por medio de la cual, en conjunto con los datos sociodemográficos obtenidos se permite comprender y describir la prevalencia o inexistencia de la problemática planteada en una población genera.

Estructuración del plan de tesis

Como punto de partida en la planificación y estructuración del proyecto, se encuentra como punto de partida la observación no sistematizada la cual aporta información general acerca de la problemática. Como planteamiento inicial en cuanto al área de estudio parte de la fundamentación bibliográfica que permite la estructuración formal de un plan de trabajo mediante el cual trazar objetivos generales y específicos, identificar de una forma más formal la problemática a estudiar, delimitar la población blanco y configurar todas las características técnicas y teóricas de la investigación mediante la cual se procede a la ejecución de la misma.

Proceso de fundamentación teórica

A partir de la selección del tema y la estructuración de un plan definido de tesis se procede a la fundamentación teórica. Este proceso es de vital importancia debido

a que esta es la base sobre la cual se sustenta el proyecto y por medio del cual se obtiene la mayor cantidad de información en cuanto al tema a tratar lo cual inicialmente permite justificar la hipótesis planteada por el investigador, lo cual aporta un punto de partida hacia la implementación del método científico.

Como primer punto se toma en cuenta la investigación de proyectos guía que faciliten la estructuración de un marco teórico sólido y comprensible. La elección de temáticas a tratar, estructura del texto y aspectos técnicos importantes en cuanto al desarrollo de la tesis nacen a partir de la revisión bibliográfica de proyectos similares realizados anteriormente. A partir de esto se procede a la investigación de bibliografía actual que permita entender el conocimiento que se tiene en el presente acerca del tema y la evolución del mismo hasta la actualidad. De igual manera la revisión de proyectos extranjeros y locales permiten incrementar el conocimiento en cuanto a las variaciones entre poblaciones de distintas características y como esto puede influir en el desarrollo de la investigación.

Uno de los puntos importantes en la revisión teórica es la búsqueda de los autores clásicos. Mediante libros, informes, proyectos y artículos se puede verificar el origen del estudio acerca de la investigación planteada y como desde una perspectiva histórica parten estas propuestas hacia el planteamiento de una problemática, las perspectivas teóricas iniciales, y la evolución de las mismas, así como también los paradigmas más aceptados por la comunidad científica en base a los cuales es posible direccionar la investigación.

Proceso de recolección de datos

Con respecto a la investigación bibliográfica inicial y la búsqueda de autores clásicos y modernos que comprenden a profundidad lo que es y cómo funciona el síndrome de Burnout se procede a elegir la opción más coherente en cuanto a la herramienta de evaluación como lo es el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) debido a las características que se conocen de este test y al ser considerado como uno de los más efectivos en cuanto a la evaluación de este Síndrome, además de haber sido probado en cuanto a sus propiedades psicométricas en varias

poblaciones de distintas regiones del mundo e incluso a nivel local, se considera que el MBI es la herramienta más adecuada para el proceso de evaluación.

A partir de la elección de la herramienta psicométrica, se procede a evaluar la definición de la población sobre la cual se realiza la aplicación del test y el método de obtención de la muestra. El modelo no probabilístico es el elegido mediante el muestreo a conveniencia. Este modelo y tipo de muestreo se considera en base a las necesidades que se presentan en este caso basadas en la facilidad de aplicación y la colaboración activa de los participantes que permitirá obtener un número establecido de participantes a partir de los cuales se puede obtener una muestra representativa.

Una vez definida la población y el modelo por el cual se procede a la obtención de la muestra, el siguiente paso es la estructuración de la carta de consentimiento informado, la ficha sociodemográfica y la digitalización del test. La presentación de la carta de consentimiento informado, la ficha y el instrumento de evaluación se realizan en Google forms que permite así un mayor alcance en cuanto a los participantes a evaluar y posteriormente al procesamiento de los datos. Al tener estructurados los instrumentos y documentos necesarios como son los permisos pertinentes aprobados, se procede a la aplicación del test por medio de Google forms por medio del cual se recolectarán los datos necesarios para el proceso de análisis de los mismos.

Procesamiento de datos

La información obtenida en base a la aplicación del test es recolectada y depurada mediante la Hoja de cálculo de *Microsoft Excel*. El proceso de depuración consiste en realizar distintas tablas mediante las cuales se pueden analizar la variedad de datos que se desean investigar, como lo son la información sociodemográfica de los participantes, la calificación de cada uno de ellos a nivel general en cuanto al instrumento aplicado, así como la media de puntuación obtenida y de la misma forma las puntuaciones y medias de cada una de las subescalas que componen el test.

Una vez depurada la información se procede a realizar un análisis estadístico mediante el programa SPSS versión 21. A partir del procesamiento de dichos datos se obtienen como primer punto los datos sociodemográficos de los participantes, posteriormente la valoración en cuanto a las distintas puntuaciones del test en general y de las subescalas que facilitan la comprensión de resultados mediante los cuales se podrá confirmar o descartar la hipótesis planteada inicialmente. Cuando se han procesado y evaluado los datos se procede a la interpretación de los mismos, método por el cual se pueden obtener una idea general en cuanto a la investigación y a partir de los cuales saldrán conclusiones y recomendaciones generales que aporten al conocimiento actualizado acerca del tema tratado.

2.3. Análisis de Datos Sociodemográficos

Tabla 1. Análisis Sociodemográfico

Variables	Mín	Máx	M	Ds
Edad en años	23	68	41,27	10,81
	Frecuencia		Porcentaje	
Género				
Femenino	79		59,8	
Masculino	53		40,2	
Años de Labor como docente				
Menos de 5 años	30		22,7	
de 5 a 10 años	31		23,5	
de 10 a 15 años	15		11,4	
de 15 a 20 años	21		15,9	
más de 20 años	35		26,5	
Relación con los compañeros de trabajo				
muy buena	63		47,7	
buena	64		48,5	
regular	5		3,8	
Área de especialidad				
Idiomas	16		12,1	
Educación básica	18		13,6	
Educación física	7		5,3	
Física/Matemática	15		11,4	
Ciencias Naturales	10		7,6	
Ciencias Sociales	15		11,4	
Otras áreas	51		38,6	
Imparte cátedra Fuera de su especialidad				
Sí	53		40,2	
No	79		59,8	

Nota: 132 participantes

En cuanto a los resultados obtenidos en la ficha sociodemográfica, podemos encontrar que en la variable edad, se puede evidenciar que la edad mínima de los participantes es de 23 años y con una edad máxima de 68 años. La media de edad

presente es de 41.27 años con una desviación estándar de 10.817. Al analizar la variable de edad se entiende que existe una diversidad extensa en cuanto las distintas edades de los docentes evaluados lo que muestra además una concentración mayoritaria en docentes de mediana edad.

