



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

Máster en Investigación Aplicada a la Educación

Trabajo de Fin de Máster

**Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes
de Educación Básica y relación con su satisfacción
laboral en la provincia de Napo, Ecuador**

Presentado por

Angel Bolívar Fajardo Pucha

Directora:

PhD. María Valle Flores Lucas

Valladolid, Julio de 2022

Resumen

El propósito de este estudio fue analizar la relación entre los niveles del síndrome de burnout en docentes de educación básica de la provincia de Napo-Ecuador con una serie de variables consideradas como posibles factores predisponentes o factores de protección. La población analizada corresponde a docentes de Educación Básica de Napo, Ecuador, quienes a su vez son estudiantes de pregrado de la Universidad Nacional de Educación del Ecuador. El método de investigación se adscribe al paradigma positivista de la ciencia con un enfoque cuantitativo. El diseño corresponde a un estudio ex post facto de alcance transeccional-correlacional. Se concluye que las variables sociodemográficas no tienen influencia alguna en el Síndrome de Burnout y que la Satisfacción laboral actúa como factor de protección ante el Burnout.

Palabras clave: Burnout docente, satisfacción laboral, factores de riesgo, factores de protección.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the relationship between the levels of burnout syndrome in basic education teachers in the province of Napo-Ecuador with a series of variables considered as possible predisposing factors and other variables with a possible protective effect. The analyzed population corresponds to Basic Education teachers from Napo, Ecuador, who at the same time are undergraduate students from the National University of Education of Ecuador. The research method is ascribed to the positivist paradigm of science with a quantitative approach. The design corresponds to an ex post facto study with a transeccional-correlational scope. It is concluded that sociodemographic variables have no influence on Burnout Syndrome and that Job Satisfaction acts as a protective factor against Burnout.

Keywords: Teacher burnout, job satisfaction, risk factors, protective factors.

Agradecimiento

Para iniciar, me gustaría agradecer a Fundación Carolina por haberme permitido realizar los estudios de posgrado en la Universidad de Valladolid. Luego, me gustaría agradecer a mi tutora, cómo yo le digo de cariño, *Jefa*, la PhD. María Valle Flores Lucas pues sin su gran compromiso, guía, ayuda y paciencia, no habría sido posible realizar esta investigación.

No puedo dejar de agradecer a la Universidad Nacional de Educación del Ecuador (UNAE) y en especial al Centro de Apoyo UNAE Tena-Napo, por abrirme sus puertas y darme acceso a la población que participó en esta investigación

Pero, sobre todo, quiero agradecer a mi familia, porque fueron el pilar fundamental que, en los momentos más difíciles, me sostuvo para que pueda seguir adelante y cumplir la meta que me planteé al dejar mi hogar.

De todo corazón, muchas gracias a todos.

Angel

Índice

Resumen.....	2
Abstract.....	2
Índice.....	4
Capítulo I.....	9
Justificación	9
Estado del Arte.....	11
Mundial	11
Regional	13
Local.....	15
Marco Teórico.....	18
Burnout.....	18
Síntomas y consecuencias del Burnout	19
Modelos explicativos del Síndrome de Burnout	21
Burnout docente	28
Síntomas y consecuencias del Burnout docente.....	29
Factores de riesgo.....	32
Factores de protección.....	34
Estrategias de prevención.....	35
Satisfacción laboral.....	37

Modelos explicativos de la Satisfacción Laboral.....	39
Satisfacción laboral docente.....	41
Influencia de la satisfacción laboral y el burnout.....	42
Objetivo General.....	43
Objetivos Específicos.....	43
Hipótesis:	44
Capítulo II.....	45
Marco Metodológico.....	45
Muestra.....	45
Técnicas e instrumentos	46
Procedimiento.....	50
Capítulo III	53
Análisis de datos	53
Caracterización de la población.	53
Resultados generales	55
Factores de Riesgo asociados al Burnout.....	59
Factores de Protección asociados al Burnout.....	63
Satisfacción Laboral y Burnout.....	68
Factores de riesgo para la Satisfacción Laboral	70

Factores de protección de la Satisfacción Laboral	71
Pruebas de comparación de grupos	73
Capítulo IV	77
Discusión de resultados.....	77
Limitaciones y líneas futuras	81
Conclusiones	82
Referencias bibliográficas	84
Anexos	104
Anexo I. Enlaces a los Instrumentos utilizados	104
Anexo II. Consentimiento Informado	105

Índice de tablas

Tabla 1	24
Tabla 2	53
Tabla 3	55
Tabla 4	55
Tabla 5	61
Tabla 6	61
Tabla 7	62
Tabla 8	62
Tabla 9	63
Tabla 10	64
Tabla 11	64
Tabla 12	65
Tabla 13	65
Tabla 14	66
Tabla 15	66
Tabla 16	67
Tabla 17	67
Tabla 18	67
Tabla 19	68
Tabla 20	68
Tabla 21	69
Tabla 22	69

Tabla 23	70
Tabla 24	70
Tabla 25	71
Tabla 26	71
Tabla 27	72
Tabla 28	72
Tabla 29	74
Índice de figuras	
Figura 1	41

Capítulo I

Justificación

En la sociedad dentro de la que vivimos existe una amplia gama de labores profesionales, entre las que se destacan algunas profesiones caracterizadas como “de riesgo” físico y/o mental. De acuerdo a Gallardo-López et al. (2019) la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera a la profesión docente como una de ellas, pues en su praxis profesional diaria se expone al trabajo con usuarios, los estudiantes, lo que supone una exposición emocional debido a que en ellos recae un mandato social: el de educar, formar e inculcar valores a los ciudadanos de la sociedad en la que se encuentran insertos (Rivera et al., 2018), por lo que la praxis docente se posiciona como una carrera muy importante para el desarrollo de la sociedad de cualquier país.

El encargo social mencionado anteriormente, recae en los hombros de los docentes y se ha visto incrementado con el paso del tiempo. Este incremento viene dado no solo por continuos cambios en los sistemas educativos de cada uno de los países, sino con la inclusión de nuevos modelos pedagógicos, cambios en la legislación y el rápido avance tecnológico. Además, con las expectativas que se tienen de la labor docente, pues año tras año se espera que los docentes se enfrenten, pero, sobre todo, solventen una gran diversidad de problemáticas dentro de las aulas tales como falta de recursos didácticos, gran número de estudiantes por aula, dificultades de aprendizaje, problemas disciplinarios y, que, a su vez, todos sus estudiantes obtengan excelentes resultados de aprendizaje.

Por algunas de las razones descritas previamente, entre otras más, muchos docentes de todos los niveles educativos, a lo largo y ancho del mundo han desarrollado el Síndrome

de Burnout o también llamado Síndrome de Quemarse por el trabajo. Un fenómeno que cómo se verá en próximos párrafos, se empezó a estudiar en los años 70 en un grupo de profesionales de la salud. En el presente trabajo se investigará algunos posibles factores asociados a dicho síndrome en una población de docentes del Ecuador.

Ecuador es un país sudamericano que cuenta con cuatro regiones naturales que influyen en su organización política y administrativa: costa, sierra, amazonia e insular. Históricamente, la región más olvidada en términos económicos, sociales y académicos ha sido amazonia. En Ecuador, la investigación aplicada a la educación todavía es un espacio en desarrollo; por lo que existe una cantidad aceptable de investigaciones acerca del síndrome de Burnout en población docente, llevadas a cabo sobre todo en los últimos cinco años. Sin embargo, la gran mayoría de las investigaciones tienen lugar en las principales ciudades del país dejando de lado, a las localidades de la región amazónica, cómo la provincia de Napo.

Por lo tanto, la importancia de la presente investigación radica, cómo bien afirman Parte y Herrador-Alcaide (2021) en el entender los factores asociados al burnout docente, pues no solo es relevante para la salud de quienes ejercen la profesión, o para alcanzar mejores resultados de aprendizaje por parte de los estudiantes, sino que es relevante para la sociedad en general por la labor que educativa que realizan los docentes. Además, se le debe añadir que esta investigación también responde a la falta de estudios de esta índole en la provincia, lo que significa un primer paso hacia la comprensión de los factores que influyen en el Síndrome de Burnout en los docentes del Napo. Puesto que los participantes pertenecen al 31% de docentes a nivel nacional que no tienen un título de tercer nivel, son bachilleres o tecnólogos que ejercen la profesión docente, esto de acuerdo al informe de

evaluación Ser Maestro 2017, lo cual implica que poseen una menor cantidad de recursos y herramientas para ejercer su labor que otros docentes del país.

Estado del Arte

Se realizó una revisión bibliográfica de los estudios investigativos que tienen como variable principal al Síndrome de Burnout (SB) estudiados en la población docente dentro de los últimos años, a tres niveles: mundial, regional (Sudamérica) y local (Ecuador). Dentro de estos niveles, la revisión se organizó de acuerdo a la población de estudio, la cual se clasificó entre docentes universitarios y docentes de educación primaria y secundaria; este último grupo fue subdividido en función de la amplitud de la población, es decir, si la investigación estuvo centrada en una única institución educativa o, en su defecto, la agrupación de docentes de educación primaria y secundaria por algún tipo de división administrativa o territorial

Mundial

Para iniciar el estado de la cuestión se considera relevante la publicación de Rodríguez-García et al. (2017), investigadores españoles, pues se trata de un trabajo en el que se recopilan investigaciones acerca del síndrome de burnout en docentes universitarios, a nivel mundial desde el año 2000 hasta el año de su publicación. En esta investigación se concluye que existen pocas investigaciones a nivel mundial acerca del síndrome de burnout, especialmente en docentes universitarios; que la metodología preferida es de enfoque cuantitativo, de corte transversal y de diseño ex post facto; y que los resultados de las investigaciones no se pueden generalizar a todo el colectivo académico.

Por una parte, los investigadores Parte y Herrador-Alcaide (2021), a partir de lo sucedido en la situación de la pandemia por el COVID-19, investigaron si los sentimientos de aislamiento influían en los niveles de burnout de docentes universitarios y encontraron que la flexibilidad de la educación en línea permitió mantener los niveles de burnout bajos y el sentido de pertenencia alto.

Por otra parte, investigaciones con una población docente similar a la que analiza la presente investigación se encontraron un buen número a nivel internacional. Todas las investigaciones recopiladas se adscriben al enfoque cuantitativo de tipo correlacional con respecto a variables demográficas, sociolaborales y una o dos variables que permiten profundizar en el estudio. Asimismo, en casi todas las investigaciones se utilizó como instrumento principal el Maslach Burnout Inventory (MBI) en su variante General Survey (GS) o Educator Survey (ES) excepto en el caso de los investigadores españoles Gallardo-López et al. (2019) quienes utilizaron el Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R) y concluyeron que tanto los docentes de menor edad y años de experiencia presentaron mayores niveles de falta de realización que sus contrapartes más experimentadas.

En cuanto a las investigaciones desarrolladas en España, Granados et al. (2017) centran su estudio en la influencia del sexo y la edad en el síndrome de Burnout en docentes de Alicante, Murcia y Valencia; mientras que, Serrano-Díaz et al. (2018) analizaron el Burnout y las competencias emocionales de docentes de la Bahía de Cádiz, otro trabajo es el de Vicente de Vera y Gabari (2019) quienes estudiaron el Burnout en relación con variables sociodemográficas y laborales. Sin embargo, cada uno de estos estudios declara una limitación en cuanto a la muestra con la que se realizó el estudio, pero,

a su vez muestran el interés de los investigadores del país europeo por el estudio del síndrome de Burnout.

En la misma línea, en otros países de la Unión Europea también se han realizado investigaciones del mismo tipo, tales como Peddistzi et al. (2021) en Italia, en el que se examinó al Burnout en función de la satisfacción docente y las relaciones con los estudiantes y padres de familia; en Finlandia, Pyhältö et al. (2021) hicieron lo propio al indagar acerca de las estrategias proactivas para contrarrestar el síndrome de burnout.

Finalmente, en otros puntos del planeta se han desarrollado estudios similares, en Irán Karanfil y Khatami (2021) buscaron la relación entre el burnout y la carga laboral; en Albania, Kashahu et al. (2021) analizaron al síndrome en relación con el estrés ocupacional, género, edad y las estrategias de afrontamiento; en Turquía, Kasalak y Dagyar (2022) estudiaron al burnout y variables sociodemográficas como predictores del entusiasmo docente.

Regional

En lo referente a las investigaciones realizadas a nivel de los países de Sudamérica se presentan varios estudios en los que, nuevamente predomina cómo instrumento de recolección de datos el MBI excepto en dos casos, Martínez et al (2017) y Bitrán et al. (2019) utilizaron el CBP-R y una entrevista Ad-hoc respectivamente. De la misma forma, predominan las investigaciones cuantitativas de corte transversal y correlacional, salvo el estudio de Bitrán et al. (2019) que utilizó un enfoque cualitativo.

En cuanto a los estudios desarrollados con docentes de centros universitarios se destaca el ya mencionado estudio de Bitrán et al. (2019) en Chile, pues se trató de un

estudio en el que se trató de proponer, conjuntamente con los siete participantes del estudio, un programa de prevención del Burnout para estudiantes y docentes universitarios.

Mientras, Ibarra-Luna et al. (2018) en Colombia estudiaron el burnout en función de algunas variables laborales y encontraron un alto grado de despersonalización, bajos niveles de realización personal y agotamiento emocional. Otro estudio muy interesante es el de Yslado et al. (2020) en el que compararon indicadores del síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales en dos universidades, una de Perú y otra de España, teniendo en cuenta variables sociodemográficas de las dos poblaciones.

En lo que atañe a investigaciones realizadas durante la pandemia por COVID-19 resaltan dos en la región. En Chile, Santibáñez et al. (2021) estudiaron al síndrome de Burnout durante la pandemia de COVID-19 con respecto a las variables sociodemográficas y laborales más comunes. En Perú se han realizado investigaciones acerca del SB en referencia a la pandemia cómo el trabajo de Valverde (2021) en el que se analizó el SB en relación a los estilos de vida de docentes de la Facultad de Salud.

Con respecto a los estudios del Síndrome de Burnout dedicados al análisis de docentes de una institución educativa específica se encuentran, en Colombia el estudio de Martínez et al. (2017) en el que se buscó la relación entre el síndrome de burnout docente y el aprendizaje de sus estudiantes y la prevalencia del burnout asociado a los factores laborales realizado por Posada et al. (2019); en la misma línea, en Argentina el estudio de Arrigoni (2020) se centró en analizar el SB con relación a variables sociodemográficas y los niveles de ansiedad.

Por último, entre los estudios similares al presente en Sudamérica destacan dos. En Argentina, Malander (2019) indago acerca del síndrome de burnout a 133 docentes de siete

instituciones educativas en el que encontraron que un amplio porcentaje de la población presentó bajos niveles de realización personal. En cambio, Malbrán (2022) analizó los datos, de forma secundaria, de un estudio nacional chileno en el que participaron 5929 docentes y que buscó conocer el liderazgo pedagógico y el nivel de estrés laboral en docentes de secundaria descubriendo que un buen liderazgo pedagógico es un factor de riesgo para que el SB se presente en los docentes.

Local

En lo referente a publicaciones de investigaciones realizadas en el contexto ecuatoriano, en primer lugar, se presentan los estudios a docentes de instituciones de educación superior, universidades. Un amplio grupo de estas investigaciones se centraron en conocer los niveles de Burnout en relación con variables sociodemográficas tales como el sexo y la edad Palacios (2018), Rivera et al. (2018), Guaya y Zuñiga (2018), Arpi y González (2018), Palacios et al. (2020), Herrera (2020), Tasinchana y Toaquiza (2020), Samaniego y Uyaguari (2021), y Guerrero (2021). Otro grupo, más reducido, estudiaron al síndrome de Burnout y buscaron si existía relación con otra variable: Ullco (2018) con las conductas impulsivas; Viera y Zapata (2018) con el desempeño profesional docente; Sánchez (2019) con las relaciones interpersonales y, Guale y Guzmán (2020) con los diferentes estilos de afrontamiento.

En segundo lugar, las investigaciones más numerosas son las que se centraron en estudiar el síndrome de Burnout en docentes pertenecientes a una sola institución educativa, es decir, investigaciones muy locales, nuevamente un amplio grupo se centró en el estudio del SB en relación con variables sociodemográficas (Paredes, 2018; Llerena, 2018;

Parrales, 2018; Hurtado, 2018; Morocho, 2019; Herrera, 2019; Paz y Miño, 2019; Araque y Moreno, 2019; Bermeo, 2019; Manzano, 2020; González-Palma y Alarcón-Chávez, 2021). En cambio, Villa y Yépez (2018), Espinel et al. (2021) y García (2021) se centraron en la personalidad, Villacís (2018) con la motivación docente, Espín (2018) con el autoestima, Bernal y Cañar (2019) con psicopatologías clínicas, Chucho (2020) con el funcionamiento familiar de los docentes, Paladines y Ruiz (2021) con factores de riesgo psicosocial, y Martínez (2021) con el desempeño laboral docente.

