



República del Ecuador
Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

Trabajo de Titulación
Para la Obtención del Título de:
Psicóloga Laboral y Empresarial

Tema:
Burnout y ambiente laboral en docentes de básica elemental
de una unidad educativa de Guayaquil.

Autora:
Doménica Gabriela Cazar Espinoza

Directora de Trabajo de Titulación:
Psic. Maricela Isabel Vega Velásquez, MSc.

2022

Guayaquil - Ecuador

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por este gran logro que definitivamente no hubiera sido posible sin su ayuda y su gracia. Gracias a Él por los conocimientos obtenidos y por aquellos que ha puesto en mi camino como guía, pues todo esto es para servir mejor.

“Ad maiorem Dei gloriam”

DEDICATORIA

A Dios quien ha permitido todo para mi bien, a mi familia y amigos por apoyarme en toda mi etapa universitaria, en especial a mi mamá por todo lo que ha hecho por mí, por todo su esfuerzo y por alentarme en cada paso y logro de cada aspecto de mi vida. A mis hermanos, Marcelo por su incondicional apoyo, por sus consejos, por su guía y su tiempo; a Cesar por motivarme siempre a dar lo mejor de mí. Y a mi padre que desde muy pequeña me enseñó la importancia del estudio y su capacidad de ennoblecer al ser.

A Vero, gracias por ser paz y amor en momentos difíciles y por incentivar me siempre a cumplir con los anhelos de mi corazón.

Dani, gracias por ser ejemplo de dedicación y esfuerzo en mi vida.

Jacob, gracias por tu tiempo y por recordarme que el amor es una decisión.

Quien suscribe, *doménica gabriela cazar espinoza* con cédula de identidad n° 0930333356, declara que este trabajo de titulación “*burnout y ambiente laboral en docentes de básica elemental de una unidad educativa de guayaquil*” es de su autoría, considerando los aportes intelectuales de distintos autores bajo las respectivas citas bibliográficas.

Doménica Gabriela Cazar Espinoza.

BURNOUT Y AMBIENTE LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA ELEMENTAL EN UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL

Doménica Gabriela Cazar Espinoza
domecazar@gmail.com

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general identificar los aspectos claves de estudio en cuanto al síndrome de Burnout para docentes de educación básica elemental a través de un estudio de nivel perceptual, de tipo descriptivo con un diseño de fuente mixta (cualitativo y cuantitativo), compuesto por un estudio de campo y revisión documental, con una temporalidad transeccional contemporáneo, con un muestreo intencional aplicado a la población docente de una institución educativa de la ciudad de Guayaquil. En esta investigación se puede apreciar como resultados de las encuestas tomadas a la muestra de 20 docentes que la dimensión más elevada del Burnout es la del cansancio emocional y mayormente en la población femenina por las consecuencias que trae consigo. Por consiguiente, se entiende que la población docente se encuentra afectada por este síndrome dado a que es una profesión de servicio y de trato con otras personas, en especial niños, etapa de pleno desarrollo y madurez emocional que se va logrando con tiempo, esfuerzo y paciencia de parte de cuidadores y profesores. Por lo tanto, se sugiere ante el síndrome de Burnout un plan de desarrollo que logre equilibrar la balanza en cuanto a funciones, carga laboral y número de estudiantes por cada aula como una estrategia que sirva para mitigar la sobrecarga que conlleva la docencia en cuanto a las necesidades de cada estudiante en el salón de clases y, por otro lado, mecanismos y técnicas aplicables en la profesión y en la vida personal para lograr disminuir el cansancio emocional.

Palabras clave: burnout, satisfacción en el trabajo, docente de escuela primaria, motivación, psicometría.

INTRODUCCIÓN

A través de las últimas cuatro décadas se ha venido constituyendo de mejor manera el área de talento humano en la mayoría de las organizaciones alrededor del mundo, con mayor efectividad en países del primer mundo en los cuales diversas políticas se aplican y se proponen distintas perspectivas ante necesidades en una empresa. En referencia a países en vías de desarrollo como Ecuador se podría decir que el avance se ha dado, pero de una manera más lenta, y es así también como muchos temas de relevancia a nivel organizacional apenas se conocen.