La edad promedio de los docentes en general se ve afirmada por Manzano (2020), quien menciona en su estudio que “se destaca que el 46 % de los docentes se encuentran entre los 26 y 35 años, el 42 % de la población está entre los 36 y 45 años, el 7% representa a los docentes entre 46 y 55 años de edad, el 5% corresponde a los que tienen mayor de 56 años” (p.505). es evidente en este caso que la edad promedio de los docentes corresponde a personas de alrededor de 40 años de edad con un porcentaje muy bajo de docentes jóvenes o de la tercera edad.

En cuanto al género 59.8 % de la población evaluada corresponden al género femenino, mientras que el 40.2% son de género masculino. Esto indica una superioridad en cuanto a la población femenina de profesionales de la enseñanza en contraste con la población masculina, lo cual puede ser un indicador inicial de los índices de prevalencia del Síndrome de Burnout en mujeres superior al presente en hombres.

En base a esto se puede observar en un estudio realizado por Vásquez (2019), se menciona que en cuanto a los niveles observados en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización se encuentra una incidencia mayor en el sexo masculino en contraste con el área de realización personal donde predominan en mayor cantidad individuos del sexo femenino. Con respecto este punto se puede identificar además de los niveles de incidencia según el género de los individuos además también las áreas en las cuales se ven más afectados.

En la variable de años de trabajo podemos encontrar que un 22.7% de los docentes tienen menos de 5 años de experiencia. El 23.5% de los docentes llevan entre 5 y 10 años de experiencia en su labor. En cuanto al porcentaje de la población que tienen de 10 a 15 años de experiencia en este campo que representa el 11.4 % de la población evaluada. En cuanto a los docentes que mantienen entre 15 y 20 años

de experiencia laboral se encuentra un porcentaje de 15.9%. Como último punto se encontró que el 26.5 % de los docentes evaluados presentan más de 20 años de experiencia. Se encuentra en este punto que la muestra de docentes evaluados se encuentra dispersos en cuanto a la cantidad de años de experiencia la cual es la mayor cantidad los docentes con una experiencia de más de 20 años.

Al hablar de las relaciones laborales entre compañeros, se encuentra que no existen relaciones negativas en la muestra evaluada. Un 3.8% de la población menciona una relación regular con sus compañeros de trabajo. El porcentaje de la muestra que menciona una relación buena con sus compañeros de trabajo es del 48.5%. En cuanto al 47.7% restante, estos mencionan mantener una relación muy buena con sus compañeros.

En base al análisis de esta variable, encontramos que la variable de relaciones laborales se muestra más que como un factor de riesgo este sería un factor protector en el cual los índices de prevalencia del Burnout se podrían ver reducidos. En cuanto a la variable de las materias de especialidad encontramos una gran cantidad de distintas áreas en las cuales podemos encontrar que en cuanto al área de idiomas se encuentra un porcentaje de 12.1%.

En el área de educación básica, el porcentaje de docentes especializados en esta área es del 13.6%. En cuanto a educación física los docentes corresponden a un 5.3% de la población total evaluada. En la especialidad de Física y Matemática encontramos un porcentaje de 11.4% del total de la muestra. Dentro del área de ciencias naturales se encuentra un 7.6% de docentes que desempeñan esta especialidad. En ciencias sociales el 11.4 % de la población evaluada mantiene esta especialidad. El 38.6% restante de la muestra total corresponden a materias de especialidad y técnicas como pueden ser música, educación artística, contabilidad, investigación, etc.

En la variable de la especialidad de los docentes, se encuentra que esta área se encuentra muy dispersa, los cuales son los porcentajes más representativos las especialidades en idiomas y educación básica que deja de manera más dispersa

las materias relacionadas a las áreas más técnicas, lo cual da a entender que las especialidades en la docencia se ven muy variadas y la presencia de docentes con distintas especialidades se podrían ver presentes en varias instituciones educativas. Enfocándonos en los docentes que imparten materias fuera de su especialidad encontramos que el 40.2% de los docentes evaluados imparten asignaturas que no correspondan a su especialidad, por otro lado, el 59.8% restantes no dan cátedras de materias que no correspondan a su especialidad. En base a los resultados obtenidos podemos entender que en la cantidad de docentes que imparten una materia fuera de su especialidad se podría presentar como un factor de riesgo para el desarrollo del Síndrome de Burnout.

En cuanto a los factores laborales obtenidos en la recolección de datos sociodemográficos relacionados con el síndrome de Burnout se puede observar que Oramas, Almirall y Fernández (2007), comentan que:

Los factores laborales que provocan mayor estrés son: volumen de trabajo; factores relacionados con los alumnos; salario inadecuado y el déficit de recursos materiales y escasez de equipos y facilidades para el trabajo. Los síntomas de estrés a nivel conativo, afectivo, cognitivo y psicosomáticos están presentes en los tres componentes del Burnout. Los resultados nos confirman el carácter emocional del síndrome, su origen laboral y sus manifestaciones fisiológicas. (p. 1)

Como se observa es evidente la inferencia del ambiente laboral en el desarrollo de los aspectos fundamentales del desarrollo del síndrome de Burnout lo cual reafirma la importancia de la recolección de esta información que permitan la interpretación más profunda acerca de los factores de riesgo y protectores en cuanto a la prevención del síndrome.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo se desarrolla un análisis estadístico descriptivo de los datos obtenidos en base a la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Dicho análisis se realiza a partir de los resultados obtenidos de la evaluación del test a los profesionales de la enseñanza de distintas instituciones educativas en donde se completó el levantamiento de los datos. Como primer punto se efectúa una revisión y análisis general de los datos sociodemográficos obtenidos en la evaluación. A partir de la interpretación de los datos sociodemográficos se procede a examinar los resultados generales obtenidos en el MBI. Posterior a la evaluación inicial de los datos obtenidos, se realiza un análisis individual de las Subescalas de: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización personal.

3.1. Análisis descriptivo

En el presente apartado se desarrolla el análisis y la discusión acerca de los resultados obtenidos en la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI). En el cual se procede a evaluar los datos estadísticos descriptivos del MBI en cada una de las subescalas correspondientes.