Finalmente, las investigaciones menos numerosas, que son las que más se relacionan con el presente estudio, es decir, estudios que aglutinan a docentes de varias instituciones educativas o que estudian zonas y/o circuitos educativos; casi todas las investigaciones se adscriben al enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal, de tipo descriptivo y carácter correlacional, excepto por los estudios de Pazán (2018) y Cuchiye y Guanuchi (2020) que utilizaron un enfoque mixto.

El estudio de Pazán (2018) analiza el Síndrome de Burnout y su relación con afectaciones emocionales, tales como depresión, ansiedad e ira, en el distrito de educación de la ciudad de Latacunga agrupando 83 unidades educativas fiscales con una muestra de 287 docentes, pero, la mayor limitación de este estudio es el instrumento utilizado pues no tiene índices de validez o confiabilidad, sino que solo cuenta con criterio de expertos.

Asimismo, Verdugo y Paucar (2018) buscaron determinar la relación existente entre el SB con condiciones clínicas en docentes de 17 parroquias rurales de la ciudad de Cuenca; el estudio contó con la totalidad del universo conformado por 75 docentes. Utilizaron dos instrumentos, el Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS) y el Symptom Checklist-90 (SCL-90). Determinaron que el 25,3% de los docentes

tenían síndrome de burnout y que las condiciones clínicas que se presentaron con mayor frecuencia fueron las somatizaciones, ansiedad y psicotismo.

Mientras que, Idrovo y Muñoz (2019) identificaron qué factores sociodemográficos y laborales influyen en el síndrome de burnout en 66 docentes de cuatro centros educativos urbanos de la ciudad de Cuenca. Utilizaron dos instrumentos de recolección de datos, el MBI-HSS y la Escala de Estrés Percibido – 14 (EES-14). Los autores concluyeron que la edad es un factor influyente en el SB, siendo las docentes de 34 a 43 años quienes mostraron mayor prevalencia. Sin embargo, la mayor limitante del estudio radica en la disparidad en cuanto al sexo de los participantes pues solo participaron seis hombres.

Por su parte, Cuchiye y Guanuchi (2020) buscaron la relación entre el SB y su influencia en el Compromiso Organizacional en 64 docentes de instituciones Interculturales Bilingües del distrito Nabón-Oña. Se utilizó como instrumento principal el MBI y una entrevista para profundizar en casos específicos. Las autoras concluyeron que la mayor parte de los participantes no muestran presencia del síndrome de burnout, pero sí niveles altos de estrés.

Finalmente, en la investigación de Pugo y Silva (2021) se analizaron la relación existente entre el síndrome de burnout y el Bienestar psicológico en 90 docentes de dos instituciones educativas de la ciudad de Cuenca. Utilizaron dos instrumentos, el MBI-GS y la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff. El estudio reveló una relación inversa en la cual a mayor nivel de Burnout menor nivel de Bienestar psicológico. Se concluyó que existen diferencias en las diferentes escalas del MBI en función del sexo, las mujeres presentaron mayor nivel de agotamiento emocional y los hombres niveles más altos de despersonalización.

Marco Teórico

Burnout

La variable central de la presente investigación es el Síndrome de Burnout (SB) o, cómo se traduce en español, síndrome del “quemado” por lo que se realizó una revisión teórica acerca de los conceptos y elementos necesarios para su comprensión.

Existe una cierta discrepancia acerca de la persona que acuñó el término originalmente, por ejemplo, Saborio e Hidalgo (2015) afirman que fue Graham Greens en el año de 1961, en cambio, los autores Hurtado (2018) y Vizcaino et al. (2013) sostienen que fue H.B. Bradley en el año de 1969. Sin embargo, la versión más aceptada dentro de la comunidad académica indica que fue el psicólogo estadounidense Freudenberger en el año 1974, quien acuñó por primera vez el término “Burnout” en su artículo titulado *Staff Burn-out* en el que ofrece una de las primeras definiciones al caracterizarlo cómo el desgaste o el agotarse por una sobre exigencia de energía o recursos de trabajadores del sector de la salud (Gallardo-López et al., 2019; Guale y Guzmán, 2020; Blázquez et al., 2021).

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) el síndrome de Burnout está incluido dentro de la Clasificación Internacional de Enfermedades, 11ava revisión (CIE-11) pero no se lo clasifica como una condición médica. En dicha clasificación se denomina al SB cómo Síndrome de desgaste ocupacional y se conceptualiza cómo resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito.

Dentro de las tantas definiciones contemporáneas, se puede afirmar, sin temor a equivocarse, que “el burnout es un estado de desgaste físico, mental y emocional”

(Gallardo-López et al., 2019, p. 3), pero se corre el riesgo no solo de quedarse corto en la caracterización del síndrome sino también en caer en el reduccionismo al simplificarlo demasiado. Un concepto mucho más desarrollado que el anterior sostiene que:

El burnout es un problema de salud y de calidad de vida laboral, es un tipo de estrés que se podría definir como la respuesta psicofísica que tiene lugar en el individuo como consecuencia de un esfuerzo frecuente, cuyo resultado es considerando ineficaz e insuficiente, ante lo cual reacciona quedándose exhausta, con sensación de indefensión “con retirada psicológica” a veces física de la actividad a causa del estrés excesivo. (Rivera et al., 2018, p. 18)

Sin embargo, la definición más aceptada por los investigadores, y a la que se adscribe la presente investigación, corresponde a la desarrollada por Maslach y Jackson (1981) en la que se afirma que el Burnout es un síndrome de agotamiento emocional y cinismo, que ocurre frecuentemente entre individuos que trabajan con personas, es decir, el SB es de carácter eminentemente laboral. Además, se indican los tres aspectos claves que caracterizan al síndrome cómo son los altos niveles de Agotamiento Emocional al igual que de despersonalización y bajo nivel de realización personal; en páginas posteriores se profundizará en la explicación de cada una de estas dimensiones.

Síntomas y consecuencias del Burnout

En cuanto a la sintomatología del síndrome de Burnout Rivera et al. (2018) los clasifica en Cognitivos, Fisiológicos, Comportamentales, Emocionales y de Imagen personal.

- Cognitivos: la persona presenta dificultad para mantener su atención y concentración, frustración e inadecuación profesional, y cambios de humor puesto que no cumple con las metas deseadas.
- Fisiológicos: el individuo presenta cansancio y fatiga de tipo crónico que no desaparecen con los días de descanso o vacaciones; también pueden manifestar cefaleas y dolores musculoesqueléticos.
- Comportamentales: como principal síntoma la persona disminuye tanto el rendimiento como la calidad de sus actividades en el trabajo, además, puede presentar comportamientos agresivos con sus compañeros de labores.
- Emocionales: el individuo presenta ansiedad e irritabilidad pues su empatía ha disminuido y muestran un claro distanciamiento de quienes lo rodean.
- Imagen personal: el sujeto presenta una disminución en su higiene personal pues no les parece relevante.

En cuanto a las consecuencias del burnout se las puede clasificar en:

psicosomáticas, psicológicas y profesionales (Guale y Guzmán, 2020; Sangurima y Rosano, 2021; Samaniego y Uyaguari, 2021).

- Consecuencias psicosomáticas: los individuos sufren de malestar general en su salud fisiológica (digestivos, musculares, respiratorios, cardiacos), problemas de índole sexual.
- Consecuencias psicológicas: ante las diversas situaciones del trabajo se presenta la sensación de impotencia, nerviosismo, falta de atención, irritabilidad y frustración.
- Consecuencias profesionales: se desarrolla una actitud negativa hacia los usuarios, cambio de vocabulario, poca comunicación y aislamiento de los compañeros de

trabajo; estas consecuencias pueden escalar hasta el absentismo y el abandono del trabajo.

Modelos explicativos del Síndrome de Burnout

El estudio del Síndrome de Burnout, cómo todo en la ciencia ha ido evolucionando de forma dinámica y dependiendo de cada uno de los autores que lo han analizado se ha buscado la relación entre diferentes variables y los factores involucrados en el desarrollo del síndrome como pueden ser antecedentes y/o consecuentes en pos de alcanzar una mayor y más profunda comprensión del fenómeno. Por esta razón, se han desarrollado múltiples modelos explicativos del síndrome de Burnout; a continuación, se desarrollan especialmente cuatro de ellos, pues corresponden a la clasificación de Gil-Monte y Peiró (1997) y cada uno de los siguientes representa a una de las cuatro líneas de investigación propuesta por los mismos autores:

Modelo de Thompson, Page y Cooper de 1993. Este modelo se adscribe a los modelos etiológicos basados en la teoría sociocognitiva del Yo (Martínez, 2010) teniendo en cuenta los principios desarrollados por Bandura (Gil-Monte y Peiró, 1999). Para este modelo el desarrollo del Síndrome de Burnout se debe a los procesos cognitivos-conductuales que se desarrollan dentro de cada individuo.

Su mayor aporte consiste en otorgar la mayor importancia a variables intrínsecas del individuo tales como su autoconcepto, autopercepción y autoconfianza, todo ello mediatizado por la percepción individual de la realidad (Herrera, 2020); es decir, la forma en que cada persona experimenta diferentes cogniciones ante la misma situación lo que

implica que sus acciones y/o reacciones sean diferentes a las que se pueden observar en otros individuos.

Se diferencia de los demás modelos pues explica que tanto el sistema de creencias de cada persona cómo su nivel de seguridad con respecto a sus capacidades individuales facilita o dificulta el alcanzar sus metas personales (Ullco, 2018), lo que desencadenaría las reacciones emocionales inadecuadas. Además, las conductas de despersonalización se atribuyen a fallar de forma repetitiva en obtener metas laborales.

Modelo de Buunk y Schaufelli de 1993. Este modelo se adscribe a las teorías del intercambio social (Martínez, 2010) en el que se debe tener en cuenta tanto la comparación social cómo la conservación de recursos. Para estos autores el Síndrome de Burnout se produce durante el desarrollo de las relaciones interpersonales entre el individuo y sus compañeros de trabajo.

Su mayor aporte consiste en que sin dejar de lado el proceso de socialización con los usuarios prestó atención hacia las variables que se producen en las relaciones interpersonales entre el personal de la institución en la que labora el individuo.

Se diferencia de otros modelos pues para estos autores existen tres fuentes de estrés que son la incertidumbre acerca de cómo debe actuar y sentirse el individuo, la percepción de falta de equidad entre lo que se entrega y se recibe en sus relaciones interpersonales y la falta de control en los resultados de su praxis profesional. Además, producto del proceso de comparación social no existe la búsqueda de apoyo social por parte del individuo (Ullco, 2018); es decir, existe muy poca o nula afiliación social con los compañeros de trabajo.

Modelo de Winnubst 1993. Este modelo se adscribe a los modelos basados en la teoría organizacional (Martínez, 2010) en la que las variables relevantes recaen en la

institución en la que se desarrollan las actividades profesionales; es decir, las situaciones que generan el estrés provienen del contexto organizacional lo que desemboca en el desarrollo del síndrome de burnout.

Su mayor aporte fue el centrar la mirada hacia las variables organizacionales tales como la estructura de la institución, el clima laboral, la cultura organizacional y las funciones de rol; todo esto se encuentra mediatizado por el apoyo social que recibe el individuo (Ullco, 2018); por lo que esta variable cobra mucha importancia para el estudio y sobre todo la prevención del SB.

Se diferencia de los demás modelos porque al señalar a la organización como la fuente de situaciones amenazantes se otorga flexibilidad en los antecedentes que provocan el desarrollo del síndrome de burnout, pues cada institución tiene una organización distinta por lo que estas variables son muy dinámicas (Martínez, 2010). Además, el SB deja de ser algo únicamente de aquellos profesionales que se relacionan con usuarios, y que se expande el uso de este concepto hacia cualquier tipo de profesional.

Modelo de Gil-Monte y Peiró de 1997. Este modelo se adscribe a los modelos etiológicos basados en la teoría estructural (Martínez, 2010) y modelo psicológico transaccional. Se plantea que el síndrome de burnout es producto del estrés causado por la inexistencia de equilibrio entre las demandas del trabajo del individuo y su capacidad de respuesta.

Su mayor aporte consiste en analizar no solo variables individuales del sujeto y tener en cuenta las variables de tipo organizacional, sino que también se incluyen las respuestas del individuo ante las situaciones de estrés, es decir, las estrategias de afrontamiento (Gil-Monte, 2003). Se diferencia de los demás modelos explicativos pues

trata de integrar la mayor cantidad de factores que pueden influir en el desarrollo del síndrome de burnout.

A continuación, se mencionan otros modelos menos estudiados en la literatura especializada, pero que deben ser enumerados.

Tabla 1

Modelos explicativos del Síndrome Burnout

Modelo	Año	Descripción
Modelo de competencia social de Harrison	1983	En este modelo se explica que la percepción del individuo acerca de sus competencias y su eficacia convergen como función del SB. El SB aparece cuando el individuo percibe un bajo nivel de autoeficacia y dificultades para lograr metas profesionales durante un tiempo prolongado. En caso contrario, si el individuo tiene en su entorno factores de ayuda y una alta motivación, esto permite que aumente su competencia percibida.
Modelo de Pines	1993	Este modelo es motivacional, tiene como principal concepción que el SB surge cuando el profesional fracasa en la búsqueda de su sentido existencial en el trabajo. Puesto que, estos trabajadores le dan sentido a su existencia a través de las tareas laborales humanitarias que realizan. Es decir, un trabajador se quema cuando afronta

situaciones de estrés crónico junto a altas expectativas, como resultado de un proceso de desilusión.

Modelo de autoeficacia de Cherniss	1993	Este modelo es un desarrollo posterior al modelo de Harris (1983), sin embargo, sostiene la misma premisa. De la autoeficacia percibida por el trabajador depende el desarrollo del SB, si el sentimiento de autoeficacia aumenta hay pocas probabilidades de desarrollar el síndrome. De manera que, el trabajador desarrolla el SB cuando no consigue sus metas y disminuye la autoeficacia percibida. Los trabajadores con sentimientos positivos están menos propensos a desarrollar SB.
Modelo de Conservación de Recursos (COR) de Hobfoll y Freedy	1993	<p>Para estos autores la exposición prolongada a situaciones demandantes profesionalmente provoca que la motivación del trabajador se vea amenazada, lo que conlleva al estrés, que prolongado puede producir el SB. Se definen cuatro tipos de recursos en la teoría de COR del trabajador.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="574 1419 1308 1598">1. Objetos: son los recursos valorados por su naturaleza física, rareza o precio, como una propiedad o una casa que proporciona protección, pero también dar status. <li data-bbox="574 1640 1308 1814">2. Condiciones: refieren a los recursos buscados y valorados por el individuo, por lo tanto, pueden variar: el matrimonio, las posesiones, etc.

3. Características personales: son los recursos que ayudan a afrontar las situaciones de estrés, como la autoestima, habilidades sociales, etc.
4. Energías: son los recursos como el conocimiento, el tiempo y el dinero, que presentan su potencial para adquirir otro tipo de recursos.

Modelo de fases de Golembiewski, Munzenrider y Carter	1988	<p>En este modelo se aborda que el SB se produce a través de una progresión secuencial, en la que un componente propicia la aparición del siguiente; se inicia con la despersonalización, seguido de la disminución de la realización personal y el aumento en el agotamiento emocional. Este modelo es similar a la propuesta de Maslach y Jackson (1981), pero presenta otro matiz en la segunda fase, los autores plantean que, el trabajador desarrolla estrategias de alejamiento para afrontar la situación amenazante, y a partir de eso se pueden producir actitudes de despersonalización.</p>
Modelos de Cox, Kuk y Leiter	1993	<p>Este modelo plantea que el SB se da de forma exclusiva en las profesiones en donde el trabajador interactúa con individuos o usuarios. La principal dimensión en este modelo es el agotamiento emocional; la despersonalización surge como una estrategia de afrontamiento ante las</p>

situaciones estresantes y la baja realización personal es el producto de una autoevaluación del estrés.

Nota: Elaboración propia con base en Martínez (2010), Ullco (2018), Herrera (2020) y Gualé y Guzmán (2020).

Modelo de Maslach y Jackson de 1981. El modelo explicativo que se adopta en la presente investigación es el de Maslach y Jackson (1981), no solo por ser el modelo más aceptado en la comunidad académica sino porque tiene una gran cantidad de estudios que le otorgan un buen nivel de confiabilidad y validez. Este modelo se caracteriza por sus tres dimensiones:

Agotamiento emocional (AE): se considera cómo la dimensión básica del síndrome pues en la medida en que los recursos emocionales de los trabajadores son agotados, no son capaces de seguir dando de su parte, a un nivel psicológico, hacia sus actividades laborales; es decir, representa al estrés que percibe el individuo (Maslach y Jackson, 1981; Maslach, 2009).