Uno de estos temas es el síndrome de Burnout también conocido como el síndrome del quemado, el cual se caracteriza según Maslach y Jackson (1981) en respuestas o reacciones negativas enraizadas en tres dimensiones como el agotamiento emocional, la despersonalización y realización personal, a causa de altos niveles de estrés laboral.

En cuanto a esta problemática a nivel organizacional se aproximan varios autores como Bendezú – Pacífico (2020) refiriéndose a la insatisfacción laboral y entre otros con la finalidad de dar una explicación o de ayudar en la detección de dicho síndrome o afectaciones en el ambiente laboral, sin embargo y sin desmerecer sus logros, aún falta avanzar en cuanto a estos temas y aterrizarlo a distintas profesiones que poseen distintos factores influyentes, además que la falta de conocimiento de esto no contribuye a su prevención.

Por lo tanto, aún se constituye un tema poco conocido y encausado hacia una profesión en específico como la docencia, noble y compleja labor de servicio que puede verse afectada por el síndrome de Burnout, tiene varias aristas que influyen y que incluso necesitan ser analizadas y no de una manera generalizada dado que no sería lo mismo llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje en niveles de educación básica elemental que en los de básica superior.

Por lo anterior, se pretende a través de la presente investigación dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Qué aspectos del síndrome de Burnout se pueden identificar más evidentes en el sector educativo en docentes de educación básica elemental?

Para continuar, esta investigación pretende responder al cuestionamiento previo a través de un estudio de campo con una revisión documental para identificar y analizar las variables influyentes en el síndrome de Burnout en el sector educativo, específicamente en docentes de educación básica elemental dado a que esto permitirá encontrar soluciones y recomendaciones que logren la detección y prevención de tal síndrome para que se optimice el ambiente laboral del sector educativo y se mejore la calidad de servicio y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El propósito general de esta investigación es llevar a cabo un estudio del síndrome de Burnout en el sector educativo por ello este trabajo se estructura de un marco teórico que permitirá entrar en el contexto que ayudará a comprender la realidad educativa con un enfoque organizacional, también metodología, resultados y conclusiones.

OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

- Identificar aspectos claves de estudio en cuanto al síndrome de Burnout para docentes de educación básica elemental.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar desde una revisión teórica los elementos del síndrome de burnout en el ámbito educativo.
- Determinar las dimensiones más elevadas del síndrome de Burnout en docentes de educación básica elemental en una institución educativa al norte de la ciudad de Guayaquil.

- Analizar el entorno educativo y generar recomendaciones para el síndrome de Burnout en la comunidad de docentes de educación básica elemental.

MARCO TEÓRICO

De acuerdo con el tema de esta investigación se plantea la siguiente pregunta, ¿qué es el síndrome de Burnout? En primer lugar, el término “Burnout” proviene del idioma inglés el cual se traduce al español como “quemado”. En cuanto al concepto de este, Freudenberger (1974) se refiere como el desgaste físico y psíquico causado por una excesiva carga en una institución u organización, lo cual puede presentarse en un individuo bajo distintos síntomas que conllevan al mismo a ser inoperante.

Expuesto este concepto, se puede identificar de mejor manera el síndrome de Burnout, sin embargo, este tema fue ampliamente desarrollado siete años después por Maslach y Jackson (1981) quienes muestran en el siguiente párrafo que el síndrome de burnout está compuesto por tres dimensiones:

Una escala diseñada para evaluar varios aspectos del síndrome de Burnout fue administrada a una amplia gama de profesionales de servicios humanos. Tres subescalas surgieron del análisis de datos: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Varios análisis psicométricos mostraron que la escala tiene una alta fiabilidad y validez como medida del Burnout. (p.99)

En cuanto a estas tres subescalas que mencionan los autores previos, también denominadas dimensiones, se basa el Burnout. Pero, ¿a qué se refieren cada una de ellas en mayor detalle?