Tabla 2. Datos estadísticos descriptivos

	Mín	Máx	M	Ds	K
Agotamiento Emocional	0,00	44,00	13,37	9,949	,365
Despersonalización	0,00	22,00	3,38	4,581	3,954
Realización personal	18,00	49,00	40,35	7,018	,657
Puntaje global	33,00	93,00	57,11	11,406	,576

Nota: Min= Mínimo; Max= Máximo; M= Media; Ds= Desviación Estándar;
K= Curtosis

Como se puede observar en la tabla 2 los resultados obtenidos aportan que, en cansancio emocional se presenta un puntaje Mínimo de 0 y Máximo de 44 con una media de 13,37 y una desviación estándar de 9.94. La dimensión de despersonalización arrojó los siguientes resultados: en puntaje Mínimo en esta subescala es de 0, por otro lado, el Máximo de esta escala es de 22 que presenta una media de 3,38 con una desviación estándar de 4.58. Como último punto

encontramos los valores de la subescala de realización personal en la cual se evidencia que el puntaje mínimo es de 18 y el máximo es de 49 con una media de 40.35 y una desviación estándar de 7.01.

La curtosis presenta los siguientes resultados, en el área de agotamiento emocional observamos que se obtiene un valor de 0,365 lo cual da a entender que las mayores frecuencias se encuentran asociadas a los valores centrales de la distribución. De la misma manera en el área de despersonalización con un resultado de 3.954 y en el área de realización personal donde encontramos de la misma forma una distribución más asociada a los valores centrales.

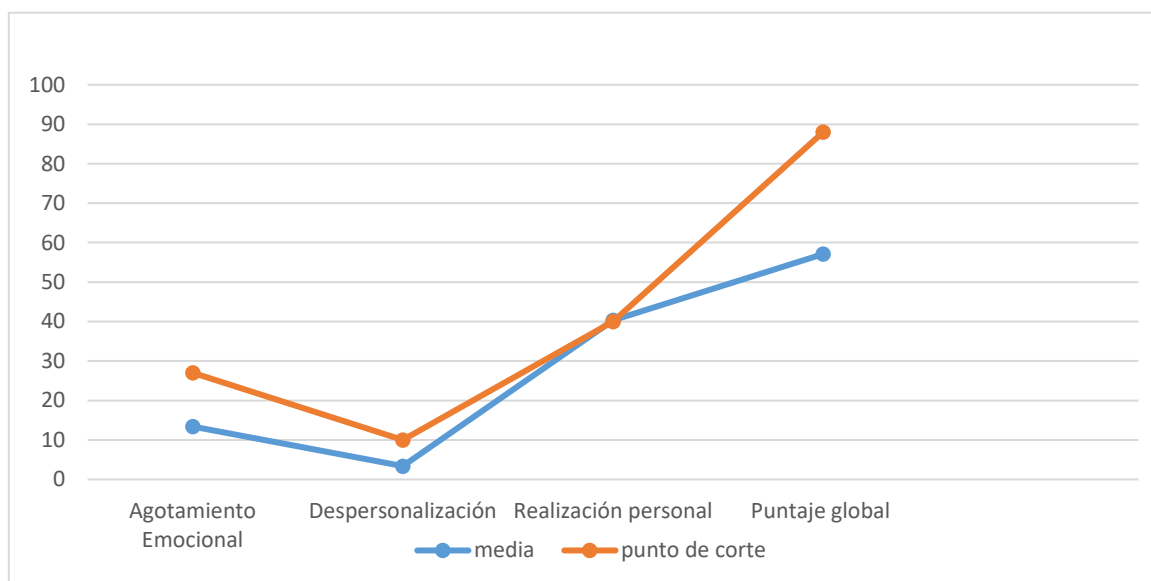
A partir de la información obtenida se puede observar que en la variable de cansancio emocional se encuentran puntuaciones correspondientes a un nivel medio. En cuanto a la subescala de despersonalización, los puntajes mayoritariamente se acumulan en el grupo correspondiente a un bajo nivel de despersonalización. La subescala de realización personal la cual presenta una correlación negativa en cuanto a los niveles de Burnout presenta puntajes correspondientes a un nivel alto de la misma. A partir de estos resultados se puede entender que no existe una presencia generalizada del síndrome en profesionales de la enseñanza. Díaz F. López A. y Valera M. (2010), en su estudio sobre el Burnout en docentes mencionan que:

Según los resultados, no se encontraron niveles severos de Burnout en los docentes del colegio público y privado, aunque sí se presentaron algunos indicadores moderados del síndrome en ambas instituciones. En cuanto a las dimensiones del síndrome, se observa que la mayoría de los docentes, tanto del colegio público como del privado, presentan niveles normales de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Falta de Realización Personal, y un porcentaje bajo presentan niveles moderados de estos (p.222).

En cuanto a la presencia de Síndrome de Burnout en docentes podemos encontrar que en su gran mayoría no se encuentran evidencias que apunten a la prevalencia generalizada de este malestar. Como se muestran en los resultados en general se

muestran puntuaciones que no cumplen con los criterios concordantes con la existencia del síndrome, por otro lado, existe una mínima cantidad de docentes que presentan puntuaciones sumamente altas lo cual demuestra la existencia de un porcentaje mínimo de docentes con Burnout.

Figura 1. Análisis descriptivo de los resultados por dimensiones y global en base al punto de corte del MBI



Fuente: Elaboración propia

Al observar el la Figura 1 se puede evidenciar un puntaje medio en cuanto al Agotamiento Emocional sumamente inferior al punto de corte. Andrade (2022), menciona que “el cansancio emocional está relacionado con los factores externos como el ambiente laboral o la sobrecarga de trabajo, mas no con la forma de percibir la situación estresante” (p.51). Es entendible que factores como el ambiente laboral y una correcta asignación de labores facilite el trabajo de los docentes y limite la presencia de estresores.

De la misma forma en la dimensión de la Despersonalización se observa un puntaje medio inferior al punto de corte del MBI. Aguilar y Mayorga (2020), establecen acerca de la despersonalización que “se encuentra asociado a la desmotivación, baja autoestima, sentimiento de fracaso y disminución del rendimiento” (p.267). En este en específico se comprende un nivel bajo de despersonalización lo cual indica

un desarrollo adecuado de la gran mayoría de docentes en cuanto a sus expectativas y el compromiso de las instituciones en las que se desempeñan.

En cuanto al área de Realización Personal, se presenta un puntaje medio muy similar al punto de corte lo cual da a entender que existe un nivel alto de realización personal en los docentes evaluados. Camacho (2016), sostiene que “El Síndrome de Burnout empieza con sentimientos persistentes de baja realización personal en el trabajo o en el lugar donde la persona se encuentra realizando sus actividades “normales”, las cuales demandan una gran cantidad de tiempo y dedicación” (p.32). Como se menciona inicio del Síndrome de Burnout tiene como punto de partida la baja realización personal, guiada por la ausencia de metas u objetivos cumplidos y el inexistente cambio de las condiciones laborales desfavorables.