Despersonalización (DE): la segunda dimensión hace referencia al desarrollo de actitudes cínicas, negativas o apáticas hacia el cliente o usuario de los servicios profesionales del individuo, se presenta una respuesta apática o insensible hacia el público con el que trabaja el individuo. Se considera que se desarrolla en respuesta al exceso de agotamiento emocional. (Maslach y Jackson, 1981; Maslach, 2009).

Realización personal (RP): la tercera dimensión refiere a la tendencia de una autoevaluación negativa, especialmente hacia el trabajo con los usuarios pues ha

disminuido el sentido de autoeficacia y falta de logros en el trabajo (Maslach y Jackson, 1981; Maslach, 2009).

Burnout docente

A pesar de que el estudio del Síndrome de Burnout se inició en profesionales de la salud, en los cuales han sido las enfermeras y los médicos las poblaciones más estudiadas, a día de hoy se ha ampliado su espectro de estudio a otras profesiones. Como bien lo afirma Martínez (2010) hay dos profesiones que se han señalado cómo las más estresantes: la enfermería y la docencia, al involucrar la interacción con sujetos y las exigencias de la propia profesión.

Cómo ya se ha mencionado en páginas anteriores, la profesión docente se caracteriza actualmente como una profesión de riesgo (Gallardo-López et al., 2019; Manzano, 2020). Debido a que existen serios riesgos psicosociales dentro de su labor diaria, al ser una profesión demandante por la exigencia de la aplicación de habilidades y competencias intelectuales para el desarrollo eficiente de su trabajo (Manzano, 2020). Además, se debe tener en cuenta la evolución de la praxis profesional a través del tiempo y el estrés causado por el encargo social y las exigencias diarias que se generan en su trabajo tanto dentro como fuera del aula, cómo se explicará más adelante en los factores de riesgo.

De acuerdo a Cárdenas et al. (2014) el estudio del estrés y el burnout en población docente inició porque en datos administrativos se reflejaba el aumento y evolución de bajas laborales de los docentes. El estudio de este fenómeno en el colectivo docente ha permitido llegar a algunas afirmaciones tan importantes como la siguiente: “se ha demostrado que el burnout es una de las causas por la que muchos docentes se plantean abandonar su

profesión” (Cortés y Ruiz, 2021, p. 134); lo que da una muestra del impacto que puede tener el síndrome de burnout en los docentes.

A continuación, se describen: los síntomas y consecuencias del Burnout, los principales factores de riesgo y de protección y, las estrategias de prevención del síndrome de burnout en población docente.

Síntomas y consecuencias del Burnout docente

Aunque ya se han revisado los síntomas y consecuencias del burnout general, en este apartado se hará especial hincapié en los síntomas que son más específicos para el colectivo docente que adolece del síndrome de burnout.

Se puede iniciar con la clasificación propuesta por Extremera et al. (2010) en la que afirman que hay tres grandes grupos de síntomas que padecen los docentes que han desarrollado el Síndrome de Burnout: psicológicos, físicos y sociales. Entre los psicológicos se encuentran: un sentimiento de cansancio mental, percepción de falta de tiempo para sí mismo, fácil irritabilidad y dificultades para concentrarse y para recordar. En lo que respecta a los síntomas físicos encontraron principalmente problemas de tipo músculo-esqueléticos como dolores de espalda y cuello, trastornos de la voz, dolor de cabeza y resfriados o gripes. Finalmente, entre los síntomas sociales se destacan la necesidad de aislarse, pérdida del sentido del humor, escasas ganas de comunicarse y poca satisfacción en las relaciones sociales.

Una clasificación distinta, más amplia pero menos específica la realizan Esteras et al. (2019) en la que sostienen que los síntomas se pueden organizar en somatofisiológicos y psicopatológicos. Los síntomas somatofisiológicos corresponden a dolencias de tipo

musculo-esquelético, inmunológico general, cardiovascular, neurosensorial y gastrointestinal. En cambio, las psicopatologías incluyen síntomas de tipo neurótico, obsesión-compulsión, ansiedad, somatización y depresión.

En el caso de Berrio (2019) no realiza una clasificación de los síntomas, sino que los describe de forma general, pero siempre asociados a una de las tres dimensiones propuestas en el modelo de Maslach y Jackson de 1981. Los síntomas asociados al agotamiento emocional (AE) son la falta de interés por la enseñanza, sentimientos de frustración, En cambio, los síntomas asociados a la despersonalización (DE) pueden ser la falta de contacto con los colegas docentes, malas actitudes hacia los estudiantes y compañeros de la institución, aislamiento y nula socialización. Finalmente, entre los síntomas asociados a la baja realización personal (RP) se pueden encontrar el culpar a la institución o a los alumnos por la falta de éxito, celos profesionales, poca confianza en sí mismos, pero, sobre todo sentimientos de frustración.

Por otra parte, Mónico et al. (2017) ejemplifican algunos síntomas por el nivel de intensidad del síntoma, de carácter leve se presenta dificultad para levantarse por la mañana o el cansancio patológico; los síntomas moderados son la autovaloración negativa, el cinismo, distanciamiento, irritabilidad y culpa, finalmente los graves se manifiestan en el uso de fármacos (legales o ilegales), el absentismo laboral y el abuso de alcohol.

A modo de cierre, al igual que en los síntomas del burnout general, no existe un consenso general ni tampoco una base establecida, sino que los resultados dependen de las variables que se analicen en cada estudio, pero cada autor realiza su aporte en pos de comprender mejor este fenómeno multi dimensional y multicausal.

En lo referente a las consecuencias del síndrome de Burnout, existen algunas especificidades con respecto a las del síndrome de burnout general, especialmente en lo que se refiere a las consecuencias laborales, como bien afirman Martínez et al. (2017) el padecimiento de burnout por los profesores puede desembocar en “la disminución del desempeño laboral, bajas laborales, falta de calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos” (p. 120); por lo que en estos apartados se centrarán los siguientes párrafos.

En primer lugar, lo concerniente a la disminución de desempeño laboral docente existe una serie de comportamientos ocasionados por el síndrome de burnout que influyen en su detrimento, tales como la impuntualidad en las clases, problemas con los estudiantes, salidas de clase antes de tiempo, atrasos en la entrega de documentación (Muñoz, 2018 y Rodríguez et al., 2017) lo que incide en las responsabilidades del rol docente y denota la baja de su desempeño.

En segundo lugar, las consecuencias del síndrome de Burnout en el proceso de enseñanza impactarían negativamente en la praxis educativa pedagógica del maestro, tanto dentro como fuera del aula; limitando sus capacidades para propiciar el aprendizaje en los alumnos (Martínez et al., 2017). Además, los estudiantes que tienen a docentes agotados emocionalmente obtienen menores puntuaciones que sus contrapartes con docentes que no han desarrollado el SB (Martínez et al., 2017). En la misma línea, incluso la motivación de los estudiantes se puede ver afectado por el agotamiento emocional de los docentes, pues un maestro cansado no favorece la motivación estudiantil hacia los estudios (Martínez et al., 2017), e inclusive las actitudes y comportamientos cínicos del docente pueden llegar a dañar la motivación intrínseca de los alumnos (Mónico et al., 2017).

En tercer lugar, una de las consecuencias más serias del síndrome de burnout es el absentismo laboral (Rodríguez et al., 2017; Muñoz, 2018 y Cortés y Ruiz, 2021) que puede evolucionar hasta el retiro definitivo de la profesión como sostiene Berrio (2019) “se estima que un tercio de los docentes recién contratados se retiran durante los primeros tres años y aproximadamente el 50% lo hace durante los primeros cinco años” (p. 11) una de las principales razones, para dejar la profesión es el haber experimentado el agotamiento emocional, la dimensión fundamental del síndrome de burnout.

Finalmente, y fuera del ámbito laboral, una consecuencia del SB muy interesante apunta hacia la vida familiar del docente puesto que los profesores regresan a casa con la carga física, cognitiva y emocional que le produce el trabajo, lo que provoca una inadecuada vida familiar y de pareja por lo que el SB es responsable de muchos divorcios dentro de la profesión docente (Martínez et al., 2017).

Factores de riesgo

El síndrome de burnout es multicausal y multidimensional por lo que puede desarrollarse a causa de una gran cantidad de situaciones o variables tanto intrínsecas como extrínsecas al individuo. Sin embargo, cabe destacar que no existe un consenso general o estandarizado acerca de los factores o variables causantes de estrés, que pueden propiciar el desarrollo del SB. Una de las clasificaciones más recurrentes que se puede encontrar en la literatura especializada es la que realizan los autores Gallardo-López et al. (2019) en la que agrupan los factores de riesgo en tres grupos: la relación directa con el colectivo estudiantil, factores asociados a la organización y factores personales. Otra clasificación, la de Cárdenas et al. (2014) considera que las causas del SB se deben agrupar en variables

sociodemográficas (años de experiencia, estado civil, edad, etc.); de personalidad (tipos de personalidad, actitudes, etc.) y del trabajo y organización (administración, alumnos, rol docente, etc.).

Por su parte, León (2011) hace lo propio, pero de una manera mucho más específica pues por una parte propone los siguientes factores individuales: los aspectos de la personalidad, las expectativas personales, la vivencia propia del estrés, la problemática del rol, la edad, los años de servicio, el sexo y el estado civil. Por otra parte, propone los siguientes factores de riesgo en el contexto laboral: la baja implicación laboral por expectativas organizacionales, la sobrecarga laboral, la burocratización y el ambiente laboral.

En la misma línea, autores como Flores et al. (2021) y Unda et al. (2020) afirman que los factores de riesgo se encuentran en las variables contextuales del trabajo, es decir factores laborales. En el caso de Flores et al. (2021) los factores son: “ratio de alumnos por aula, exceso de burocracia, trato diario con los alumnos con problemas, el exceso de responsabilidades, el nivel de autoexigencia, las continuas reformas y cambios de leyes educativas” (p. 115). En cambio, Unda et al. (2020) proponen que algunos factores de riesgo psicosocial en el trabajo son: “Sobrecarga académica, Estudiantes difíciles, Inequidad en el trabajo, Falta de recursos para el trabajo, Falta de apoyo del jefe y Mala relación con compañeros” (p. 103) y los señalan como predictores para la aparición del síndrome.

En consecuencia, el docente está expuesto a factores de riesgo que pueden propiciar el Síndrome de Burnout tanto a nivel personal, es decir sus características sociodemográficas y de personalidad, como la propia implicación laboral y el contexto de

la organización educativa, en donde los distintos factores pueden aumentar la probabilidad de desarrollar el síndrome de Burnout.

Factores de protección

En lo referente a los factores de protección, se continúa en la misma línea que los factores de riesgo, es decir, los factores varían dependiendo de la población y variables estudiadas. Por lo tanto, cada estudio aporta varios posibles factores que pueden ayudar en la prevención del desarrollo del síndrome de burnout en población docente.

De acuerdo a Flores et al. (2021) existen dos grupos de factores de protección ante el síndrome de burnout, a los que denominan recursos laborales y personales. En primer lugar, señalan a los siguientes recursos laborales: el apoyo social, la formación docente, la disponibilidad de materiales y recursos adecuados para realizar su trabajo, la autonomía, la participación en la toma de decisiones, las posibilidades de promoción y “work engagement” o la ilusión por el trabajo. En segundo lugar, señalan a los siguientes recursos personales: los rasgos de la personalidad, las estrategias de afrontamiento, la estabilidad emocional, el afecto positivo, el optimismo, la inteligencia emocional, la autoeficacia y la resiliencia.

Los investigadores Buonomo et al. (2017) afirman que la literatura actual indica que varias dimensiones positivas pueden actuar como factores de protección hacia el burnout, mejorando así el bienestar de los docentes. Estos autores sostienen que la satisfacción laboral, autoeficacia, eficacia colectiva y actitudes positivas serían de ayuda en pos de prevenir el síndrome de burnout; dicha afirmación cobra sentido si se tiene en cuenta las dimensiones básicas del burnout propuestas en el modelo de Maslach y Jackson.

Un estudio diferente fue el realizado por Pizarro et al. (2014) pues plantean un solo factor de protección frente al síndrome de burnout: la personalidad eficaz. Este planteamiento surge debido a que las principales causas del desarrollo del burnout se relacionan con las demandas laborales y las dimensiones de la personalidad. En el estudio realizado se evidencia la influencia positiva de la personalidad eficaz en la prevención del síndrome de burnout, puesto que comprende competencias personales y sociales, las cuales pueden desarrollarse en los docentes, a través del entrenamiento con programas específicos.

En relación a lo anterior, Martín et al. (2020) desarrollan una investigación en la cual ratifican la importancia de los factores de la personalidad como protección en el desarrollo del síndrome de burnout docente. Puesto que se “confirma la idea de que un desarrollo de la personalidad eficaz sintetizadas en sus cuatro dimensiones constitutivas genera sentimientos de eficacia, de sentirse activo y útil en el desempeño docente” (Martín, et al., 2020, p. 85). Por ende, el fortalecimiento de las competencias personales a través del aprendizaje y entrenamiento de una personalidad eficaz se favorece el desarrollo de un ejercicio docente eficaz y saludable, contribuyendo a su vez en la mejora del entorno laboral docente.

A modo de conclusión, como se ha visto, los factores de protección pueden variar no solo entre poblaciones, sino también entre estudios, investigadores, enfoques, tiempo en el que se realizan, etc.; es decir, que son muy variadas y no todas se aplican a todas las poblaciones, pero, cada investigador aporta con cada estudio.

Estrategias de prevención

En cuanto al estudio de las estrategias de prevención del síndrome de burnout, varios autores como Cherniss (1990), Burke (1992), Guerrero (2003) han coincidido que la forma más eficaz para prevenir el síndrome de burnout es con un proceso de intervención a nivel individual y organizacional. En concordancia, Cortés y Ruiz (2021) indican que se pueden tomar varias vías para prevenir el burnout docente en dos niveles: el individual y con ayuda de las instituciones en las que el docente desarrolla su trabajo.

Para comprender a que refieren cada uno de estos niveles, con base en Guerrero y Rubio (2005), se establece por un lado que las estrategias individuales son las que permiten al docente manejar su situación al aumentar su capacidad de adaptación y afrontamiento del estrés laboral. Por otro lado, las estrategias de intervención a nivel social permiten romper el aislamiento y potenciar los procesos de socialización del docente, mientras que las estrategias a nivel organizacional se enfocan en acciones dirigidas a modificar los aspectos disfuncionales de la institución.

Algunas estrategias individuales pueden ser:

- Mantener la motivación con respecto a su trabajo teniendo en cuenta las razones por las que el individuo seleccionó su carrera y el gran aporte a la sociedad que realiza con su labor diaria.
- Reconocer sus propias capacidades teniendo en cuenta su experiencia y los logros que ha alcanzado a lo largo de su vida profesional, para poder enfrentar los retos diarios de su profesión.
- Usar correctamente la inteligencia emocional sin reprimir ni negar sus emociones tanto positivas como las negativas y gestionarlas de forma óptima.

- Incorporar rutinas de ejercicio físico y/o practicar algún deporte dentro de la rutina diaria apoyan al autocuidado de los individuos.

En lo que refiere a las estrategias institucionales para la prevención del SB se pueden citar:

- Respetar los horarios laborales, pues cuanto más tiempo disponga el docente para realizar actividades familiares o de ocio y relajación, mejor será su salud emocional y, por ende, podrá aumentar su rendimiento profesional.
- Promocionar el trabajo en equipo, pues puede constituir una fuente de contención y apoyo entre iguales para enfrentar los problemas diarios de la labor docente.
- Implementar programas de liderazgo para los directivos de la institución porque con un liderazgo positivo se puede evitar un clima laboral negativo y un posible desarrollo del burnout en los docentes de la institución (Cortés y Ruiz, 2021 op. cit.).

Satisfacción laboral

El estudio de este fenómeno tuvo su auge a partir de la segunda mitad del siglo XX (Cuesta, 2020) por lo que se puede afirmar que es un estudio relativamente reciente, realizado especialmente por la psicología laboral Pujol-Cols y Dabos (2018). De acuerdo a varios investigadores como Oros y Main (2004), Ruvalcaba et al. (2014) y Salazar y Ospina (2019) el primer estudio de la Satisfacción Laboral (SL) fue realizado por Happock en el año 1935, pero que, de manera simultánea, el autor Elton Mayo realizaba estudios psicológicos acerca de las condiciones físicas y el desempeño personal; los denominados estudios de Hawthorne (Boada 2019).

Según Muñoz-Méndez et al. (2017) a partir de los años 90 muchos estudios han centrado sus esfuerzos en conceptualizar el término de satisfacción laboral, que a día de hoy sigue siendo un término polisémico y multidimensional, que depende de los presupuestos teóricos que manejen los autores Díaz et al., (2013). Además, hay que tener en cuenta que existe una cierta dificultad en la definición de satisfacción laboral, sobre todo por la similitud que existe con otras categorías tales como la motivación o la actitud hacia el trabajo y la moral laboral (Ruvalcaba et al., 2014); a continuación, algunas definiciones.