Los autores Aceves et al. (2004) explican concretamente que el agotamiento emocional hace relación a todo comportamiento derivado de la falta de recursos emocionales, en cuanto a

la despersonalización se trata de una deshumanización, de la pérdida de sensibilidad y la realización personal es la escasa motivación laboral y visión negativa del trabajo. Por ende, estos componentes son pieza fundamental para comprender más a fondo al burnout dado a que de estos se derivan los rasgos y síntomas con los que se puede detectar el síndrome.

Acerca de las causas del mismo, se puede agregar que esto depende muchas veces de la carga horaria, trabajo acumulado o falta de claridad en las funciones del cargo, cultura organizacional, escasez de recursos y en ocasiones una remuneración injusta o que no satisface las necesidades del colaborador.

Por esto, se empiezan a desencadenar síntomas y consecuencias que están clasificadas por niveles según lo establece Guitart (2007), como nivel leve en el cual se aprecia sintomatología física como cefaleas y dolores musculares que de alguna u otra manera afectan el desenvolvimiento del trabajador; luego está el nivel moderado en el cual se ve más perjudicada la concentración y atención del individuo y en este nivel se acude muchas veces a la automedicación; también está el nivel grave que influye en el índice de ausentismo dado a que se incrementa el mismo, también se observa un consumo excesivo de alcohol y psicótopos; por último el nivel extremo habla de tendencias suicidas, de un tipo severo o crónico de depresión y del retraimiento.

Con base en lo expuesto previamente como consecuencias del síndrome de Burnout, se han desarrollado varias escalas de detección y medición del Burnout que Hernández, González, y Olivares (2019) recopilan en su estudio como los distintos instrumentos para medir el Burnout y en especial para docentes como el *Teacher Burnout Scale* de Seidman & Zager (1987) que contiene 21 ítems, este se caracteriza por cuatro secciones que son satisfacción con la carrera, apoyo administrativo percibido, el manejo del estrés en el trabajo y el actuar frente a los

alumnos; luego presentan la escala de Schutz & Long (1988) que tiene 36 ítems y esta mide los agentes que desencadenan estrés en los docentes; también Holland & Michael (1993) establecieron el *Holland Burnout Assessment Survey*, estudio que se llevó a cabo con 150 docentes por el cual se pudo evaluar aspectos como el compromiso, percepción de enseñanza y el apoyo de directivos.

Estos autores también señalan que los instrumentos mencionados previamente son originados en un contexto muy distinto al latinoamericano, empezando por el idioma y continuando con las situaciones que se viven en el ámbito laboral, en especial en el entorno y sistema educativo. Por ello, presentan dos instrumentos de medición y evaluación que se aplican al contexto mexicano que hace relación al latinoamericano, estos son el cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo por Gil-Monte, et al. (2009) aplicada a una población docente y la escala de desgaste ocupacional por Uribe (2014).

Es evidente que los instrumentos de medición son de gran importancia para la detección del síndrome, sin embargo hay unos factores que son indicadores del mismo y que incluso sin que se haya tomado una encuesta se puede identificar sin mayor dificultad que hay una gran posibilidad de presentar el mismo. Entre estos factores está el del ambiente y contexto laboral en el que se desempeña la persona, que es clave en este tema y por lo que se hace una revisión del contexto educativo.

En cuanto al contexto educativo nacional y según lo indica el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2012):

El año lectivo se debe desarrollar en un régimen escolar de dos (2) quimestres en todas las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y particulares, y debe tener una duración mínima de doscientos (200) días de asistencia obligatoria de los estudiantes para

el cumplimiento de actividades educativas, contados desde el primer día de clases hasta la finalización de los exámenes del segundo quimestre.