Al observar los resultados obtenidos se observa claramente la presencia de un nivel alto de realización personal. Esto puede hacer referencia a la calidad del entorno laboral y la planificación adecuada que facilita el cumplimiento de objetivos en las instituciones educativas. En cuanto a la línea del puntaje global se observa claramente la presencia de un valor medio inferior al punto de corte. En cuanto a la presencia del Síndrome de Burnout, se observa que en concordancia con los datos anteriores no existe con respecto al resultado del test una presencia en base a la media del síndrome.

Análisis categorial

Tabla 3. Análisis Categorial

		Frecuencia	Porcentaje
Agotamiento emocional	Bajo	100	75,8
	Medio	18	13,6
	Alto	14	10,6
Despersonalización	Bajo	111	84,1
	Medio	8	6,1
	Alto	13	9,8
Realización personal	Bajo	14	10,6
	Medio	32	24,2
	Alto	86	65,2

Nota: 132 participantes

Como se puede observar en la Tabla 3 el porcentaje de docentes que presentan un nivel bajo de cansancio emocional representan el 75.8 % de la muestra. El nivel moderado solo representa a un 13.6% y en cuanto a las personas que representan el nivel más alto en la subescala de Cansancio Emocional únicamente son el 10.6% de la muestra evaluada. Es evidente al evaluar el área de cansancio emocional nos encontramos con que la gran mayoría de docentes evaluados no presentan este fenómeno patognomónico en el Burnout a pesar de que se encuentra una mínima presencia del mismo.

La escala de Despersonalización demuestra un nivel en cuanto a la presencia de la misma del 81% de los profesionales de la enseñanza evaluados con un nivel bajo en esta subescala. Únicamente un 6.1% presentan un nivel moderado de despersonalización al igual que en la subescala anterior se evidencia la presencia de un 9.8% de la muestra con indicios altos de despersonalización. En este punto se evidencia una prevalencia de la gran mayoría de docentes evaluados los cuales no presentan características relevantes para la presencia del síndrome de Burnout. El análisis estadístico del mismo además da a conocer que esta es una de las dimensiones con menor porcentaje de personas con un puntaje representativo relacionado al padecimiento del síndrome de Burnout.

La realización personal es una de las subescalas en las cuales se puede evidenciar un cambio en cuanto a las puntuaciones debido a la naturaleza de la misma, el 10.6 % de la población presenta un puntaje bajo en cuanto a esta subescala, el 24.2 % representa la población de docentes con un puntaje moderado y el 65.2 % hace referencia a la población con una alta realización personal. En cuanto a lo obtenido por esta subescala se puede evidenciar que es una de las subescalas con mayor porcentaje de la población evaluada que presenta signos relacionados con el síndrome de Burnout, lo que da a entender que esta puede ser una de las detonantes del desarrollo de este síndrome.

En cuanto a los resultados en general se observa que existe una mínima cantidad de individuos que han llegado a un puntaje correspondiente a la presencia del síndrome de Burnout. en la revisión por escalas se puede observar que existe un

10.6% de los participantes con puntajes que refieren la presencia del síndrome de Burnout en las escalas de agotamiento emocional y Realización personal y un 9.8% en la escala de despersonalización. En este caso Jarrin, Patiño, Moya y Barandica (2022), obtuvieron resultados en cuanto al análisis dimensional de su estudio que:

El elemento central del síndrome es el más afectado 30,08% de los docentes presentan agotamiento emocional, 15,29% se encuentran en riesgo, mientras que en el 54,64% no han sido perjudicados por los posibles factores que durante la pandemia influyeron en el desarrollo de este síndrome. De los docentes evaluados 15,04% presentan despersonalización y 30,83% están en riesgo de padecerlo, en tanto el 54,14% no presentan síntomas característicos de esta dimensión. En cuanto a la realización personal la mayoría de los docentes 63,41% presenta niveles altos, indicando que ante la adversidad han logrado mantener sus competencias laborales, mientras que 20,80% se encuentra en riesgo de ver su autoeficacia disminuida, por otro lado, el 15,79% presenta baja realización personal. (p. 189).

Como se puede observar en los resultados citados, la influencia de una de las dimensiones del síndrome de Burnout puede ser un desencadenante para el desarrollo del resto de elementos que lo conforman. Además de eso se comprende que la mayor presencia de uno o varios de los elementos del síndrome se ve afectado en este caso por la realidad y el entorno laboral en que se desarrollan los docentes.

Al observar los datos obtenidos en los análisis realizados, es importante realizar una comparación entre los aspectos que más inciden en el desarrollo del síndrome de Burnout en base a los resultados del inventario de Burnout de Maslach. De esta forma Malander (2019), menciona que en su estudio “Se comparó también cada una de las dimensiones del Burnout, encontrándose que la dimensión más afectada en la presente muestra es la de Realización Personal, seguida de la de Despersonalización y Cansancio Emocional”. (p. 84). Está claro que en cuanto a las dimensiones las cuales presentan una mayor afectación se ven influidas por el contexto de cada entorno evaluado por lo cual se presentan variantes en cuanto a los resultados que se observan en cada uno de estos.

3.2. Análisis Comparativo

Análisis categorial sobre niveles de Burnout por Género

Tabla 4. Análisis categorial por género

		Sexo	
		Femenino	Masculino
Agotamiento Emocional	Bajo	77,2%	73,6%
	Medio	12,7%	15,1%
	Alto	10,1%	11,3%
Despersonalización	Bajo	83,5%	84,9%
	Medio	6,3%	5,7%
	Alto	10,1%	9,4%
Realización personal	Bajo	8,9%	13,2%
	Medio	24,1%	24,5%
	Alto	67,1%	62,3%

Nota: 132 participantes

En la tabla 4 podemos observar los resultados del análisis respecto al nivel de agotamiento emocional entre los grupos de sexo femenino y masculino. Con respecto al nivel bajo de agotamiento emocional se observa una predominancia que corresponde al sexo femenino, con un 77.2% que dan un recuento de 61 participantes de este sexo en comparación con un 73.3% correspondiente al sexo masculino correspondiente a 39 participantes. Con respecto al nivel medio, se encuentra una predominancia del sexo masculino con un 15,1% correspondiente al conteo de 8 participantes en contraste del 12,7% del sexo femenino que representa 10 participantes. En cuanto al nivel alto se encuentra que el grupo dominante se mantiene en el sexo masculino con un 11,3% correspondiente a 6 participantes lo cual supera al 10,1% del sexo femenino que corresponde a un total de 8 participantes.