En primer lugar y de manera muy general, se puede afirmar que la satisfacción laboral puede ser definida como una actitud general del individuo hacia su trabajo (Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri, 2020); en la misma línea, (Pujol-Cols y Dabos, 2018) la definen como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo; en cambio, para Locke (1976) la satisfacción laboral es una respuesta emocional resultado de la apreciación subjetiva de las experiencias laborales del individuo; asimismo, Oros y Main (2004) entienden a la SL como una actitud de fuerte contenido emocional hacia el trabajo que se realiza. Para los fines de esta investigación y a modo de integración de varios autores, Menghi y Oros (2014) definen a la SL tanto como un estado emocional y una actitud positiva hacia el trabajo como consecuencia de la evaluación subjetiva realizada por el sujeto.

En cuanto a las variables que conforman o influyen en la satisfacción laboral, al igual que en el concepto, varía entre los diferentes autores; por ejemplo, para Díaz et al. (2013) existen en tres dimensiones fundamentales: “las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance que hace el individuo entre lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y

mental” (p. 117). En cambio, para Pujol-Cols y Dabos (2018) la Satisfacción Laboral se compone de dos partes, la cognitiva que hace referencia a una evaluación consciente acerca de su trabajo y la afectiva que refiere a las emociones que tiene el empleado hacia su trabajo.

Acercas de los enfoques de investigación que se han realizado a lo largo de los años de estudio la Satisfacción Laboral Pujol-Cols y Dabos (2018) han compilado tres enfoques de estudio bastante delimitados:

- a) Enfoque situacional: se trata de los estudios que se centran en las “situaciones”, entendidas como los lineamientos organizados por las instituciones, que influyen en las actitudes y el bienestar de los empleados.
- b) Enfoque disposicional: estos estudios concentran sus análisis en estados mentales inobservables, que se denominan “disposiciones” que influyen directamente en las actitudes y comportamientos de los empleados ante el contexto de su trabajo.
- c) Enfoque interaccionista: agrupan a las investigaciones que toman a las dos perspectivas anteriores, es decir integran las situaciones y las disposiciones para estudiar y explicar la SL.

Modelos explicativos de la Satisfacción Laboral.

Para iniciar con una visión general de los modelos explicativos de la satisfacción laboral, parece relevante citar el trabajo de Ruvalcaba et al. (2014) quienes proponen tres tipos de modelos explicativos:

1. Modelos basados en la satisfacción de necesidades: estos modelos tienen como principal balizaje a la teoría de las necesidades, desarrollada por el psicólogo

Maslow; dentro de este grupo se encuentra el modelo de dos factores de Herzberg desarrollado en el año de 1959.

2. Modelos basados en el grupo de referencia (de comparación interpersonal): los modelos dentro de este grupo, se enfocan en las actitudes hacia el trabajo. Los empleados construyen sus actitudes obteniendo información del contexto, especialmente de otros empleados. Entre los modelos de este grupo se destaca el modelo de ajuste en el trabajo, desarrollado por Dawis y Lofquist en 1984.
3. Modelos basados en la comparación intrapersonal: estos modelos explican a la SL cómo un proceso en el que los empleados comparan lo que desean con lo que reciben, en una relación inversa en la que a menor discrepancia mayor nivel de satisfacción; se puede destacar el modelo propuesto por Locke, la teoría de la discrepancia de 1976.

A continuación, se describe el modelo explicativo al que se adscribe el presente estudio:

Modelo de dos factores o Teoría bifactorial de Herzberg de 1959. De acuerdo a Ruiz (2009) esta teoría menciona que existen dos grupos o factores que influyen en la motivación y en la satisfacción de las personas en su trabajo.

El primero, un grupo de factores intrínsecos o motivacionales: que son las tareas y deberes relacionados con el cargo, que produce en el trabajador un efecto de satisfacción duradera y un aumento en la productividad; logro, reconocimiento, responsabilidad.

El segundo, los factores extrínsecos o higiénicos: estos son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, en donde hay retribuciones externas como el salario, entorno físico, seguridad en el trabajo, clima laboral. Este grupo de factores no brindan una satisfacción directa al momento de ejecutar el trabajo y se asocian con la insatisfacción.

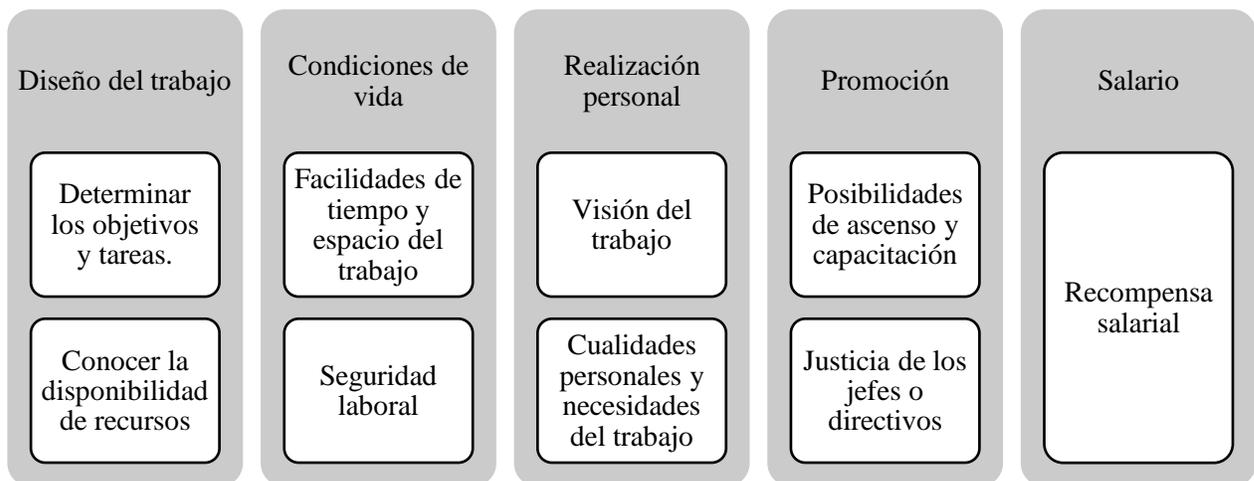
Satisfacción laboral docente

La variable secundaria de la investigación es la Satisfacción Laboral. La SL tiene un carácter multidimensional, pero en un sentido amplio se la puede entender como “el conjunto de actitudes positivas que el trabajador adopta hacia la propia labor” (Oros y Main, 2004, p. 21), es decir, es el estado de gratificación del trabajador sobre su acción profesional. En el campo docente, la satisfacción laboral ha sido analizada por distintos autores, puesto que, en los últimos años se ha considerado a la docencia como una de las profesiones con mayor inclinación a desarrollar el Síndrome de Burnout.

Para Anaya y Suárez (2007) existen cinco dimensiones de la satisfacción laboral docente: el diseño del trabajo, las condiciones de vida asociadas al trabajo, la realización personal, la promoción y superiores, y por último el salario (ver figura 1).

Figura 1

Dimensiones de la satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia con base en Anaya y Suárez (2007).

En conjunto, estas dimensiones propician, que el docente sienta o no satisfacción sobre su labor diaria; sin embargo, es importante comprender la influencia de los factores

contextuales como el tipo de contrato, la jornada, las características sociodemográficas del trabajador y el entorno laboral en el que se desempeña. Dichos factores condicionan el desarrollo de un nivel alto de satisfacción laboral, y sin duda, eso es beneficioso para la institución educativa.

Por lo tanto, la satisfacción laboral docente “constituye un resultado organizacional que expresa el grado de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzado por la institución” (Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri, 2020, p. 76). De manera que, el nivel de desempeño del docente aumenta cuando se siente no solo motivado sino también comprometido y sobre todo realizado, es decir, a gusto en su labor educativa.

Influencia de la satisfacción laboral y el burnout

De acuerdo a lo descrito en líneas anteriores, es notoria la influencia que tiene la satisfacción laboral en el desarrollo del Síndrome de Burnout en los docentes pues sí los niveles de satisfacción, motivación y/o compromiso por enseñar disminuyen y dejan de ser suficientes para que el docente logre un desempeño satisfactorio y, de esta forma pueda afrontar las situaciones labores cotidianas, existen mayores probabilidades de que experimente malestares psicofísicos y agotamiento emocional, desencadenando en el Síndrome de Burnout (Menghi y Oros, 2014).

De manera que, los niveles altos de satisfacción laboral tienen una influencia significativa en que los trabajadores se sientan complacidos con su trabajo. Por lo que, si un docente está satisfecho con el manejo de su clase y las estrategias que aplica, tendrá una mayor Realización Personal (RP) (la tercera dimensión del modelo explicativo de Maslach y Jackson) asociada a su tarea educativa provocando un bajo Agotamiento Emocional

previniendo así que se desarrolle el Síndrome de Burnout (Menghi y Oros, 2014; Mónico et al., 2017; Salazar y Ospina, 2019).

La docencia tiene un gran impacto en la vida de los estudiantes pues además de proveer conocimientos curriculares, se transmiten principios, valores y normas. El docente es un referente para sus estudiantes, y si presenta actitudes negativas (cánicas) en su trabajo, posiblemente exista falta de compromiso e interés por el progreso académico de sus estudiantes. Por lo tanto, la satisfacción laboral docente está estrechamente ligada a su desempeño (Oros y Main, 2004). Es así que, conocer el nivel de satisfacción que el docente percibe sobre su práctica educativa es imprescindible, para que en la institución se puedan promover acciones que contribuyan en la prevención del síndrome de burnout.

Objetivo General

- Analizar la relación entre los niveles del síndrome de burnout en docentes de educación básica de la provincia de Napo-Ecuador con una serie de variables consideradas como posibles factores predisponentes y otras variables con posible efecto protector; además de comprobar el efecto de la satisfacción laboral en el burnout y de algunas de estas variables en la satisfacción laboral.

Objetivos Específicos

- Analizar la influencia negativa de algunas variables sociodemográficas y laborales en el síndrome de burnout.
- Identificar posibles factores que actúen como agentes protectores del síndrome de Burnout docente: apoyo social, motivación docente, satisfacción laboral, etc.
- Establecer si hay una relación entre la satisfacción laboral y el burnout

- Determinar los factores de protección y de riesgo para la satisfacción laboral.

Hipótesis:

- Las variables sociodemográficas tienen impacto positivo o negativo en el desarrollo del Síndrome de Burnout en los docentes del Napo-Ecuador.
- Las variables de Estrés de rol y Antecedentes organizacionales y laborales (Supervisión, Condiciones organizacionales, Preocupaciones profesionales, Falta de reconocimiento profesional) actúan como factor de riesgo para el desarrollo del Síndrome de Burnout.
- Las variables de motivación (Vocación, ayuda y asistencia, Condiciones laborales, Apoyo del Contexto, Valoración social, Carrera no recomendada) y de Apoyo Social percibido (Familiar, Amigos, Otros Significativos) actúan como factores de protección para prevenir el desarrollo del Síndrome de Burnout.
- La variable satisfacción laboral tendrá un efecto protector en las tres dimensiones del Síndrome de Burnout.
- Las variables de Estrés de rol y Antecedentes organizacionales y laborales (Supervisión, Condiciones organizacionales, Preocupaciones profesionales, Falta de reconocimiento profesional) influyen negativamente en la Satisfacción profesional de los docentes de la provincia del Napo.
- Las variables de motivación (Vocación, ayuda y asistencia, Condiciones laborales, Apoyo del Contexto, Valoración social, Carrera no recomendada) y de Apoyo Social percibido (Familiar, Amigos, Otros Significativos) influyen positivamente en la Satisfacción profesional.

Capítulo II

Marco Metodológico

La presente investigación se adscribe al paradigma positivista de la ciencia con un enfoque cuantitativo. El diseño corresponde a un estudio ex post facto de alcance transeccional-correlacional; este diseño se ha utilizado en otras investigaciones tales como las realizadas por Blázquez et al. (2021), Gallardo-Lopez (2019), Kasalak y Dagyar (2021) y Pugo y Silva (2021).

Muestra

Los sujetos que participan en la investigación corresponden a estudiantes de pre grado del programa de Profesionalización Docente del Centro de Apoyo de la Universidad Nacional de Educación (UNAE) del Ecuador, que se encuentra ubicado en la ciudad del Tena en la provincia del Napo, una de las siete provincias amazónicas. Estos estudiantes, a su vez, laboran diariamente como docentes, con varias situaciones contractuales, en diversas instituciones educativas de la provincia y a su vez, son estudiantes universitarios.

Inicialmente se planteó tener una muestra de por lo menos 100 individuos puesto que la matrícula al mes de septiembre de 2021 en el Centro de Apoyo Tena-Napo ascendía a 400 estudiantes. Sin embargo, por varias razones, especialmente de tipo económico los estudiantes se encontraban fuera de actividades académicas, lo que significó que no se pueda contactar con ellos de forma eficiente pues solo se les podía enviar correos electrónicos. Por lo tanto, la muestra es de tipo no probabilística y asciende a un total de 80 individuos, quienes, de forma libre y voluntaria decidieron aceptar la invitación para participar en el estudio. Del total de los 80 participantes el 43,8% es masculino (N=35) y el

56,3% restante femenino (N=45) con una edad $M=42$ años con una $SD= 7,6$; y una media de 14,18 años de experiencia con una $SD=6,33$.

Técnicas e instrumentos

La técnica de recolección de datos utilizada fue una encuesta, la misma que estuvo conformada por cinco instrumentos: Cuestionario de Burnout del Profesorado- Revisado (CBP-R), Escala de Satisfacción Laboral (ESLA-Educación), Factors Influencing Teaching (FIT)-Choice Scale, Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES) y la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (EMASP). Además, se recopilaron los datos sociodemográficos y laborales de los docentes encuestados tales como el sexo, edad, número de hijos, años de experiencia, situación laboral, tamaño de clase, jurisdicción de la institución educativa, situación laboral, estado civil, etc. (Ver tabla 2). Es necesario notar que, en los anexos no se encuentran los instrumentos pues tienen derechos de autor que no se pueden infringir, pero si se encuentran los enlaces web (Ver Anexo I).

Cuestionario de Burnout del Profesorado- Revisado (CBP-R). Este instrumento corresponde a una revisión y actualización del Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP) el cual fue desarrollado inicialmente por los autores Moreno-Jiménez, Oliver y Aragonese en el año de 1993. La revisión, es decir la inclusión de la “R” en el acrónimo, fue realizada por Moreno-Jiménez et al. (2000) para adaptarse mejor a los lineamientos teóricos del MBI. El instrumento consta de 66 ítems. En un primer momento los ítems del 1 al 11 se puntúan con una escala de Likert de 1 No me afecta, 2 Me afecta un poco, 3 Me afecta moderadamente, 4 Me afecta bastante y 5 Me afecta muchísimo. Posteriormente, los

restantes 55 ítems se puntúan en otra escala de Likert de 1 Totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 Indeciso, 4 De acuerdo y 5 Totalmente de acuerdo.

El CBP-R está estructurado en tres factores cada uno con dos escalas; el primer factor Estrés y Burnout con las escalas Estrés de rol y Burnout; el segundo factor Desorganización con Supervisión y Condiciones organizacionales; finalmente, el tercer factor Problemática administrativa con preocupaciones profesionales y Falta de reconocimiento profesional.

A criterio de Gallardo-López et al. (2019) “CBP-R es un instrumento fiable y válido para evaluar el burnout en el profesorado” (p. 16). Sin embargo, Moreno-Jiménez et al. (2000) quienes son los autores del instrumento afirman que el MBI en la forma Ed es irremplazable para evaluar el burnout en docentes. Por lo que, se decidió que para esta investigación se utilizaría los factores del CBPR que no son evaluados por el MBI, de cara a no evaluar dos veces las mismas variables.

En lo que se refiere a la fiabilidad del instrumento, las escalas presentan los siguientes coeficientes alfa: ,83 para Estrés de rol; ,61 Supervisión; ,62 Condiciones organizacionales; ,83 Preocupaciones profesionales y ,83 Falta de reconocimiento profesional (Moreno-Jiménez et al., 2000). En esta línea los índices de fiabilidad para esta investigación fueron los siguientes: ,79 para Estrés de rol; ,64 Supervisión; ,29 Condiciones organizacionales; ,77 Preocupaciones profesionales y ,78 Falta de reconocimiento profesional. También, el instrumento está adaptado y validado en el idioma español.

Escala de Satisfacción Laboral (ESLA-Educación). Este instrumento corresponde a la puesta en práctica de la teoría de dos factores de Herzberg del año 1959 y fue desarrollado por Oros y Main (2004), consta de 33 ítems organizados en dos factores con

dos dimensiones cada uno: el factor Extrínseco con las dimensiones tarea y socio-organizativa y el factor Intrínseco con las dimensiones motivación y autorrealización. El instrumento se puntúa en orden decreciente: 1 Fuerte acuerdo, 2 Acuerdo, 3 Neutro, 4 Desacuerdo y 5 Fuerte desacuerdo; pero se debe tener en cuenta que 18 ítems se puntúan de forma inversa.