El año lectivo en las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y particulares debe empezar hasta la primera semana de mayo en el régimen de Costa y hasta la primera semana de septiembre en el régimen de Sierra, salvo situaciones de emergencia oficialmente declaradas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. (título V, art. 146, p. 45)

De acuerdo con lo expuesto, se puede decir que en el Ecuador hay dos regímenes de educación, de los cuales esta investigación se centrará en el de la costa, específicamente en la provincia del Guayas y en la ciudad de Guayaquil. Teniendo en cuenta lo mencionado, se puede decir que las clases se inician en el mes de mayo y se debe cumplir con un mínimo de 200 días de asistencia, por lo cual durante el año y según el cronograma de actividades escolares para el régimen Costa - Galápagos (2022-2023) se inicia el seis de mayo del 2022 y culmina el primer quimestre el 23 de septiembre del 2022, fecha para la cual se cumplen 99 días de labor. Posteriormente, empieza el segundo quimestre el 26 de septiembre del 2022 y finaliza el 22 de febrero del 2023, período de tiempo que es igual a 101 días laborados. Por consiguiente, se concluye el año lectivo con 200 días laborados.

En cuanto a los niveles de educación, el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2012) afirma que el sistema educativo se encuentra dividido en Inicial, Básica y Bachillerato. Estos a su vez se subcategorizan; inicial se subdivide en “inicial 1” que comprende estudiantes hasta de tres años, y por último “inicial 2” que incluye estudiantes de tres a cinco años.

Para continuar, se encuentra el nivel de educación básica que se ramifica en preparatoria que es primer grado de educación en la cual se receptan estudiantes de cinco años; básica elemental que va de segundo grado a cuarto grados de educación, con estudiantes de seis a ocho años; básica media que contiene a quinto, sexto y séptimo grados de educación y se ofrece a estudiantes de nueve a 11 años de edad; y básica superior que comprende de octavo a décimo grados de educación y que se imparte a estudiantes de 12 a 14 años.

En cuanto a bachillerato, este posee tres cursos de enseñanza en los que se ubican estudiantes desde 15 a 17 años.

Por otra parte, en Ecuador se tiene un currículo de los niveles de educación obligatoria, documento que hace relación al plan de estudios de cada nivel en el que se especifican los conocimientos que deben impartirse por cada área de estudio. Así mismo, por cada área de conocimiento cada docente posee funciones distintas y se puede agregar que incluso en este punto también influye la institución para la que se labora como una privada o pública, a lo cual el Ministerio de Educación (2016) afirma que los docentes deben fomentar el desarrollo de las habilidades y destrezas básicas de cada área o asignatura. Además cabe recalcar que en cada organización debe haber un manual de funciones que va de la mano con el reglamento interno y la cultura organizacional.

En relación a lo expuesto, los centros educativos La Salle del distrito Centroamérica – Panamá (2015), presenta un manual de cargos y funciones en el cual se enuncian las atribuciones del docente, mismas que a modo de resumen y prioridad son de planificación de actividades y material de clases; aplicación de estrategias para el manejo y desarrollo de la clase; evaluación del alumnado en los conocimientos de las asignaturas y el registro pertinente en cuanto a los resultados de dichas evaluaciones; identificación de necesidades educativas y la adaptación

respectiva con la implementación de técnicas y estrategias; llevar el seguimiento adecuado del aprendizaje de cada estudiante; las de pertenencia con la institución, que se aplican de acuerdo a lo que la cultura, reglamento interno y la dirección indican, como la participación en fiestas de fundación del centro educativo.

Ahora bien, la salud mental del docente es un tema de mucho interés para este estudio dado a que básicamente este se fundamenta en ello, por lo cual es importante manifestar que los que deciden ejercer esta labor se encuentran expuestos a distintos retos y desafíos dado a que no siempre las funciones del mismo terminan siendo como las expuestas previamente, por el contrario muchas veces se agregan otras o se exceden las mismas influenciando en su salud mental. Adicionalmente, esta es una de las muchas ocupaciones en el ámbito de servicios que se ofrece a personas y se interactúa con ellas, por ello es variable, más aún cuando se trata de niños. Por consiguiente, Arís (2009) sugiere que:

El ejercicio continuado de la función docente en ciertas condiciones, va creando una acumulación de sensaciones, así como un desgaste personal, que puede conducir al estrés crónico y comportar el cansancio emocional y, finalmente, el estado definido como agotado, “quemado”, o síndrome de Burnout. (p. 832)