En cuanto a la dimensión de despersonalización, encontramos que, en el nivel bajo, existe una predominancia del sexo masculino con un 84.9% que corresponde al análisis de 45 participantes en comparación con un 83.5% que corresponde la evaluación de 66 participantes del sexo femenino. En el nivel medio encontramos un dominio del sexo femenino con un 6.3% que corresponde a 5 participantes a diferencia de un 5,7% del sexo masculino referente a 3 participantes. Como aspecto final, en el nivel alto encontramos que existe una superioridad en el sexo femenino

con el 10,1% correspondiente a 8 participantes a comparación de un 9,4% que corresponde a 5 participantes del sexo masculino.

En la dimensión de realización personal podemos observar que, en el nivel bajo existe una predominancia del sexo masculino con un 13,2% que corresponde a 7 participantes en contraste con un 8,9% que representa a 7 participantes del sexo femenino. En el nivel medio se puede observar un dominio del sexo masculino de igual forma con un 24,5% que representa a 13 participantes valor cercano al 24,1% del sexo femenino que representa la evaluación de 19 personas de este grupo. El nivel alto presenta un dominio del sexo femenino con el 67,1% que representa a 53 participantes, valor superior al 62,3 por ciento obtenido por 33 participantes del sexo masculino.

Como se puede observar en base a los resultados obtenemos que los hombres tienen una mayor incidencia en la dimensión de agotamiento emocional. Por otra parte, en las áreas de despersonalización y realización personal las mujeres tienen mucha más incidencia. Esto va acorde a lo mencionado por Fabara y Páramo (2017), que mencionan que “los hombres tienen mayor tendencia a la Realización Personal, pero las mujeres más hacia el Agotamiento Emocional, sin una diferenciación marcada de quién tiende más al Síndrome en sí” (p. 76). Como se puede observar en este caso en concordancia con los estudios anteriores los datos reflejan similitud.

Análisis categorial de niveles de Burnout por años de trabajo

Tabla 5. Análisis categorial por años de trabajo

		Años de servicio como docente				
		Menos de 5 años	de 5 a 10 años	de 10 a 15 años	de 15 a 20 años	más de 20 años
Agotamiento Emocional	Bajo	63,3%	71,0%	100,0%	76,2%	80,0%
	Medio	20,0%	16,1%	0,0%	14,3%	11,4%
	Alto	16,7%	12,9%	0,0%	9,5%	8,6%
Despersonalización	Bajo	70,0%	83,9%	93,3%	81,0%	94,3%
	Medio	3,3%	6,5%	6,7%	9,5%	5,7%
	Alto	26,7%	9,7%	0,0%	9,5%	0,0%
Realización Personal	Bajo	13,3%	12,9%	6,7%	23,8%	0,0%
	Medio	23,3%	32,3%	26,7%	19,0%	20,0%
	Alto	63,3%	54,8%	66,7%	57,1%	80,0%

Nota: 132 participantes

En el análisis comparativo correspondiente a la cantidad de años de trabajo en relación al nivel de agotamiento emocional encontramos en el nivel bajo que el grupo predominante de participantes corresponde a quienes han trabajado entre 10 y 15 años como docentes con un 100% del puntaje correspondientes a 15 participantes evaluados, por otro lado el grupo de participantes con un menor porcentaje se ve representado por el 63.3% correspondiente al recuento de 19 participantes del grupo con menos de 5 años de experiencia. En el nivel medio el grupo con menos de 5 años se presenta como predominante con el 20% con un conteo de 6 participantes en comparación con el 0% del grupo con 10 a 15 años de experiencia. En cuanto al nivel alto de agotamiento emocional podemos encontrar que el grupo con puntuación más alta es de igual manera aquel que tiene menos de 5 años de experiencia laboral con un 16.7% equivalente a 5 participantes.

En la evaluación del nivel de despersonalización encontramos que en el nivel bajo el grupo de personas con una experiencia de más de 20 años es la predominante con un 94.3% correspondiente a 33 participantes, por otro lado, el grupo con menor porcentaje es el de las personas con menos de 5 años de experiencia con un 70% correspondiente a un conteo de 21 participantes. En el nivel medio encontramos que el grupo de personas con 15 a 20 años de experiencia presenta un porcentaje de 9,5% correspondiente a 2 participantes en contraste con las personas con menos de 5 años de experiencia que representan un 3,3% con un recuento de una sola persona. En cuanto al nivel alto se encuentra que el grupo de personas con menos de 5 años de experiencia es el predominante con un 23,7% correspondiente a 8 persona.

En la dimensión de realización personal podemos encontrar que en el nivel bajo las personas con una experiencia de entre 15 a 20 años presentan un 23,8% correspondiente a 5 participantes en contraste con el 0% de las personas con más de 20 años de experiencia. En cuanto al nivel medio de realización personal el 32.3% correspondiente a 10 de las personas con entre 5 y 10 años de experiencia es el mayor de los porcentajes a diferencia del 19 % de las personas con entre 15 y 20 años de trabajo correspondiente a 5 participantes. En el nivel alto de realización personal el grupo de personas con más de 20 años de experiencia con

un 80% con un recuento de 28 personas a diferencia del grupo de personas con entre 5 y 10 años de experiencia con un 54,8% que corresponden a 17 personas del recuento.

Existen estudios que mencionan la antigüedad de un docente como un factor importante en el desarrollo del síndrome de Burnout. Ramos, Gonzales, Peñafiel, Macías y Labrada (2020), mencionan que “Dicho síndrome se encuentra conectado con la antigüedad (a mayor antigüedad mayor Debilitación emocional)” (p.3). A pesar de no presentarse como un elemento determinante en cuanto a la comparación a la que se presentan en este caso, los años de antigüedad son un factor importante al evaluar el síndrome de Burnout el cual debería ser considerado en conjunto con los métodos de afrontamiento del docente.

Los resultados de la presente investigación arrojan que existe una mayor incidencia de rasgos del síndrome de Burnout en cuanto a las dimensiones de agotamiento Emocional y despersonalización en docentes con entre 5 y 10 años de experiencia, en este caso posiblemente debido a la experiencia que se obtiene en los primeros 5 años de trabajo como pueden ser la carga laboral excesiva y estudiantes conflictivos que puedan generar un desgaste. En la dimensión realización personal los docentes de entre 15 y 20 años de labor son los más afectados, esto puede ser a causa de la ausencia de objetivos alcanzados, tanto personales como laborales lo cual desencadenaría una frustración debido a la cantidad de años de labor.