En lo que se refiere a fiabilidad, las autoras afirman que el alfa de Cronbach del instrumento fue de ,88 mientras que para sus dos factores los valores fueron de ,85 para el extrínseco y ,77 para el intrínseco Oros y Main (2004); en la misma línea, los índices de Cronbach en esta investigación fueron de ,84 para todo el instrumento; ,72 para el factor intrínseco y ,79 para el extrínseco. Además, el instrumento está validado en el idioma español.

Factors Influencing Teaching (FIT)-Choice Scale. Este instrumento fue desarrollado teniendo como punto inicial la teoría de la expectativa del valor del autor Eccles en el año de 1993 en la que se buscó explicar las razones de la motivación para la elección de la carrera profesional. La traducción y validación al idioma español fue realizada por Gratacós y López-Jurado (2016) con un total de 80 ítems originales, organizados en cuatro partes con dos escalas globales: motivaciones y percepciones.

Sin embargo, el instrumento utilizado en esta investigación corresponde a la adaptación desarrollada por Hernández (2019). Dicha adaptación reduce el instrumento a un total de 19 ítems que buscan analizar el grado de motivación de profesores. El instrumento se puntúa mediante una escala Likert de la siguiente forma: 0 Nada de acuerdo, 1 Poco de acuerdo, 2 Algo de acuerdo, 3 De acuerdo, 4 Bastante de acuerdo, 5 Muy de acuerdo y 6 Totalmente de acuerdo. En cuanto a la fiabilidad de esta adaptación, el alfa de

Cronbach original es de ,779, pero en este estudio el índice ascendió a ,82; la adaptación al idioma español fue realizado por Gratacós y López-Jurado (2016).

Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES). El instrumento principal de esta investigación es el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) en la versión Educators Survey o (ES) (Ugalde y Molestina, 2018), el cual difiere del General Survey (GS) pues que se reemplazan la palabra clientes por estudiantes/alumnos. Este instrumento es considerado el instrumento más utilizado en todo el mundo para evaluación de este síndrome (Manzano 2020; González-Palma y Alarcón-Chávez, 2021).

Los 22 ítems del instrumento se puntúan con una escala de Likert 1=Nunca, 2=Pocas veces, al año, 3=Pocas veces al mes, 4=Pocas veces a la semana y 5=Siempre; sin embargo, se debe tener en cuenta que los ítems de la escala de Realización personal se puntúan a la inversa. Sin embargo, el instrumento ecuatoriano no tiene datos sobre su fiabilidad, pero los datos de este instrumento en España, indican que la fiabilidad en el trabajo de Parte y Herrador (2021) se indican los siguientes índices de alfa de Cronbach para la escala de Agotamiento emocional (AE) ,70; para Despersonalización (DP) ,45; y ,74 para Realización personal (RP); en la presente investigación se realizaron los análisis de fiabilidad para la muestra y se obtuvieron los siguientes índices: ,88 para AE; ,48 para DP y ,84 para RP. Finalmente, el instrumento está validado al idioma español.

Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (EMASP). De acuerdo a Matrángolo et al. (2021) la EMASP fue diseñada por los investigadores Zimet et al. en el año 1988 y a día de hoy se utiliza esta escala a nivel mundial. La EMASP contiene un total de 12 ítems que preguntan acerca de la percepción que tiene el sujeto sobre el apoyo social

que recibe por parte de su familia, amigos y otras personas significativas, las mismas son las 3 escalas en las que se organiza el instrumento.

El instrumento se puntúa mediante una escala de Likert del 1 al 7 en el que el 1 corresponde a Muy en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 Algo en desacuerdo, 4 Ni en acuerdo ni en desacuerdo, 5 Algo de acuerdo, 6 De acuerdo y 7 Muy de acuerdo. En lo referente a la fiabilidad del instrumento, Matrángolo et al. (2021) presentan los siguientes índices: ,934 para la escala de apoyo social familiar; ,941 para la escala de apoyo social de amigos y ,890 para la escala de apoyo social de otros significativos. Mientras que en la presente investigación se obtuvieron los siguientes índices: ,825 para apoyo social familiar; ,78 para apoyo social de amigos y ,84 para apoyo social otro significativo.

Procedimiento

Se realizó un proceso de pilotaje con la colaboración de un total de diez docentes durante la primera semana del mes de marzo de 2022, para comprobar la existencia de errores de tipeo, tiempo de llenado y determinar términos que puedan causar confusión; luego de este proceso, se redujo el número de ítems del cuestionario final de 220 a 146 pues se retiró la escala de Burnout del instrumento CBP-R, también se excluyó la totalidad de las preguntas del Cuestionario de Actitudes Motivacionales del Profesorado (AMOP-A) y se reajustaron ítems sociodemográficos.

Una vez realizado el pilotaje, en el mes de abril de 2022 se realizaron las gestiones necesarias con la Universidad Nacional de Educación, se remitió un oficio solicitando autorización para el acceso a los correos electrónicos personales e institucionales de los estudiantes del centro de apoyo Tena-Napo tanto a la Dirección de Carreras a Distancia del

programa de Profesionalización docente cómo a la Coordinación del Centro de apoyo. Cuando se obtuvo el permiso necesario se realizó la invitación para participar en la investigación enviando el cuestionario por correo electrónico; el cuestionario estuvo abierto para recibir respuestas durante las dos últimas semanas del mes de abril, mediante la plataforma Google Forms; dentro del cuestionario se colocó, previo a las preguntas, el consentimiento informado, permitiendo a los estudiantes del Centro de Apoyo decidir participar o no en la investigación (Ver Anexo II).

Capítulo III

Análisis de datos

El procesamiento de datos se realizó mediante el software “*Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*” en su versión 26. En primer lugar, se realizaron los análisis descriptivos tanto de las variables sociodemográficas, como de las variables medidas por los instrumentos utilizados. Luego, se realizó el análisis correlacional y un análisis de regresión por el método de pasos para ver qué factores de riesgo predecían mejor la probabilidad de sufrir burnout y el tener un bajo nivel de satisfacción laboral y, también, que factores de protección predecían mejor la probabilidad de no sufrir burnout y alcanzar un nivel alto de Satisfacción laboral.

Caracterización de la población.

A continuación, se presentan los datos sociodemográficos de la población estudiada las variables cualitativas en la tabla 2 y los cuantitativas en la tabla 3

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de las variables cualitativas

	Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	35	43,8%
	Femenino	45	56,3
Estado Civil	Soltero/a con pareja habitual	8	10

	Soltero/a sin pareja habitual	8	10
	Casado/a	39	48,8
	Viudo/a	1	1,3
	Unión Libre	15	18,8
	Divorciado/a	9	11,3
Tipo de sostenimiento	Fiscal	58	72,5
	Fiscomisional	21	26,3
	Privado	1	1,3
Jurisdicción	Hispana	51	63,8
	Intercultural	29	36,3
Subnivel de enseñanza	Inicial	5	6,3
	Preparatoria	6	7,5
	Elemental	22	27,5
	Media	29	36,3
	Superior	18	22,5
Tipo de institución	Unidocente	7	8,8
	Pluridocente	17	21,3
	Completa	56	70
Situación Laboral	Contratado	44	55
	Nombramiento	36	45
Otro trabajo	Sí	3	3,8

No 77 96,3

Tabla 3*Estadísticos descriptivos de las variables cuantitativas*

Variable	Rango	Media	Desviación estándar
Edad	28	42,58	7,678
Años de experiencia	31	14,18	6,332
Tamaño de clase	44	23,28	8,989
Número de hijos	8	2,80	1,546

Resultados generales

En este apartado se presentan los resultados descriptivos de todas las subescalas de los instrumentos aplicados en el cuestionario.

Tabla 4*Estadísticos descriptivos de las subescalas de los instrumentos aplicados*

Estrés de rol	Media	37,86
	Desviación estándar	8,29
	Rango	37,00
Supervisión	Media	27,96
	Desviación estándar	5,96
	Rango	28,00
Condiciones organizacionales	Media	25,21
	Desviación estándar	4,24

	Rango	20,00
Preocupaciones profesionales	Media	20,61
	Desviación estándar	6,73
	Rango	28,00
Falta de reconocimiento profesional	Media	10,71
	Desviación estándar	3,40
	Rango	15,00
Jornada Laboral	Media	11,54
	Desviación estándar	2,37
	Rango	10,00
Ambiente de trabajo	Media	10,48
	Desviación estándar	1,86
	Rango	10,00
Comunicación	Media	29,00
	Desviación estándar	4,09
	Rango	22,00
Integración	Media	14,25
	Desviación estándar	2,38
	Rango	11,00
Desgano	Media	16,84
	Desviación estándar	2,77
	Rango	14,00

Incertidumbre	Media	6,47
	Desviación estándar	1,66
	Rango	6,00
Sentido de Logro	Media	14,80
	Desviación estándar	1,93
	Rango	9,00
Vocación	Media	12,24
	Desviación estándar	1,60
	Rango	9,00
Tarea	Media	22,01
	Desviación estándar	3,40
	Rango	17,00
Socio organizativa	Media	43,25
	Desviación estándar	5,76
	Rango	28,00
Motivación SL	Media	23,31
	Desviación estándar	3,90
	Rango	17,00
Autorrealización	Media	27,04
	Desviación estándar	3,07
	Rango	16,00
Extrínseca	Media	65,26

	Desviación estándar	7,76
	Rango	45,00
Intrínseca	Media	50,35
	Desviación estándar	5,62
	Rango	26,00
Satisfacción Laboral	Media	115,61
	Desviación estándar	11,90
	Rango	66,00
Vocación ayuda y asistencia	Media	38,13
	Desviación estándar	8,40
	Rango	32,00
Condiciones laborales	Media	12,26
	Desviación estándar	3,90
	Rango	21,00
Apoyo del contexto	Media	7,90
	Desviación estándar	2,64
	Rango	12,00
Valoración social	Media	3,30
	Desviación estándar	2,58
	Rango	10,00
Carrera no recomendada ni elegida como primera opción	Media	8,48
	Desviación estándar	2,81

	Rango	10,00
Agotamiento Emocional	Media	19,51
	Desviación estándar	7,89
	Rango	28,00
Despersonalización	Media	9,25
	Desviación estándar	3,59
	Rango	13,00
Realización Personal	Media	35,83
	Desviación estándar	5,29
	Rango	29,00
Apoyo social familiar	Media	24,14
	Desviación estándar	3,59
	Rango	20,00
Apoyo social amistades	Media	22,16
	Desviación estándar	4,29
	Rango	24,00
Apoyo social otros significativos	Media	23,50
	Desviación estándar	4,55
	Rango	24,00

Factores de Riesgo asociados al Burnout

En este apartado se muestran los resultados más relevantes de las variables que se correlacionan con las tres dimensiones del burnout y, sobre todo los resultados del análisis

de regresión que indica que variables pueden actuar como factores de riesgo; este apartado tiene dos secciones, la primera con respecto a las dimensiones del burnout y las variables sociodemográficas y la segunda sección con las dimensiones del burnout y las variables Estrés de rol y Antecedentes organizacionales y laborales del instrumento CBP-R.

En primer lugar, se analizó la posible relación entre los factores sociodemográficos y las tres dimensiones del burnout, ninguno de los factores sociodemográficos tuvo ningún efecto significativo en ninguna de las dimensiones del burnout. Cabe indicar que se hizo la transformación correspondiente de las variables cualitativas para poder analizar esta relación.

En segundo lugar, se analizan los resultados de cada una de las tres dimensiones del burnout y las posibles correlaciones con las variables de Estrés y Antecedentes organizacionales y laborales.

Agotamiento Emocional, Estrés de Rol y Antecedentes organizacionales y laborales. El análisis de correlación se presenta en la tabla 5 y muestra que existe una correlación positiva significativa entre la subescala Estrés de Rol del CBP-R y el Agotamiento Emocional, es decir, que a mayor Estrés de Rol mayor Agotamiento Emocional; el análisis de regresión indica que el único factor de riesgo que predice la dimensión de agotamiento emocional del burnout es el Estrés de Rol, los otros factores no alcanzan un nivel predictivo significativo como muestra la tabla 6 se confirma que el Estrés de Rol es un factor de riesgo para el Agotamiento Emocional.

Tabla 5

Análisis de correlación entre agotamiento emocional, estrés de rol y antecedentes organizacionales y laborales

		Agotamiento Emocional	Sig. (unilateral)
Correlación de Pearson	Estrés de rol	,440	,000
	Supervisión	,111	,162
	Condiciones organizacionales	,048	,336
	Preocupaciones profesionales	,059	,301
	Falta de reconocimiento profesional	,037	,373

Tabla 6

Regresión lineal del estrés de rol como predictor del agotamiento emocional

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	
1	,440 ^a	,194	,183	7,13399	,194	18,750	1	78	,000

a. Predictores: (Constante), Estrés de Rol

Despersonalización, Estrés de Rol y Antecedentes organizacionales y laborales.

La tabla 7 muestra que existe una correlación positiva entre el Estrés de Rol y la Despersonalización, la significancia es relevante y la regresión muestra, como se ve en la tabla 8, al Estrés de Rol como un predictor o factor de riesgo de la dimensión de Despersonalización del SB.

Tabla 7

Análisis de correlación entre despersonalización, estrés de rol y antecedentes organizacionales y laborales

		Despersonalización	Sig. (unilateral)
Correlación de Pearson	Estrés de Rol	,421	,000
	Supervisión	,026	,410
	Condiciones organizacionales	-,030	,395
	Preocupaciones profesionales	,099	,191
	Falta de reconocimiento profesional	,009	,468

Tabla 8

Regresión lineal del estrés de rol como predictor de la despersonalización

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
						en F	gl1	gl2	
1	,421 ^a	,177	,166	3,27900	,177	16,774	1	78	,000

a. Predictores: (Constante), Estrés de Rol

Realización personal, Estrés de Rol y Antecedentes organizacionales y

laborales. En el caso de la Realización Personal la tabla 9 muestra una correlación negativa entre el Estrés de Rol y la RP y una significancia de ,025; sin embargo, el análisis de regresión realizado no mostró ninguno de estos factores, incluyendo el estrés de rol, como factor de riesgo con poder de predicción de sufrir burnout.

Tabla 9

Análisis de correlación entre realización personal, estrés de rol y antecedentes organizacionales y laborales

		Realización personal	Sig. (unilateral)
Correlación de Pearson	Estrés de Rol	-,219	,025
	Supervisión	-,077	,248
	Condiciones organizacionales	-,127	,130
	Preocupaciones profesionales	,002	,492
	Falta de reconocimiento profesional	,110	,165

Factores de Protección asociados al Burnout

En este apartado se presentan los resultados más relevantes de las variables que se correlacionan con alguna de las tres dimensiones del burnout y que pueden actuar como factores de protección frente al desarrollo del síndrome.

Agotamiento Emocional y variables de motivación. El análisis de correlación mostrado en la tabla 10 presenta la existencia de asociación negativa entre el AE y las variables Vocación, ayuda y asistencia y Apoyo del contexto, pero en la regresión de la tabla 11 se muestran a las variables: Vocación, ayuda y asistencia, y Carrera no recomendada como los predictores del AE, es decir, que actúan como factores de protección frente al AE.

Tabla 10

Análisis de correlación entre agotamiento emocional, vocación, ayuda y asistencia y apoyo del contexto

		Agotamiento Emocional	Sig. (unilateral).
Correlación de Pearson	Vocación ayuda y asistencia	-,252	,012
	Condiciones laborales	-,085	,228
	Apoyo del contexto	-,250	,013
	Valoración social	-,138	,111
	Carrera no recomendada REC	-,180	,055

Tabla 11

Regresión lineal de la vocación, ayuda y asistencia y apoyo del contexto como predictor del agotamiento emocional

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,252 ^a	,064	,052	7,68806	,064	5,307	1	78	,024
2	,340 ^b	,116	,093	7,51961	,052	4,534	1	77	,036

a. Predictores: (Constante), Vocación ayuda y asistencia

b. Predictores: (Constante), Vocación ayuda y asistencia, Carrera no recomendada REC

En lo referente a la dimensión despersonalización del síndrome de burnout, los análisis con respecto a las variables de motivación no mostraron algún factor como predictor de burnout, o sea que no actúan como factores de protección.

Realización Personal y variables de motivación. La tabla 12 presenta los índices de correlación; existen índices que indican significatividad de correlación positiva entre las variables de Vocación ayuda y asistencia, Apoyo del Contexto, Carrera no recomendada y Realización Personal, pero en la regresión realizada, mostrada en la tabla 13, solo las

variables Vocación ayuda y asistencia, y Carrera no recomendada actúan como factores de protección ante el burnout, pues entre mayor índice se presenten en dichas variables, mayor nivel de Realización personal que actúa de forma inversa en el SB.