Con esto, se acuerda en que la profesión del docente por sus atribuciones y retos puede ser vulnerable al Burnout. Así mismo, contribuye Almeida, et al. (2015):

En el caso específico de la educación, los trabajadores más afectados son los profesores. Éstos pasan a presentar perjuicios en su planificación de clase, en las relaciones docente-discente, en los aspectos cognitivos, volviéndose frecuente su ausencia en sala de aula, entre otras situaciones que poco a poco se van manifestando. (p. 20)

Por lo tanto, se puede decir que aquellos elementos que suelen causar estrés en el docente son desde luego la carga horaria desmesurada (muchas horas de clase, sin contemplar tiempos libres), excesiva cantidad de cursos por profesor, compensación injusta por todo lo que se tiene que hacer, funciones extra e injustificadas a las de su cargo, exceso de alumnos por curso, falta de apoyo por parte de jefes o del sistema educativo ante distintas situaciones adversas como intervenciones con padres de familia.

Es por esto que se recalca en el ambiente laboral dado a que este influye en la salud mental de las personas que laboran en una organización de tal forma que puede ser un desencadenante del Burnout. Para Martínez (2010), hay dos factores de riesgo que son los individuales, que hace relación a todas aquellas situaciones personales que pueden afectar el desempeño o causar el Burnout y los sociales, que se refiere ya sea al ambiente en el que labora, las variables que pueden afectar ese ambiente como vínculos sociales o demandas laborales y en esta categoría también se hace alusión al contexto social fuera del trabajo.

Al tener en cuenta estos factores, se puede entender que el Burnout puede ser causado por el ambiente laboral en una organización y que por ello es muy importante se realice una política de cambio si conviene a las empresas en donde se mejore este componente del talento humano.

En relación a lo expuesto, Hablick et al (2017) establecen una serie de recomendaciones en cuanto al burnout y entre ellas mencionan la revisión de la carga de las funciones, de las horas laboradas, de las evaluaciones de desempeño y finalmente sugieren consolidar los vínculos entre compañeros de tal forma que se amenice el ambiente y se mantenga el trabajo en equipo.

METODOLOGÍA

La presente investigación se enmarca en un nivel perceptual, tipo descriptivo debido a que el objetivo general es identificar los aspectos claves de estudio en cuanto al síndrome de Burnout. Con un diseño de fuente mixta (cuantitativa y cualitativa), donde se utilizará la revisión documental y la encuesta como técnica de recolección de datos. En cuanto a la temporalidad de la investigación, el diseño es transeccional contemporáneo debido a que se recolectó la información en un único momento de tiempo.

Los instrumentos de recolección de datos fueron un cuestionario estructurado por Christina Maslach con 22 preguntas a modo de afirmación, agrupado en tres dimensiones las cuales son desgaste emocional, despersonalización y realización personal. De igual manera, se utilizó una matriz de registro para la identificación de las bases teóricas.

La población de docentes estuvo comprendida por 175 docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil. Se utilizó un muestreo intencional para seleccionar las 20 unidades de análisis dado a que estas son el total de docentes de educación básica elemental que accedieron a formar parte de este estudio de manera anónima.

RESULTADOS

Se identificó que los principales aspectos del Burnout son el ambiente laboral, la carga de trabajo y sobre todo en trabajos con personas se considera muchas veces algo un poco desafiante dado a que demanda de una cualidad y virtud muy importante que es la paciencia y de aquí dependerá también lo que cada persona pasa en su día a día. En adición a esto, Vidal, et al. (2010) exponen:

En primer lugar hay que tener en cuenta que el síndrome del Burnout es un síndrome que afecta principalmente a aquellos profesionales cuyo trabajo está directamente relacionado

con las personas a las cuáles tienen que trabajar y que son los destinatarios principales de trabajo que realizan, así nos encontramos con profesores, trabajadores sociales, profesionales del campo de los trastornos del desarrollo y del aprendizaje, psicopedagogos y sobre todo los profesionales que desarrollan su labor en sector servicios. (p. 255)

A su vez Moriana y Herruzo (2004) explican que hay variables sociodemográficas que influyen en la presencia del síndrome como la edad, el sexo, el estado civil, el nivel de educación y el tipo de institución. Por esa razón en el cuestionario se han recopilado también datos como la edad, el sexo y la antigüedad en la institución.