Análisis categorial por el cumplimiento de su labor fuera del área de especialidad

Tabla 6. Análisis categorial por el cumplimiento de su labor fuera del área de especialidad

		Imparte cátedra dentro del área de especialidad	
		Sí	No
Agotamiento Emocional	Bajo	73,6%	77,2%
	Medio	15,1%	12,7%
	Alto	11,3%	10,1%
Despersonalización	Bajo	83,0%	84,8%
	Medio	7,5%	5,1%
	Alto	9,4%	10,1%
Realización personal	Bajo	11,3%	10,1%
	Medio	22,6%	25,3%
	Alto	66,0%	64,6%

Nota: 132 participantes

En la comparativa entre docentes que imparten materias fuera de su especialidad o no lo hacen podemos encontrar en el área del cansancio emocional que en el nivel bajo un 77,2% del total de participantes que no imparten materia fuera de su especialidad equivalente a 61 personas, en comparación con el 73,6% de participantes que si imparten catedra fuera de su área de especialidad con un conteo de 39. El nivel medio presenta un 15,1% de personas que imparten materia fuera de su especialidad correspondiente a 8 individuos, en contraste con el 12,7% de personas que no dan catedra fuera de su área de especialidad con 10 individuos. El nivel alto nos muestra un porcentaje de 11,3% de personas que imparten catedra fuera de su especialidad lo cual representa a 6 individuos en comparativa con el 10,1% que representa a 8 individuos que no lo hacen.

En el área de despersonalización encontramos que en la comparativa del nivel bajo el 84,8% de los individuos que no desempeñan cátedras fuera de su especialidad se encuentran en este nivel con un conteo de 67 personas en comparación con el 83.0% de personas que si desarrollan cátedras fuera de su especialidad que corresponden a 44 individuos. En el nivel medio observamos que el 7,5% de los individuos que desarrollan cátedras fuera de su área de especialidad se encuentran en este nivel que corresponde a un conteo de 4, en comparación con el 5,1% de las personas que no dictan materias fuera de su área de especialidad. En cuanto al nivel alto podemos encontrar que hay un 10,1% de personas que pertenecen al

grupo que no da cátedra fuera de su área de especialidad que corresponde a un total de 8 individuos en comparación con el 9,4% de personas que si lo hacen con un total de 5 personas.

En la tabla comparativa de la dimensión de realización personal, encontramos los siguientes datos, en el nivel bajo nos encontramos con un 11,3% de personas que imparten cátedra fuera de su especialidad en este grupo con un conteo de 6, en comparación con el 10,1% de personas que no lo hacen con un total de 8. En cuanto al nivel medio se observa que hay un 25,3% de personas que no imparten materias fuera de su área de especialidad con un recuento de 20 personas en comparación con el 22,6% de individuos que si lo hacen con 12 individuos. En el nivel alto se observa que observamos un 66% de personas que imparten cátedra fuera de su área de especialidad con un conteo de 35, en comparación con el 64.6% de personas que no lo hacen con 51 individuos.

En cuanto a los resultados obtenidos se observa que imparten cátedra fuera de su área de especialidad tienen mayor incidencia en las dimensiones de cansancio emocional y realización personal, por otra parte, los docentes que no desarrollan cátedra fuera de su área de dominio presentan una mayor incidencia en cuanto a despersonalización. Posiblemente estos resultados se vean reflejados a causa de la necesidad de aprender y prepararse en un área fuera de su dominio y el enfrentarse a un reto fuera de sus expectativas, en cuanto a la despersonalización puede explicarse por la repetitividad de las labores del docente.

En correspondencia otros factores se evidencia una falta de estudios concretos que den a conocer las necesidades reales de los profesionales de la enseñanza en cuanto a los distintos aspectos los cuales pueden influir en el desarrollo del síndrome de Burnout como puede ser el impartir cátedra de materias fuera del área de especialidad los cual implica una inversión de tiempo y energía en la preparación adecuada para dicha cátedra. En este aspecto Rivera Cegarra y Giler (2018), comentan en su estudio que:

Los docentes de las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil, quienes poseen valores mayores de estrés laboral, se distinguieron también en los estresores. Este resultado convoca a detallar en el análisis de la funcionalidad de las condiciones en que se desarrolla la enseñanza con respecto a la salud mental de los docentes. (p. 24)

En base a este punto de vista es importante dar a entender la importancia de estos trabajos que permiten diversificar los puntos de vista en los cuales se pueden abarcar el síndrome de Burnout. Al hablar específicamente del cumplimiento de la labor docente fuera del área de especialidad, esta implicaría una preparación extra para el profesional de la enseñanza dato importante que merece un análisis mas profundo.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en el proyecto aportan las siguientes conclusiones:

- El síndrome de Burnout se presenta como una unión de tres dimensiones las cuales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. En cuanto a los estudios actuales del Síndrome de Burnout en profesionales de la enseñanza se encuentra una gran variedad de proyectos a nivel regional y nacional. La principal herramienta para la investigación en este campo es el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) el cual ha presentado características de confiabilidad adecuadas en la totalidad de los estudios en los que se ha utilizado.
- La evaluación del síndrome de Burnout en docentes aporta que los puntajes obtenidos en base al MBI demuestran una clara ausencia de este síndrome en la gran mayoría de docentes evaluados donde se obtuvieron en gran parte puntajes inferiores al punto de corte del test aplicado. En la revisión individual de las dimensiones se observa una frecuencia escasa de puntajes altos en las dimensiones de Cansancio emocional y despersonalización la cual es la última la dimensión con una media más alejada del punto de corte. En cuanto a realización personal esta obtuvo una frecuencia bastante alta de puntajes altos lo cual por su característica particular denota un resultado positivo que confirma los resultado del puntaje global que indican una baja incidencia del síndrome de Burnout.
- El análisis de los resultados aporta que los niveles de Burnout en docentes son bajos en su mayoría, con resultados moderados y altos en una cantidad mínima, que da a entender que la hipótesis inicial del proyecto la cual es que existen niveles moderados y altos del síndrome de burnout en docentes no se cumple. De igual forma se observa que existen diferencias mínimas en la comparativa por sexo, años de trabajos y cumplimiento dentro del área de especialidad.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda una evaluación periódica dirigida hacia los docentes de las unidades educativas con la finalidad de prevenir problemas de carácter psicológico que pueda desencadenar conflictos en las zonas de trabajo y genere problemas en la calidad educativa que se aporta al alumnado.
- Se recomienda servicios de atención al docente similar al realizado con los alumnos en las oficinas del departamento de consejería estudiantil. Esto con el objetivo de brindar una intervención oportuna y capacitada a docentes que puedan padecer de conflictos que afecten a su desempeño laboral y a su vida personal en sí como puede ser en este caso el síndrome de Burnout.
- Se recomienda estructurar proyectos de tipo comparativos en los cuales se puedan evidenciar los distintos niveles de prevalencia que se presentan en poblaciones divididas por sexo, edad o años de cumplimiento de la labor. La finalidad es realizar una comparación más acertada en estas áreas con poblaciones más homogéneas que faciliten la evaluación estadística adecuada y aporte datos más realistas acerca de si existen o no diferencia significativas entre estos factores.