Tabla 12

Análisis de correlación entre la realización personal, la vocación, ayuda y asistencia y apoyo del contexto

		Realización personal	Sig. (unilateral)
Correlación de Pearson	Vocación ayuda y asistencia	,254	,011
	Condiciones laborales	,028	,403
	Apoyo del contexto	,211	,030
	Valoración social	-,183	,052
	Carrera no recomendada	,216	,027
	REC		

Tabla 13

Regresión lineal de la vocación, ayuda y asistencia y apoyo del contexto como predictor de la realización personal

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,254 ^a	,065	,053	5,15247	,065	5,379	1	78	,023
2	,367 ^b	,135	,112	4,98755	,070	6,244	1	77	,015

a. Predictores: (Constante), Vocación ayuda y asistencia

b. Predictores: (Constante), Vocación ayuda y asistencia, Carrera no recomendada REC

Agotamiento Emocional y variables de Apoyo social. En este análisis, presentado en la tabla 14, se muestran los índices de correlación y se indica que las tres variables de Apoyo social tienen una correlación negativa, es decir, a mayor nivel de apoyo social familiar, de amistades y de otros significativos menor nivel de agotamiento emocional; en

la regresión de la tabla 15 se evidencia que solo el Apoyo social Familiar actúa como factor de protección ante el Agotamiento Emocional.

Tabla 14

Análisis de correlación entre el agotamiento emocional y las variables de apoyo social

		Agotamiento Emocional	Sig. (unilateral)
Correlación de Pearson	Apoyo social familiar	-,278	,006
	Apoyo social amigos	-,054	,317
	Apoyo social otros	-,218	,026

Tabla 15

Regresión lineal entre el apoyo social familiar como predictor del agotamiento emocional

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,278 ^a	,077	,065	7,63235	,077	6,528	1	78	,013

a. Predictores: (Constante), Apoyo social familiar

Despersonalización y variables de Apoyo social. La tabla 16 presenta los índices de correlación e indica que las variables de Apoyo social Familiar y Apoyo social de otros significativos tienen una correlación negativa con una significancia relevante al respecto de la DE. Asimismo, la regresión de la tabla 17 indica que solo el Apoyo social de otros significativos actúa como factor de protección ante la Despersonalización.

Tabla 16*Análisis de correlación entre despersonalización y variables de apoyo social*

		Despersonalización	Sig. (unilateral)
Correlación de Pearson	Apoyo social familiar	-,199	,038
	Apoyo social amigos	-,054	,316
	Apoyo social otros	-,299	,004

Tabla 17*Regresión lineal del apoyo social como predictor de despersonalización*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
						en F	gl1	gl2	
1	,299 ^a	,089	,078	3,44892	,089	7,666	1	78	,007

a. Predictores: (Constante), Apoyo social otros

Realización Personal y variables de Apoyo social. El análisis de correlación de la tabla 18 presenta índices de asociación positivos, pero son demasiado bajos para tener una significatividad relevante, por lo que ninguna de las tres variables de apoyo social percibido se puede tomar como un factor de protección que apoye a la Realización Personal.

Tabla 18*Análisis de correlación entre realización personal y variables de apoyo social*

		Realización personal	Sig. (unilateral)
Correlación de Pearson	Apoyo social familiar	,146	,099
	Apoyo social amigos	,147	,097
	Apoyo social otros	,107	,173

Satisfacción Laboral y Burnout.

Satisfacción laboral y Agotamiento Emocional. Los índices de correlación de la tabla 19 presentan, como era esperable, asociaciones negativas para las tres variables de satisfacción laboral con alta significancia, es decir, que a mayor nivel de AE menor nivel tanto de Satisfacción Laboral como sus dos dimensiones, la Satisfacción Extrínseca y la Intrínseca; la regresión de la tabla 20 indica que los predictores del AE son la Satisfacción Extrínseca y la Intrínseca, por lo que actúan como factores de protección.

Tabla 19

Análisis de correlación entre agotamiento emocional y variables de satisfacción laboral

		Agotamiento Emocional	Sig. (unilateral)
Correlación de Pearson	Satisfacción Laboral Total	-,477	,000
	Extrínseca	-,378	,000
	Intrínseca	-,489	,000

Tabla 20

Regresión lineal de las variables de satisfacción laboral como predictores del agotamiento emocional

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,504 ^a	,254	,234	6,90815	,254	13,090	2	77	,000

a. Predictores: (Constante), Intrínseca, Extrínseca

Satisfacción laboral y Despersonalización. El análisis de correlación, tabla 21, muestra los índices de asociación negativos para las tres variables de Satisfacción laboral y la Despersonalización; la regresión, tabla 22, indica que los predictores de DE son la

Satisfacción Extrínseca y la Intrínseca, por lo que actúan como factores de protección frente a esta dimensión del Burnout pues a mayor nivel de Satisfacción Intrínseca y/o Extrínseca menor nivel de Despersonalización.

Tabla 21

Análisis de correlacional entre despersonalización y variables de satisfacción laboral

		Despersonalización	Sig. (unilateral)
Correlación de Pearson	Satisfacción Laboral TotalST	-,260	,010
	Extrínseca	-,143	,103
	Intrínseca	-,354	,001

Tabla 22

Regresión lineal de las variables de satisfacción laboral como predictores de despersonalización

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	g1	g2	Sig. Cambio en F
1	,361 ^a	,131	,108	3,39191	,131	5,785	2	77	,005

a. Predictores: (Constante), Intrínseca, Extrínseca

Satisfacción laboral y Realización Personal. El análisis correlacional entre la RP y las variables de Satisfacción laboral, tabla 23 muestra índices de correlación positivos, es decir, a mayor Satisfacción Laboral, Satisfacción Intrínseca y/o Extrínseca mayor nivel de RP; en la regresión de la tabla 24 se indica que solo la Satisfacción Intrínseca es un predictor de la RP, por lo que se puede tomar como un factor de protección que apoya a la Realización Personal.

Tabla 23

Análisis de correlación entre realización personal y las variables de satisfacción laboral

		Realización personal	Sig. (unilateral)
Correlación de Pearson	Satisfacción Laboral TotalST	,313	,002
	Extrínseca	,186	,050
	Intrínseca	,406	,000

Tabla 24

Regresión lineal de las variables de satisfacción laboral como predictores de la realización personal

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,406 ^a	,165	,154	4,86805	,165	15,407	1	78	,000

a. Predictores: (Constante), Intrínseca

Factores de riesgo para la Satisfacción Laboral

Satisfacción laboral, Estrés de Rol y Antecedentes organizacionales y laborales.

La tabla 25 presenta los índices de correlación negativa en todas las variables analizadas. El análisis de regresión, tabla 26, indica que todas las variables son predictoras de la Satisfacción Laboral, es decir, a mayores niveles de Falta de reconocimiento profesional, Supervisión, Estrés de Rol, Condiciones organizacionales, Preocupaciones profesionales menores niveles de Satisfacción laboral. Por lo tanto, las variables antes mencionadas actúan como factores de riesgo para la Satisfacción laboral.

Tabla 25

Análisis de correlación entre satisfacción laboral, estrés de rol y antecedentes organizacionales y laborales

		Satisfacción Laboral	
		TotalST	Sig. (unilateral)
Correlación de Pearson	Estrés de Rol	-,516	,000
	Supervisión	-,503	,000
	Condiciones organizacionales	-,376	,000
	Preocupaciones profesionales	-,051	,327
	Falta de reconocimiento profesional	-,057	,308

Tabla 26

Regresión lineal de los antecedentes organizacionales y laborales como predictores de la satisfacción laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,707 ^a	,500	,466	8,69466	,500	14,802	5	74	,000

a. Predictores: (Constante), Falta de reconocimiento profesional, Supervisión, Estrés de Rol, Condiciones organizacionales, Preocupaciones profesionales

Factores de protección de la Satisfacción Laboral

Acercas de los factores de protección asociados a la Satisfacción Laboral se debe indicar que inicialmente se realizaron los análisis de correlación agrupados, es decir, primero las variables de Motivación y luego las de Apoyo Social. Sin embargo, las regresiones indicaban a todas las variables como predictores de la Satisfacción Laboral, por lo que se decidió hacer un análisis correlacional conjunto, tabla 27, al igual que la regresión (tabla 28) en pos de especificar las variables que predicen la Satisfacción laboral. No obstante, los resultados de la correlación y la regresión fueron los mismos. Por lo tanto, las

variables de motivación (Vocación ayuda y asistencia, Condiciones laborales, Apoyo del contexto, Valoración social, Carrera no recomendada) y de Apoyo Social (familiar, amigos, otro significativo) actúan como factores de protección frente a la Satisfacción Laboral.

Tabla 27

Análisis de correlación entre la satisfacción laboral, apoyo social, la vocación, ayuda y asistencia y apoyo del contexto

		Satisfacción Laboral Total ST	Sig. (unilateral)
Correlación de Pearson	Apoyo social familiar	,283	,005
	Apoyo social amigos	,201	,037
	Apoyo social otros	,164	,073
	Vocación ayuda y asistencia	,271	,007
	Condiciones laborales	,199	,038
	Apoyo del contexto	,331	,001
	Valoración social	,112	,161
	Carrera no recomendada REC	,029	,400

Tabla 28

Regresión lineal de apoyo social, la vocación, ayuda y asistencia y apoyo del contexto como predictores de la satisfacción laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,420 ^a	,176	,084	11,39206	,176	1,902	8	71	,073

a. Predictores: (Constante), Carrera no recomendada REC, Apoyo social otros, Condiciones laborales, Apoyo social amigos, Apoyo del contexto, Valoración social, Apoyo social familiar, Vocación ayuda y asistencia

Pruebas de comparación de grupos

Como análisis adicionales, se trató de ver si había alguna diferencia por género, jurisdicción educativa y tipo de contrato en cuanto al burnout y la satisfacción laboral, y las variables de riesgo y protección, para ello se realizó una comparación de medias con la prueba T para dos muestras independientes, una vez comprobado que los datos cumplían los requisitos para la misma. Los resultados mostraron que no hubo diferencias en cuanto al sexo en ninguna de las variables estudiadas, tampoco se encontraron diferencias significativas respecto a la situación laboral, entre ambos grupos contratados y nombramiento (similar a funcionarios). La única diferencia significativa se encontró entre los grupos de las dos diferentes jurisdicciones educativas la Hispana y la Intercultural.

Se debe mencionar que la diferencia entre las dos radica en el currículo que se enseña en la institución; es decir, en las Hispanas se utiliza el currículo de Educación General Básica y se enseña solo en el idioma español, pero en las instituciones de la Educación Intercultural Bilingüe (EIB) se enseña el currículo de la EIB que se caracteriza por la enseñanza dual en la lengua materna de la nacionalidad indígena en la que se encuentra ubicada la institución educativa y el español, también por la enseñanza de ciencias (asignaturas) integradas.

Jurisdicción de la Institución Educativa. En la tabla 29, se pudieron observar los estadísticos de las subescalas de esta investigación organizadas por la Jurisdicción a la que pertenece la institución educativa en la que trabajan los sujetos. La prueba T mostró que sólo había diferencias significativas entre ambos grupos en las variables satisfacción con las condiciones laborales, siendo mejor en el grupo intercultural ($p = ,029$).

Tabla 29*Estadísticos de comparación de medias por Jurisdicción de la institución educativa*

Jurisdicción de la institución educativa		N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Estrés de Rol	Hispana	51	37,1373	8,54639	1,19673
	Intercultural	29	39,1379	7,80441	1,44924
Supervisión	Hispana	51	27,8235	6,22159	,87120
	Intercultural	29	28,2069	5,57660	1,03555
Condiciones organizacionales	Hispana	51	24,9412	4,27744	,59896
	Intercultural	29	25,6897	4,21819	,78330
Preocupaciones profesionales	Hispana	51	20,9216	6,46171	,90482
	Intercultural	29	20,0690	7,25520	1,34726
Falta de reconocimiento profesional	Hispana	51	10,7255	3,49330	,48916
	Intercultural	29	10,6897	3,29614	,61208
Jornada Laboral	Hispana	51	11,5882	2,29065	,32075
	Intercultural	29	11,4483	2,52963	,46974
Ambiente de trabajo	Hispana	51	10,5882	1,80196	,25232
	Intercultural	29	10,2759	1,96208	,36435
Comunicación	Hispana	51	28,3922	3,77930	,52921
	Intercultural	29	30,0690	4,46359	,82887
Integración	Hispana	51	14,3137	2,37057	,33195
	Intercultural	29	14,1379	2,43082	,45139
Desgano	Hispana	51	17,0588	2,70859	,37928
	Intercultural	29	16,4483	2,88576	,53587
Incertidumbre	Hispana	51	6,5490	1,65304	,23147
	Intercultural	29	6,3448	1,69613	,31496
Sentido de Logro	Hispana	51	14,7255	1,85557	,25983
	Intercultural	29	14,9310	2,06901	,38420
Vocación	Hispana	51	12,0784	1,56004	,21845
	Intercultural	29	12,5172	1,66091	,30842
Tarea	Hispana	51	22,1765	3,32088	,46502
	Intercultural	29	21,7241	3,58466	,66565
Socio organizativa	Hispana	51	42,7059	5,45268	,76353
	Intercultural	29	44,2069	6,25288	1,16113
Motivación SL	Hispana	51	23,6078	3,94501	,55241
	Intercultural	29	22,7931	3,83014	,71124
Autorrealización	Hispana	51	26,8039	2,86370	,40100
	Intercultural	29	27,4483	3,42873	,63670

Extrínseca	Hispana	51	64,8824	7,69584	1,07763
	Intercultural	29	65,9310	7,95043	1,47636
Intrínseca	Hispana	51	50,4118	5,77988	,80935
	Intercultural	29	50,2414	5,41595	1,00572
Satisfacción Laboral	Hispana	51	115,2941	11,83435	1,65714
Total ST	Intercultural	29	116,1724	12,20676	2,26674
Vocación ayuda y asistencia	Hispana	51	37,4314	8,12959	1,13837
	Intercultural	29	39,3448	8,88126	1,64921
Condiciones laborales	Hispana	51	11,5490	3,59062	,50279
	Intercultural	29	13,5172	4,17151	,77463
Apoyo del contexto	Hispana	51	7,9608	2,51365	,35198
	Intercultural	29	7,7931	2,89555	,53769
Valoración social	Hispana	51	3,1961	2,82149	,39509
	Intercultural	29	3,4828	2,13174	,39586
Carrera no recomendada REC	Hispana	51	8,5490	2,71524	,38021
	Intercultural	29	8,3448	3,01515	,55990
Agotamiento Emocional	Hispana	51	18,8824	7,38823	1,03456
	Intercultural	29	20,6207	8,73995	1,62297
Despersonalización	Hispana	51	8,9020	3,60696	,50508
	Intercultural	29	9,8621	3,54284	,65789
Realización personal	Hispana	51	35,3725	6,11543	,85633
	Intercultural	29	36,6207	3,35318	,62267
Apoyo social familiar	Hispana	51	23,8824	3,93267	,55068
	Intercultural	29	24,5862	2,90956	,54029
Apoyo social amigos	Hispana	51	22,2353	4,04271	,56609
	Intercultural	29	22,0345	4,76207	,88429
Apoyo social otros	Hispana	51	24,2745	3,49330	,48916
	Intercultural	29	22,1379	5,79239	1,07562

Capítulo IV

Discusión de resultados

En este epígrafe se expone la discusión de los resultados presentados en páginas anteriores.

La primera hipótesis: *Las variables sociodemográficas tienen impacto positivo o negativo en el desarrollo del Síndrome de Burnout en los docentes del Napo-Ecuador*, resultó negada pues ninguna de las variables sociodemográficas cuantitativas o cualitativas mostró diferencias estadísticamente significativas con respecto a el Agotamiento Emocional, Despersonalización o Realización Personal.

Resultados similares fueron encontrados por Mónico et al. (2017) pues tampoco encontraron relación entre alguna de las tres dimensiones del Síndrome de Burnout y las variables sociodemográficas como edad, años de experiencia, sexo, estado civil y número de hijos. En la misma línea, Flores et al. (2021) concluye que existe una ausencia de relación entre el síndrome de burnout docente y variables demográficas como sexo o el estado civil; también en el trabajo de Blázquez et al (2021) no se encontraron diferencias significativas en cuanto a especialidad del docente, tipo de contrato y estatus laboral.

Sin embargo, estos resultados se contraponen a los encontrados por otros investigadores tales como Gallardo-López et al. (2019), Granados et al. (2017) y Parte y Herrador (2021) pues en sus investigaciones si encuentran asociaciones estadísticas significativas entre el SB y las variables sociodemográficas, especialmente en las dimensiones de Agotamiento Emocional y Despersonalización, dónde los sujetos de sexo masculino puntúan, generalmente, más alto que sus contrapartes femeninas. Esto discrepa

con lo propuesto por Maslach y Leiter (2017) quienes sostienen que la variable sexo no ha sido un fuerte predictor del burnout (p. 48); algo que se podría explicar pues Unda et al. (2020) señalan que los resultados de la prevalencia del SB en docentes son dispares debido a los instrumentos y modelos explicativos que se utilizan para medirlo. Por lo tanto, estos resultados hay que tomarlos con cuidado y matizarlos pues como bien afirman Maslach y Leiter (2017) se han estudiado muchas variables demográficas en relación al burnout, pero los hallazgos no son consistentes (p. 13).