También, se ha hecho hincapié en el nivel de educación y la importancia de este en el síndrome de Burnout y es por ello que Merino (2009) demuestra en su estudio que profesores de primaria al ser encuestados con un cuestionario del síndrome arrojaron resultados altos en la tercera dimensión que hace relación a las consecuencias del Burnout y según el autor es el aspecto de mayor amenaza para la persona.

Por consiguiente, se muestran los datos del cuestionario utilizado para evaluar a los docentes.

En la tabla I se puede apreciar los valores con los que se calcula en que nivel de Burnout se encuentran los docentes. Para ello, cabe recalcar que cada respuesta del cuestionario tiene un puntaje.

Tabla 1*Puntaje de las respuestas del cuestionario de Burnout*

DIMENSIONES	NIVELES		
	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	0 - 18	19 - 26	27 - 54
Despersonalización	0 - 5	6 - 9	10 - 30
Realización Personal	0 - 33	34 - 39	40 - 56

Fuente. Maslach y Jackson (1986).

En base a esto, se ha calculado cuantos docentes se encuentran en los distintos niveles de cada dimensión en la tabla II y gráfico I.

Tabla 2*Resultados de la encuesta aplicada a la muestra seleccionada.*

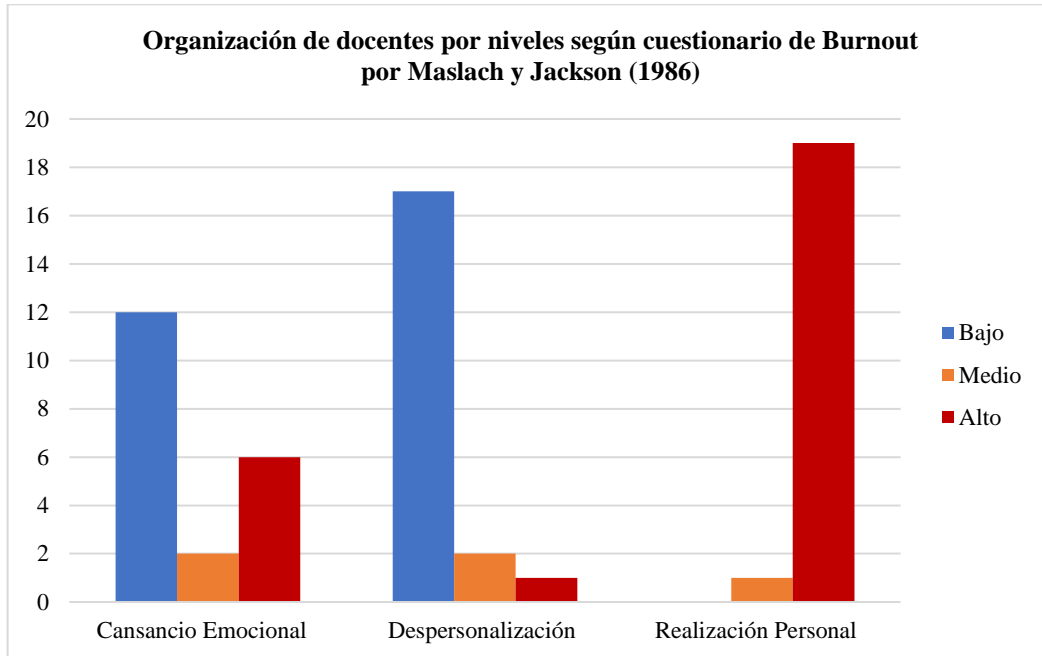
Niveles	Cansancio Emocional N (%)	Despersonalización N (%)	Realización Personal N (%)
Bajo	12(60)	17(85)	0
Medio	2(10)	2(10)	1(5)
Alto	6(30)	1(5)	19(95)
Total	20(100)	20(100)	20(100)

Fuente. Elaboración propia (2022).