BIBLIOGRAFÍA

- Abarca, C., Ramírez, L., & Caycho, T. (2020). Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 30–45. Recuperado de: <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.438>
- Abizano, R. (2019). La Despersonalización en el Psicoanálisis. *Affectio Societatis*. 16 (31), 233-252. <https://n9.cl/hta38>
- Aguilar, M. (2018). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *MULTIMED*, 21(6), 971-982. ISSN 1028-4818. Recuperado de: <https://revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688>
- Aguilar, A. & Mayorga, M. (2020) Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Uniandes EPISTEME*. 7 (2), 275 – 278. Recuperado de: <https://n9.cl/lnp1b>
- Aldrete, G., Pando, M., Aranda, C., & Balcázar, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en Salud*. 5(1),0. ISSN: 1405-7980. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14200103>
- Aranda, C., Pando, M., & Salazar, J. (2016). Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México. *Revista Salud Uninorte*, 32 (2), 218-227. Recuperado de: <https://n9.cl/eaddk>
- Argibay, J. (2006). Técnicas Psicométricas. Cuestiones de Validez y Confiabilidad. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*. 8 (s.d.), 15-33. Recuperado de: <https://n9.cl/0jjag>

- Arias, G., Villasís, K., & Miranda, N. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2),201-206, ISSN: 0002-5151. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Argilagos, M., González, I., Jaramillo, K., Silva, E., & González, E. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Ecuador. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 74(2), 1-16. Recuperado de: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v32i1.2030>
- Bairero Aguilar, M. (2018). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *MULTIMED*. 21(6), 971 – 980. ISSN 1028-4818. Recuperado de: <https://n9.cl/8xeu2>
- Barona, M. (2011). *Síndrome del “Burn-out” en la docencia desde la perspectiva humanista rogeriana*. [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://n9.cl/oftur>
- Barreto, O. & Salazar,H. (2020). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y Salud*. 23(1), 30-39. Recuperado de: <https://doi.org/10.22267/rus.212301.211>
- Barrio, J., García, M., Ruiz, I. & Arce, A. (2006). El Estrés Como Respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. 1 (1), 37-48. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Borges, A., Ruiz, R.,& González, P. (2012). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública venezolana. *Comunidad y Salud*, 10(1), 1-9. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-32932012000100002&lng=es&tlng=es.

- Bosqued, M. (2008). *Quemados el Síndrome de Burnout, que es y cómo superarlo*. Ediciones Paidós ibérica. Barcelona, España. Recuperado de: <https://n9.cl/ly924>
- Cabezas, E. (2016). Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral Industrial Data. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*. 19 (1), 59-68. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/816/81650062008.pdf>
- Cañete, R., Guilhem, D. & Brito, K. (2012). Consentimiento Informado: Algunas Consideraciones Actuales. *Acta Bioèthica*. 18 (1), 121-127. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v18n1/art11.pdf>
- Carola, C. (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
- CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad*. (s. f.). Recuperado 14 de diciembre de 2022, de: <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentity%2f129180281>
- Correa, Z., Muñoz, I., & Chaparro, A. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 12(4), 589-598. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S0124-00642010000400006>
- Cruzado, L., Núñez, P. & Rojas, G. (2013). Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. *Revista de Neuro-Psiquiatría*. 76(2),120-125. ISSN: 0034-8597. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=372036944009>

- Díaz, F., López, A. & VárelaM. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*. 11 (1), 217-227. Recuperado de: <https://n9.cl/cfo68>
- Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (2019). Sintomatología física y mental asociada al síndrome de burnout en los profesionales de la enseñanza. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 24(1), 29-37, ISSN 1136-5420. Recuperado de: <https://doi.org/10.5944/rppc.23776>
- Fabara, J. & Pàramo, R. (2017). *Asociación del síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento al estrés en docentes de educación básica en el cantón rumiñahui, durante los meses de noviembre y diciembre de 2016*. [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13906/Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n%20Fabara-P%c3%a1ramo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Freudenberger, H. (1974) Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165. Recuperado de: <https://n9.cl/u71fc>
- Gallego, Y., Gil, G. & Sepúlveda, M. (2018). *Revisión Teórica de Eustrés y Distrés Definidos como Reacción hacia los Factores de Riesgo Psicosocial y su Relación con las Estrategias de Afrontamiento*. [Tesis de post grado. Universidad CES]. Repositorio de la Universidad CES. Recuperado de: <https://n9.cl/34onc>
- Gil, P. & Peirò, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de la Psicología*. 15 (2), 261-268. ISSN: 0212-9728. Recuperado de: <https://n9.cl/n5nnt>

- Gil, P. (2012). Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. 29 (2), 237 – 241. Recuperado de: <https://n9.cl/ybxw5>
- Gomez, B. & Escobar, A. (2002). Neuroanatomía del Estrés. *Rev Mex Neuroci*. 3 (5), 273- 282. Recuperado de: <https://n9.cl/3g860>
- Guerrero, Á., Jaime, P., & Valverde, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. 38 (2), 17-25. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/559/55960422004/55960422004.pdf>
- Hernandez, C., Llorens, S. & Rodriguez, A. (2011). Burnout en Personal Sanitario: Validación de la Escala MBI en México. *Fòrum de Recerca*. 16 (s.d.), 837-846, ISSN 1139-5486. Recuperado de: <https://n9.cl/mlh2b>
- Hernandez, R. (2018). *Metodología de la Investigacion rutas: Cuantitativas, Cualitativa y Mixta*. McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de: <https://n9.cl/jm4oq>
- Madrigal, M. (2006). "Burnout" en médicos: aproximaciones teóricas y algunos diagnósticos diferenciales. *Medicina Legal de Costa Rica*, 23 (2), 137-153. Recuperado de: <https://n9.cl/ry7g0>
- Macció, G. (1997). *Diccionario Demográfico multilingüe*. (10ma ed.) CELADE. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/34405/S9700578_es.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Malander, N. (2019). Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario. *Revista de Psicología.*, 15(29), 84-99, ISSN1669-2438. Recuerado de: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/9572>