La segunda hipótesis: *Las variables de Estrés de rol y Antecedentes organizacionales y laborales (Supervisión, Condiciones organizacionales, Preocupaciones profesionales, Falta de reconocimiento profesional) actúan como factor de riesgo para el desarrollo del Síndrome de Burnout*, se confirmó parcialmente pues los resultados mostraron que, con una correlación positiva, solo la variable Estrés de Rol actúa como factor de riesgo tanto para el Agotamiento Emocional como para la Despersonalización. Estos resultados comparten similitudes con los hallazgos de Posada et al. (2019) quienes reportaron que el Síndrome de Burnout está asociado con las variables del contexto laboral tales como la supervisión del equipo directivo, un salario bajo, problemas de comunicación con los superiores, variables que se pueden asumir como preocupación profesional, condiciones organizacionales y supervisión. Dichas coincidencias confirmarían que el burnout no es un problema de las personas sino del ambiente social en el cual trabajan (Maslach, 2009).

La tercera hipótesis: *Las variables de motivación (Vocación, ayuda y asistencia, Condiciones laborales, Apoyo del Contexto, Valoración social, Carrera no recomendada) y de Apoyo Social percibido (Familiar, Amigos, Otros Significativos) actúan como factores*

de protección para prevenir el desarrollo del Síndrome de Burnout, se confirmó parcialmente. En el caso del Agotamiento emocional la variable que actúa como factor de protección dentro de motivación es Vocación ayuda y asistencia y Apoyo social familiar. Para la Despersonalización tan solo el Apoyo social percibido por otras personas significativos actúa como factor de protección. En cuanto a la Realización personal las variables que actúan como factor de protección pertenecen a motivación: Vocación ayuda y asistencia y Carrera no recomendada. Dichos hallazgos concuerdan de manera parcial con lo reportado en las investigaciones de Posada et al. (2019) y Blázquez et al. (2021). En primer lugar, con respecto a variables de motivación, Posada et al. (2019) confirman que la motivación incide de manera directa en la prevalencia del síndrome de burnout. Pero, estos resultados también podrían interpretarse al revés, como afirman Maslach y Leiter (2017) quienes sufren de agotamiento emocional han perdido conexión con su trabajo, lo que tiene implicaciones para su motivación.

En segundo lugar, acerca del apoyo social, Blázquez et al. (2021) sostienen que: la relación entre apoyo social percibido y cada una de las dimensiones del burnout es distinta y, por tanto, no van en el mismo sentido (p. 14). Esto se puede explicar si se tiene en cuenta las dimensiones del Burnout pues tanto el Agotamiento Emocional como la Despersonalización aportan al desarrollo del SB, pero la Realización Personal actúa de forma inversa en el Burnout. Por lo tanto, se confirma que “el apoyo social es también un importante eslabón de mediación en la cadena que une el burnout” (Maslach, 2009, p. 50).

La cuarta hipótesis: *La variable satisfacción laboral tendrá un efecto protector en las tres dimensiones del Síndrome de Burnout*, se confirmó parcialmente pues, para Agotamiento Emocional y Despersonalización las variables Satisfacción Intrínseca y

Satisfacción Extrínseca actúan como factores de protección; en cambio, para Realización Personal solo la variable Satisfacción Intrínseca actúa como factor de protección. Estos resultados coinciden con los que encontraron Menghi y Oros (2014) quienes son los autores del instrumento ESLA y confirman que, “la Satisfacción Laboral, tanto en sus aspectos extrínsecos como intrínsecos, ejerce una influencia significativa sobre las manifestaciones del Síndrome de Burnout” (p.58) pues existen diferencias significativas en el desarrollo del SB entre los docentes con altos y bajos niveles de satisfacción laboral. En la misma línea,

Kasalak y Dagyar (2022) sostienen que satisfacción laboral se relacionan negativamente con el burnout docente, tal y como se pudo observar en los análisis estadísticos de este trabajo, las variables de Satisfacción Laboral se asocian negativamente con el Agotamiento Emocional y la Despersonalización.

La quinta hipótesis: *Las variables de Estrés de rol y Antecedentes organizacionales y laborales (Supervisión, Condiciones organizacionales, Preocupaciones profesionales, Falta de reconocimiento profesional) influyen negativamente en la Satisfacción profesional de los docentes de la provincia del Napo*, se confirmó en su totalidad pues en la regresión realizada se indicó a todas estas variables como predictoras, es decir factores de riesgo para la Satisfacción Laboral. Estos resultados coinciden parcialmente con los encontrados por Alarcón et al. (2018) quienes reportan que las condiciones laborales influyen en la Satisfacción Laboral, pero tienen que estar mediadas por variables socioeconómicas. En la misma línea, los resultados reportados por Guerra et al. (2017) indican una correlación negativa entre el estrés y la satisfacción laboral, lo que señala al estrés como un factor de riesgo para la SL.

La sexta hipótesis: *Las variables de motivación (Vocación, ayuda y asistencia, Condiciones laborales, Apoyo del Contexto, Valoración social, Carrera no recomendada) y de Apoyo Social percibido (Familiar, Amigos, Otros Significativos) influyen positivamente en la Satisfacción profesional*, se confirmó totalmente pues en la regresión realizada se indicó a todas estas variables como predictoras, es decir, factores de protección. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Jave y Vásquez (2020) para las variables de Motivación y las investigaciones de Jiménez et al. (2012) y Mérida-López et al. (2022) para las variables de Apoyo Social. En primer lugar, los resultados de Jave y Vásquez (2020) confirman que “la motivación tiene una correlación positiva con la satisfacción laboral docente” (p.58).

En segundo lugar, Jiménez et al. (2012), quienes utilizaron la misma escala para medir el Apoyo social, encontrando una correlación positiva entre el Apoyo Social con la Satisfacción Laboral tanto general como por dimensiones. Asimismo, Mérida-López et al. (2022) encontraron que la inteligencia emocional está directamente relacionada con el Apoyo social y estos a su vez actúan como predictores de la Satisfacción laboral.

Limitaciones y líneas futuras

La principal limitación de esta investigación es el tamaño de la muestra, la especificidad de la muestra y el bajo índice de respuesta, lo que hace que este estudio sea muy local. Por lo que los resultados deben ser tratados con el cuidado correspondiente pues, aunque se hayan realizado análisis estadísticos correlaciones y de regresión, los resultados no pueden ser generalizados a toda la población docente de la provincia. Otra limitación del

estudio radica en que los instrumentos utilizados se encuentran validados en el idioma español, pero, todavía no se han validado para el contexto del Ecuador.

Investigaciones futuras deben incluir un número mayor de participantes, especialmente dentro de este colectivo docente. Además, se pueden incluir otras variables, como las estrategias de afrontamiento, inteligencia emocional, desempeño laboral y variables socioeconómicas que puedan apoyar en la identificación de factores que puedan prevenir el síndrome de burnout.

Conclusiones

Para finalizar el desarrollo del presente trabajo investigativo se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Los análisis estadísticos realizados muestran que la variable estrés de rol actúa como factor de riesgo del agotamiento emocional y la despersonalización, pero no actúan así las variables sociodemográficas.
- Los factores de protección para las tres dimensiones del Síndrome de Burnout son los siguientes: para el agotamiento emocional la vocación, ayuda y asistencia, la carrera no recomendada y el apoyo social familiar, para la despersonalización el apoyo social de otros significativos, y para la realización personal la vocación, ayuda y asistencia y la carrera no recomendada.
- Se estableció que existe una relación de protección entre la satisfacción laboral y el Burnout, pues la satisfacción laboral intrínseca y la satisfacción laboral extrínseca actúan como factores de protección para el Agotamiento Emocional y la

Despersonalización, mientras que, para la realización personal tan solo lo hace la satisfacción laboral intrínseca.

- Se identificó a las variables de Estrés de rol y Antecedentes organizacionales y laborales (Supervisión, Condiciones organizacionales, Preocupaciones profesionales, Falta de reconocimiento profesional) actúan como factores de riesgo para la Satisfacción laboral. Mientras que, las variables de motivación (Vocación, ayuda y asistencia, Condiciones laborales, Apoyo del Contexto, Valoración social, Carrera no recomendada) y de Apoyo Social percibido (Familiar, Amigos, Otros Significativos) actúan como factores de protección.

Referencias bibliográficas

- Alarcón, D., Gaytán, C. y Ruiz, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa RECIE*, 4(1), 503-513.
<https://rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/350>
- Anaya, D. y Suárez, J. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de educación*, (344), 217-243. <https://www.educacionyfp.gob.es/revista-de-educacion/numeros-revista-educacion/numeros-anteriores/2007/re344/re344-09.html>
- Araque, M. y Moreno, W. (2019). ¿Burnout? Un estudio a un grupo de docentes de la carrera de finanzas y auditoría. *Economía y Negocios UTE*, 10(2), 28-43.
<https://revistas.ute.edu.ec/index.php/economia-y-negocios/article/view/617/479>
- Arpi, J. y González, A. (2019). *Prevalencia del Síndrome de “Burnout” por Factores Psicosociales en Docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad del Azuay* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad del Azuay]. Dspace de la Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/8775/1/14429.pdf>
- Arrigoni, F. (2020). Burnout en personal docente y no docente de una escuela albergue de Mendoza (Argentina). *Revista Perspectivas en Psicología*, 17(1), 32-42.
<http://perspectivas.mdp.edu.ar/revista/index.php/pep/article/view/468>
- Bernal, M. y Cañar, L. (2019). *Burnout y síntomas clínicos en los docentes de educación básica de la Escuela Luis Cordero Crespo* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad del Azuay]. Dspace de la Universidad del Azuay.
<https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9486>

- Bermeo, C. (2019). *Prevalencia y correlación sintomática del estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero en el año 2018* [Trabajo de Fin de Máster, Universidad del Azuay]. Dspace de la Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9561/1/15195.pdf>
- Berrio, H. (2019). *Identificación de síntomas asociados al síndrome de Burnout en docentes del área de educación básica y media en la institución educativa Jorge Robledo en la ciudad de Medellín 9* [Trabajo de Fin de Grado, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. Repositorio Alejandría de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1579/Proyecto%20Hernan%20Berrio%20Echeverri.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bitrán, M., Zúñiga, D., Pedrals N., Echeverría, G., Vergara, C., Rigotti, A. y Puschel, K. (2019). Burnout en la formación de profesionales de la salud en Chile: Factores de protección y riesgo, y propuestas de abordaje desde la perspectiva de los educadores. *Revista médica de Chile*, 147(4), 510-517. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v147n4/0717-6163-rmc-147-04-0510.pdf>
- Blázquez, A., León-Mejía, A., Patino-Alonso, M. y Feu, S. (2021). Síndrome de burnout y apoyo social en maestros de Educación Primaria. *Estudios sobre Educación*, 42, 79-98. <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/41498/35701>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and*

International Business, 3(1), 75-103.

<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>

Buonomo, I., Fatigante, M. y Fiorilli, C. (2017). Teachers' Burnout Profile: Risk and Protective Factors. *The Open psychology Journal*, 10, 190-201.

<http://dx.doi.org/10.2174/1874350101710010190>

Burke, R. (1992). Occupational stress, psychological burnout and anxiety. *Anxiety, Stress, Coping*, 5(1), 3-6.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10615809208250483>

Cárdenas, M., Méndez, L. y González, M. (2014). Desempeño, estrés, burnout y variables personales de los docentes universitarios. *Educere*, 18(60), 289-302.

<https://www.redalyc.org/pdf/356/35631743009.pdf>

Cherniss, C. (1990). *Staff Burnout: Job Stress in the Human Services*. Free Press.

Chucho, M. (2020). *Incidencia del Síndrome de Burnout en el funcionamiento familiar del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa San Rafael de Honorato Vásquez cantón Cañar en el periodo lectivo 2019-2020* [Trabajo de Fin de Máster, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19767/1/UPS-CT008949.pdf>

Cortés, J. y Ruiz, M. (2021). Bienestar emocional del docente de educación inicial. En O. Barberi y L. Molerio. (Eds.). *Prácticas, investigación, innovación y perspectivas de la educación inicial* (pp. 129-136). UNAE.

http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/123456789/2146/1/Libro_practicas_131-138.pdf

- Cuchipe, K. y Guanuchi, C. (2020). *Estudio de las causas que provocan estrés laboral y su impacto en el compromiso organizacional, en los docentes de las Instituciones Interculturales Bilingües del Distrito de Educación Nabón-Oña 01D05, en el cantón Nabón, durante el período junio-octubre del 2020* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19480/1/UPS-CT008880.pdf>
- Cuesta, A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Retos de la dirección*, 14(2), 327-353. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200327
- Díaz, M., Peña, M. y Samaniego, I. (2013). Clima Organizacional: Factores De Satisfacción Laboral En Una Empresa De La Industria Metal - Mecanica (Organizational Climate Factors Job Satisfaction in a Company of Metal Industry - Mechanical). *Revista Global de Negocios*, 1(2), 31-41. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2326721
- Espín, E. (2018). *Los niveles de autoestima y su influencia en el Burnout de los docentes de la Unidad Educativa Jorge Álvarez* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Dspace Universidad Indoamérica. <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/960/1/Edgar%20Geovanny%20Espín%20Reinoso.pdf>
- Espinell, J., Ruperti, E., Ruperti, D. y Miranda, W. (2021). El compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docentes ecuatorianos.

- Interdisciplinaria*, 38(2), 135-148.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18066677009>
- Esteras, J., Chorot, P. y 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. <https://doi.org/10.5944/rppc.23776>
- Extremera, N., Rey, L. y Pena, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud: Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de Psicología*, (100), 43-54. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3391606>
- Flores, N., Flórez-Cajamarca, A. y Jenaro, C. (2021). Factores de riesgo y protectores del burnout en docentes que atienden a alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE) en el aula ordinaria. *Revista de Educación Inclusiva*, 14(2), 105-120. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8214947>
- Gallardo-López, J., López-Noguero, F. y Gallardo-Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-20.
<http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- García, M. (2021). *Rasgos de personalidad y síndrome de burnout en el personal docente de la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz* [Trabajo de Fin de grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Digital UNACH.
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7266/1/UNACH-EC-FCEHT-TG-P.EDUC-2021-000005.pdf>
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Editorial Síntesis.

- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268. https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF
- Gil-Monte, P. (2003). Burnout síndrome: ¿Síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*, 19(2), 181-197. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>
- González-Palma, K. y Alarcón-Chávez, B. (2021). El estrés laboral en docentes de Educación Básica y el Teletrabajo en Ecuador. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud "Gestar"*, 4(8), 19-34. <https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0028>
- Granados, L., Sanmartín, R., Lagos, N., Urrea-Solano, M. y Hernández-Amorós, M. (2017). Diferencias en Burnout según sexo y edad en profesorado no Universitario. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 329-336. <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/945/824>
- Gratacós, G. y López-Jurado, M. (). Validación de la versión en español de la escala de los factores que influyen en la elección de los estudios de educación (FIT-choice). *Revista de educación*, (372), 87-110. <https://www.educacionyfp.gob.es/revista-de-educacion/numeros-revista-educacion/numeros-anteriores/2016/372/372-4.html>
- Guerra, P., Santander, S. y Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica*, 6(1), 17-23. <http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/68/53>

- Guerrero, A. (2021). *Burnout en docentes del Instituto Tecnológico Superior Carlos Cisneros* [Trabajo Fin de Grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Digital UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8027/1/UNACH-EC-FCEHT-TG-P.EDUC-2021-000067.pdf>
- Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en el profesorado universitario. *Anales Psicología*, 19(1), 145-158. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16701914>
- Guerrero, E. y Rubio, J. (2005). Estrategias de prevención e intervención del “Burnout” en el ámbito educativo. *Salud mental*, 28(5), 27-33. <https://www.redalyc.org/pdf/582/58252804.pdf>
- Guale, J. y Guzmán, M. (2020). *Burnout y estilos de afrontamiento en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/51431/1/ICT-178-2020%20TESIS.pdf>
- Guaya, O. y Zuñiga, A. (2018). *Síndrome de Burnout en Docentes de la Carrera de Enfermería de una Universidad Privada de la Ciudad de Guayaquil* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Digital UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10096/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-430.pdf>
- Hernández, L. (2019). *Prevalencia del Síndrome de Burnout y motivación en el profesorado en activo y en formación de Educación Infantil y Primaria* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad de La Laguna]. Repositorio Institucional de la Universidad de la Laguna. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/16194>

- Herrera, F. (2020). *Estrategia en redes sociales para la prevención o afrontamiento del síndrome de burnout en los docentes de la Universidad de Guayaquil* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/53297/1/TESIS-11-10-2020%20SINDROME%20DE%20BURNOUT%20%20PDF.pdf>
- Herrera, J. (2019). *Analysis of the influence of Burnout syndrome in the teachers' performance of English area of Unidad Educativa "Combatientes de Tapi", in Riobamba city, Chimborazo province, during de academic year 2018-2019* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Digital UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5374/1/UNACH-FCEHT-PI-IDIOMAS-2019-00004.pdf>
- Hurtado, A. (2018). *Prevalencia del síndrome de burnout de acuerdo al género en docentes de la Unidad Educativa Pio Jaramillo Alvarado* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Nacional de Loja]. Repositorio Digital-Universidad Nacional de Loja. <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/20893>
- Ibarra-Luna, M., Erazo-Muñoz, P. y Gallego-López, F. (2018). Síndrome de burnout en profesores de una institución de educación superior de Manizales-Colombia. *Revista de Investigaciones UCM*, 18(32), 69-83. <http://www.revistas.ucm.edu.co/ojs/index.php/revista/article/view/114/pdf>
- Idrovo, R. y Muñoz, J. (2019). *Estrés y síndrome de burnout en docentes de educación primaria de cuatro centros educativos en la Zona Urbana de la ciudad de Cuenca* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad del Azuay]. Dspace de la Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9820/1/15450.pdf>

- Jave, C. y Vásquez, A. (2020). *Motivación y Satisfacción Laboral de los docentes en la Institución educativa privada “Cabrera”* [Trabajo Fin de Máster, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. Repositorio UPAGU.
http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1241/TESIS_IMPRESION_MAESTRIA_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez, A., Jara, M. y Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 16(1), 125-134.
<https://www.scielo.br/j/pee/a/5WW9BHj5Zc7RR9c5scP3pWN/?format=pdf&lang=es>
- Karanfil, F. y Khatami, M. (2021). The Correlation between Teachers’ Burnout and Workload: The Case of Iranian EFL Teachers. *The journal of Asia TEFL*, 18(3), 1023-1031. <https://doi.org/10.36941/jesr-2021-0094>
- Kasalak, G. y Dağyar, M. (2022). Teacher burnout and demographic variables as predictors of teachers’ enthusiasm. *Participatory Educational Research*, 9(2), 280-296.
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1745169>
- Kashahu, L., Petani, R. y Ntalla, M. (2021). Relationship Between Teacher’s Burnout, Occupational Stress, Coping, Gender and Age. *Journal of Educational and Social Research*, 11(4), 266-276. <https://doi.org/10.36941/jesr-2021-0094>
- León, G. (2011). Los profesionales de secundaria, como factores de riesgo en el síndrome de Burnout. *Revista Electrónica Educare*, 15(1), 177-191.
<https://www.redalyc.org/pdf/1941/194118804015.pdf>
- Llerena, S. (2018). *Señales de Burnout encontradas en narrativas de docentes* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Casa Grande]. Repositorio Digital Universidad Casa

Grande.

<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1712/2/Tesis1906LLEs.pdf>

Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. En Dunnette, M. Handbook of Industrial and Organizational Psychology (Ed. 1). Rand McNally. (1297-1349).

Malbrán, V. (2022). *Importancia de la gestión educativa como variable en la prevalencia del síndrome de Burnout en docentes secundarios en Chile* [Trabajo de Fin de Máster, Pontificia Universidad Católica de Chile]. Repositorio UC.

https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/63260/Paper_Valentina_Malbr%C3%A1n_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Malander, N. (2019). Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario. *Revista de Psicología*, 15(29), 84-99.

<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/9572/5/prevalencia-burnout-docentes.pdf>

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.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>

Martín, M., Sánchez, F., Avilés, A. y Di Gusto, C. (2020). La personalidad eficaz como factor protector del síndrome de burnout docente. *Revista de Orientación Educativa*, 34(65), 76-90. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7773306.pdf>

Martínez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (12), 42-80.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>

- Martínez, J., Berthel, Y. y Vergara, M. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia), 2016. *Salud Uninorte*, 33(2), 118-128.
<https://www.redalyc.org/pdf/817/81753189006.pdf>
- Martínez, F. (2021). *El síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Americano de Guayaquil* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio UCSG.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16282/1/T-UCSG-PRE-ECO-MD-ADM-113.pdf>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y trabajo*, 11(32), 37-43.
https://www.researchgate.net/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*, 2, 99-113.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. y Leiter, M. (2017). Understanding Burnout. En C. Cooper y J. Campbell. (Eds). *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice* (pp. 36-56). John Wiley & Sons, Ltd.
- Matrángolo, G., Simkin, H. y Azzollini, S. (2022). Evidencia de validez de la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (EMASP) en población adulta Argentina. *Revista CES Psicología*, 15(1), 163-181.
<https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/6009>

Menghi, M. y Oros, L. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47-59.

<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/5995>

Mérida-López, S., Quintana-Orts, C., Hints, T. y Extremera, N. (2022). Emotional intelligence and social support of teachers: Exploring how personal and social resources are associated with job satisfaction and intentions to quit job. *Revista de Psicodidáctica*, (27), 168-175.

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2530380522000016?token=15B0261AB4F6CD8A79842D5208BBD7C5A027F1B7089722C0DEDE345A059D74249EE692384CF39D3D9F5A0732E68176E0&originRegion=eu-west-1&originCreation=20220714230459>

Mónico, P., Pérez-Sotomayor, S., Areces, D., Rodríguez, C. y García, T. (2017).

Afrontamiento de Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE) y burnout en el profesorado. *Revista de Psicología y Educación*, 12(1), 35-54.

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/220629>

Moreno-Jiménez, B., Hernández, E. y González, J. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Operaciones*, 16(2), 151-171.

https://www.researchgate.net/publication/285131459_La_evaluacion_del_estres_y_el_burnout_del_profesorado_El_CBP-R

Morocho, J. (2019). *Burnout y afrontamiento de los docentes de la Unidad educativa “Once de noviembre”, Riobamba, período octubre 2018 – marzo 2019* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Digital UNACH.

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5800/1/UNACH-FCEHT-TG-P.EDUC-2019-000043.pdf>

Muñoz-Méndez, T., Gómez-Mármol, A. y Sánchez-Alcaraz, B. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Rev. Gestión de la Educación*, 7(1), 161-177. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763278>

Organización Mundial de la Salud. (2019). Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Oros, L. y Main, M. (2004). ESLA-educación: una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *Revista Internacional De Estudios En Educación*, 4(1), 20-34. <https://riee.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/39>

Palacios, B. (2018). *Estrés y burnout en docentes de la Facultad de Psicología* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Cuenca]. Repositorio Institucional Universidad de Cuenca. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/30374/1/Trabajo%20de%20titulaci%C3%B3n.pdf>

Palacios, R., Santacruz, R., Moreano, N., Villacrés, S. y Pérez, J. (2020). Síndrome de Burnout en el Contexto del Aislamiento Social por Coronavirus. *Revista Hallazgos21*, 5(3), 299-309. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/476/390>

Paladines, Y. y Ruiz, E. (2021). *Factores de riesgo que provocan el desgaste emocional de los docentes de la academia naval Almirante Illingworth de la ciudad de Guayaquil año lectivo 2021 – 2022* [Trabajo de Fin de grado, Universidad de Guayaquil].

Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil.

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/56455>

Paredes, P. (2018). *Rol del cuidador de niños con discapacidad. Unidad Educativa Especializada Carlos Garbay. abril-agosto 2018* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Digital UNACH.
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5052/1/UNACH-EC-FCS-ENF-2018-0018.pdf>

Parte, L. y Herrador-Alcaide, T. (2021). Teaching Disruption by COVID-19: Burnout, Isolation, and Sense of Belonging in Accounting Tutors in E-Learning and B-Learning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 1-22. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910339>

Parrales, R. (2018). *Síndrome de burnout y el nivel de desgaste emocional en los docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Técnica de Babahoyo]. Dspace Universidad Técnica de Babahoyo.
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/5509>

Pazán, M. (2018). *El Síndrome de Burnout y las afectaciones emocionales de los docentes de nivel bachillerato del distrito educativo 05D01* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato.
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28269/1/33%20GTH.pdf>

Paz y Miño, S. (2019). *Estrés, burnout y estrategias de afrontamiento en el desempeño docente* [Trabajo de Fin de Máster, Universidad Andina Simón Bolívar]. UASB-Digital. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6984/1/T2991-MIE-Paz%20y%20Mi%c3%b1o-Estres.pdf>

- Pedditzi, M., Nonnis, M. y Nicotra, E. (2021). Teacher Satisfaction in Relationships with Students and Parents and Burnout. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-8.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.703130>
- Pizarro, J., Raya, J., Castellanos, S. y Ordóñez, N. (2014). La personalidad eficaz como factor protector frente al burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, (66), 143-158. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie66a09.pdf>
- Posada, J., Molano, P., Parra, R., Brito, F. y Rubio, E. (2019). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 119-133.
<https://pdfs.semanticscholar.org/3fba/45aaa0ffe5f192cfa0331ac104e0d3cc0fc1.pdf>
- Pugo, A. y Silva, K. (2021). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en docentes de dos instituciones pertenecientes al distrito 2 durante el período 2019- 2020* [Trabajo Fin de Grado, Universidad de Cuenca]. Repositorio Institucional Universidad de Cuenca.
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35878/1/TRABAJO%20DE%20TITULACION.pdf>
- Pujol-Cols, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Pyhältö, K., Pietarinen, J., Haverinen, K., Tikkanen, L. y Soini, T. (2021). Teacher burnout profiles and proactive strategies. *European Journal of Psychology of Education*, (36), 219-242. <https://doi.org/10.1007/s10212-020-00465-6>

- Rivera, Á., Segarra, P. y Giler, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(2), 17-23. <https://www.redalyc.org/journal/559/55960422004/html/>
- Rodríguez-García, A.M., Sola-Martínez, T. y Fernández-Cruz, M. (2017). Impacto del Burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario. Una revisión de la investigación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(3), 161-178. <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.20.3.275121>
- Ruiz, C. (2009). *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán*. [Tesis de grado] Universidad del Bío-Bío, Chile. <http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf>
- Ruvalca, J., Sahagún, M. y Selva, C. (2014). Satisfacción laboral: una revisión teórico-histórica de su investigación. En O. Maza. (2014). *Estudios sobre el trabajo de la región centro de México* (113-128). <https://www.researchgate.net/publication/298214529>
- Saborio, L. y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina legal de Costa Rica*, 32 (1), 1-6. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- Sangurima, V. y Rosano, L. (2021). El docente y la reflexión de su práctica educativa: una oportunidad para afrontar el burnout. [Tesis de grado] Universidad de Cuenca, Ecuador. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/35641>
- Salazar, L. y Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Universidad Pontificia Bolivariana*, 6(1), 47-67. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>

- Samaniego, K. y Uyaguari, J. (2021). *Prevalencia de Síndrome de Burnout y factores asociados en docentes de las carreras de enfermería y tecnología médica de la Universidad de Cuenca en tiempos de pandemia Covid 19* [Trabajo Fin de Grado, Universidad de Cuenca]. Repositorio Institucional Universidad de Cuenca.
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/36757/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION.pdf>
- Sánchez, A. (2019). *Incidencia del riesgo psicosocial del burnout en las relaciones interpersonales del personal docente de planta de la Universidad Andina Simón Bolívar – Sede Ecuador* [Trabajo de Fin de Máster, Universidad Andina Simón Bolívar]. UASB-Digital.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6985/1/T3012-MDTH-Sanchez-Incidencia.pdf>
- Santibáñez, C., Moreno-Leiva, G., Sánchez, U. y Álvarez, M. (2021). Síndrome de burnout en docentes de salud de Universidades en Chile durante la pandemia de COVID-19. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(4), 495-504. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n4/1132-6255-medtra-30-04-495.pdf>
- Serrano-Díaz, N., Pocinho, M. y Aragón-Mendizábal, E. (2018). Competencias emocionales y síndrome de burnout en el profesorado de Educación Infantil. *Revista de Psicología y Educación*, 13(1), 1-12.
<https://pdfs.semanticscholar.org/d902/b8acc073564f291b21ede8fe25fb0f2d3dfd.pdf>
- Simbron-Espejo, S. y Sanabria-Boutri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83.
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>

- Tasinchana, J. y Toaquiza, M. (2020). Evolución del burnout laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi en la ciudad de Latacunga [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio Digital de la Universidad Técnica de Cotopaxi.
<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/5948/1/T-001472.pdf>
- Ugalde, J. y Molestina, C. (2018). Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Revista Espacios*, 39(52), 26-30.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n52/a18v39n52p26.pdf>
- Ullco, J. (2018). *Síndrome de burnout e impulsividad en el personal docente de la facultad ciencias de la salud de la Universidad Técnica de Ambato* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato.
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28611/2/Jos%c3%a9%20Ullco.pdf>
- Unda, S., Hernández-Toledano, García-Arreola, O. y Esquivel, C. (2020). Factores de riesgo psicosocial predictores del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) (Burnout) en docentes de Bachillerato. *Información Psicológica*, (119), 91-107.
<https://doi.org/10.14635/IPSIC.2020.119.1>
- Valverde, M. (2021). Síndrome de burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una universidad privada de Perú en tiempos de pandemia. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 14(1), 19-26.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1478/1840
- Verdugo, E. y Paucar, K. (2018). *Síndrome de Burnout y la relación con condiciones clínicas en el personal docente de las instituciones educativas del circuito 17 de las*

- parroquias rurales de santa ana y baños del distrito educativo 01d02 de la zona 6* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad del Azuay]. Dspace de la Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/8491/1/14209.pdf>
- Vicente de Vera, M. y Gabari, M. (2019). Niveles de Burnout en docentes de secundaria: un estudio descriptivo analítico. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 455-466.
<https://www.redalyc.org/journal/3498/349860126042/349860126042.pdf>
- Viera, I. y Zapata, G. (2018). *El síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Pública Ecuatoriana, categoría A, zona 2 y 9* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE]. Repositorio de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
<http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15522/1/T-ESPE-040593.pdf>
- Villa, C. y Yépez, W. (2018). *Síndrome de Burnout y la personalidad en los docentes de la Unidad Educativa Isabel de Godín, Periodo 2017 – 2018* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Digital UNACH.
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5122/1/UNACH-EC-FCS-PSC-CLIN-2018-0011.pdf>
- Villacís, C. (2018). *Estrés y su influencia en la motivación en los docentes del Colegio Menor Indoamérica* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Dspace Universidad Indoamérica.
<http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/880/1/Trabajo%20Villac%c3%acs%20Abril%20Cristina%20Celene.pdf>

Vizcaino, L., Rodríguez, L. y Acevedo, L. (2013). Multimedia Educativa sobre Síndrome de Burnout para Médicos de Familia. *Revista Digital Sociedad de la Información*, (40), 1-11. <http://www.sociedadelainformacion.com/42/medicos.pdf>

Yslado, R., Ramírez, E. y Espinoza, M. (2020). Burnout, docencia e investigación en profesores universitarios de la Facultad de Ciencias Empresariales de Perú y España. *Revista de Educación en Contabilidad, Finanzas y Administración de Empresas*, (11), 3-19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7786075>

Anexos

Anexo I. Enlaces a los Instrumentos utilizados

Cuestionario de Burnout del Profesorado- Revisado (CBP-R).

https://www.researchgate.net/publication/285131459_La_evaluacion_del_estres_y_el_burnout_del_profesorado_El_CBP-R

Escala de Satisfacción Laboral (ESLA-Educación).

<https://riee.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/39>

Factors Influencing Teaching (FIT)-Choice Scale.

<http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/16194>

Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES).

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n52/a18v39n52p26.pdf>

Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (EMASP).

<https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/6009>

Anexo II. Consentimiento Informado

Factores asociados al Síndrome de Burnout

*Obligatorio

Consentimiento Informado

Por medio del documento declaro que:

Soy ciudadano/a ecuatoriano/a mayor de edad, quien ha sido invitado/a a participar en la investigación denominada: **Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica.**

Entiendo que esta investigación tiene por objetivo evaluar el síndrome de burnout en docentes de educación básica a través de un estudio correlacional para el análisis de factores predisponentes y posibles factores de protección.

Comprendo que el uso que se dará a la información recabada en esta encuesta será exclusivamente para efectos de la investigación y su publicación. Además de que todas mis respuestas e información recabada en esta encuesta serán totalmente anónimas por lo que puedo responder de forma totalmente sincera.

Finalmente, estoy en conocimiento que no habrá retribución por participar en este estudio más que el beneficio que la investigación pueda aportar a la sociedad.

1. Por lo tanto: *

Marca solo un óvalo.

- Sí, acepto participar de forma libre y voluntaria en la investigación.
- No, no acepto participar en la investigación.
-