- Manzano, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. 4(16), 499-511. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642020000400012&lng=es&tlng=es.
- Martinez, K. (2019). *Relación De La Satisfacción Laboral Y El Agotamiento Físico Y Mental En Los Trabajadores De Una Empresa De Servicios En La Provincia De Tungurahua* [Título Profesional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <file:///C:/Users/pc/Documents/SEMESTRE%2010/TESIS/docs%20tesis/77068.pdf>
- Martinez, L. (2020). Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Tiempos de Covid-19: Instrumentos Para su Evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*. 10 (2), 301-320. ISSN: 2173-1675. Recuperado de: <https://n9.cl/9086w>
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*. 58 (s.d.) 59-63. Recuperado de: <https://n9.cl/nl2ae>
- Oramas, A., Almirall, P. & Fernández, I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-87. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000200002&lng=es&tlng=es
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). *Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a revisión*. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: <https://icd.who.int/browse11>.

- Orlandini, A. (2012). *El Estrés: Qué es y Cómo Evitarlo*. (5ta ed.) Fondo de Cultura Económica. México. Recuperado de: <https://n9.cl/zdgy1>
- Otzen, T. & Mantrola, C. (2017). Técnicas de Muestreo Sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*. 35(1), 227-232. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pando, M., Aranda, C., & López, M. (2015). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho países Latinoamericanos. *Ciencia & Trabajo*, 17(52), 28–31. Recuperado de: <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000100006>
- Peiro, J., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1) ,68-82. ISSN: 0214-7823. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>
- Preciado, M., Pozos, B., Colunga, C., Vázquez J., & Ávalos, M. (2017). Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos. *Universitas Psychologica* , 16 (2), 129-139. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy16-2.refp>
- Ramos, C. (2015). Los Paradigmas de la Investigación Científica. *Avances en Psicología*. 23 (1), 9-16. Recuperado de: <https://n9.cl/zryw5>
- Rodríguez, J. Guevara, A. & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. Recuperado de: <https://n9.cl/jig60>
- Rodríguez, M. & Mendivelso, F. (2018). Diseño de Investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*. 21(3), 141-146. Recuperado de: <https://n9.cl/go4go>

- Saborío, L. & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32 (1), 119-124. Recuperado de: <https://n9.cl/6325i>
- Seijas-Solano, D. E. (2020). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21(s.d.), 102-108. Reuperado de: <https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907>
- Sierra-Siegert, Mauricio. (2008). La despersonalización: aspectos clínicos y neurobiológicos. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 37 (1), 40-55. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502008000100004&lng=en&tlng=es
- Tabares, Y., Martínez, V., & Matabanchoy, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22 (3), 265-279. Recuperado de: <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Ther, F. (2004). Ensayo Sobre el Uso de la Encuesta: Hermenéutica y Reflexividad de la Técnica Investigativa. *Revista Austral de Ciencias Sociales*. 8 (2), 17-27. Recuperado de: <http://revistas.uach.cl/pdf/racs/n8/art02.pdf>
- Torres, F. (2016). Propuesta De Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en Una Empresa Constructora, Amazonas-Perú. [Título Profesional, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio académico, Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: <https://n9.cl/p2k61i>
- Torres, J., & Vásquez, W. (2019). *Análisis De La Prevalencia Del Síndrome De Burnout En Los Servidores De La Coordinación General Administrativa*

Financiera Del Ministerio De Educación Del Ecuador Y Propuesta De Intervención Para El Año 2018. [Pontificia Universidad Católica del Ecuador].

Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16961/Disertaci%3%b3n%20Jos%c3%a9%20David%20V%c3%a1squez%20Torres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Uquillas, V. (2021). *Plan de prevención del Síndrome de Burnout en el Personal*

Quirúrgico de una Institución de Salud. [Pontificia Universidad Católica del

Ecuador]. Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

<file:///C:/Users/pc/Documents/SEMESTRE%2010/TESIS/docs%20tesis/77277.pdf>

Vargas, C. I. H. (2011). Burnout en personal sanitario: Validación de la escala MBI

en México. *Universitat Jaume*, 16, 837-846. Recuperado de:

<https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/77348>

Vásquez, G. (2010). Estrés, vulnerabilidad y resiliencia: Enfoque clínico. *Revista*

Médica Vozandes. 21 (1), 35-41. Recuperado de: <https://n9.cl/1lf80>

Viteri, J. (2019). *Desgaste Profesional Y Bienestar Psicológico En Docentes*

Universitarios. Estudio Descriptivo Correlacional [Pontificia Universidad

Católica del Ecuador]. Repositorio Pontificia Universidad Católica del

Ecuador.

<file:///C:/Users/pc/Documents/SEMESTRE%2010/TESIS/docs%20tesis/76991.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Carta de consentimiento informado

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento se solicita su autorización para participar en el proyecto de investigación titulado “Síndrome de Burnout en Profesionales de la Enseñanza”. La investigación se llevara a cabo en docentes de distintas instituciones educativas de las ciudades de Salcedo y Latacunga. El proyecto es dirigido por la Psi. Tamara Naranjo y ejecutado por Bruno Alexander Aviles Morales, estudiante de décimo semestre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. El objetivo del proyecto es analizar el síndrome de burnout en Profesionales de la Enseñanza.

En la presente carta solicitamos su autorización para formar parte de esta investigación y poder utilizar los datos recolectados con fines científicos.

Autorizo formar parte de esta investigación

Anexo 2. Ficha sociodemográfica**FICHA SOCIODEMOGRÁFICA**

Lea detenidamente cada una de las indicaciones y complete la información requerida o marque con un "X" en la respuesta correspondiente.

1. Edad _____

2. Género

Femenino____ Masculino____

3. Años de labor como docente

Menos de 5 años ____

De 5 a 10 años ____

De 10 a 15 años ____

De 15 a 20 años ____

Más de 20 años ____

4. Relación con los compañeros de trabajo

Muy buena ____

Buena ____

Regular ____

Mala ____

Muy mala ____

5. Área de especialidad _____

6. ¿Imparte Cátedra Fuera de su especialidad?

Si____ No____

Anexo 3. Cuestionario de Burnout de Maslach

CUESTIONARIO - BURNOUT

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 - 18	19 - 26	27 - 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 - 5	6 - 9	10 - 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 - 33	34 - 39	40 - 56

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	