Nota. Según la tabla 1 se elabora esta tabla para reflejar el nivel de Burnout en la población docente de educación básica elemental.

Gráfico 1

Organización de Docentes por Niveles según Cuestionario de Burnout por Maslach y Jackson (1986).

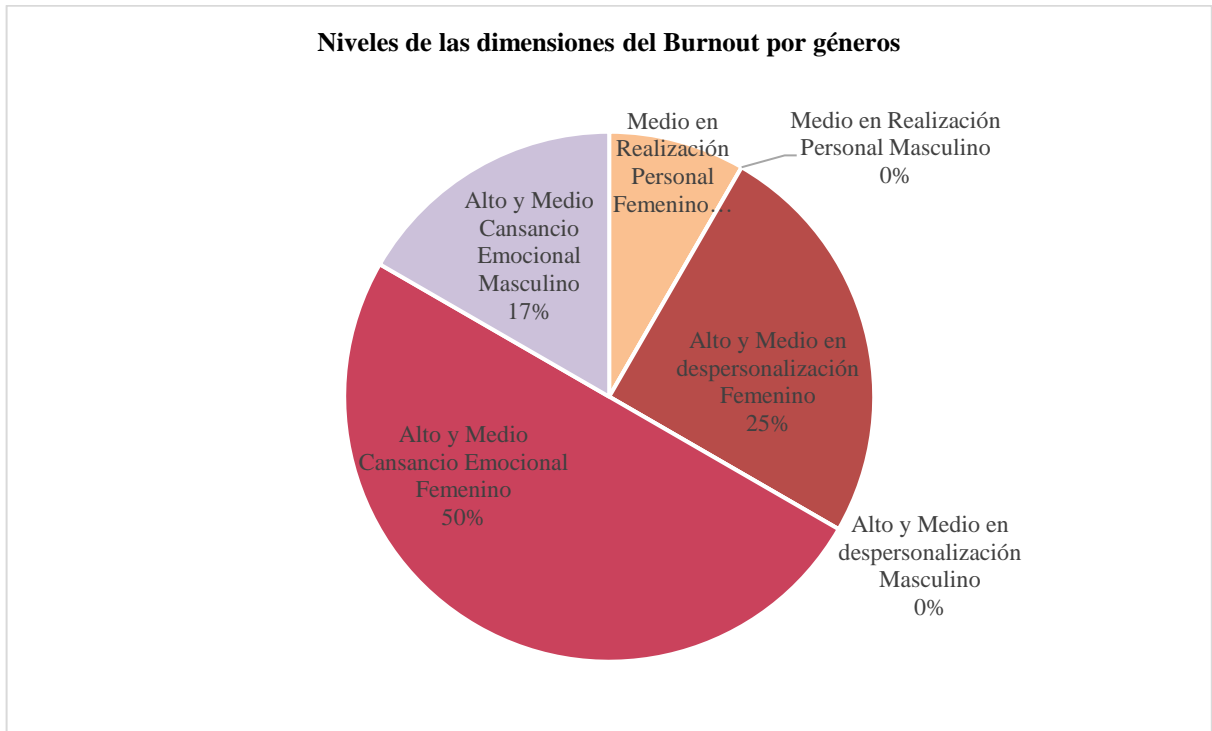


Fuente. Elaboración propia (2022).

Nota. Este gráfico demuestra que el nivel de realización personal es el más alto, sin embargo, en esta dimensión el problema radica en el nivel bajo. La dimensión que se encuentra más afectada es la de cansancio emocional.

Gráfico 2

Niveles de las dimensiones del Burnout por géneros.



Fuente. Elaboración propia (2022).

Nota. Como se puede apreciar el Burnout se registra en mayor manera en el género femenino y en niveles más elevados.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo con el síndrome de Burnout y su dimensión más elevada en los docentes de educación básica elemental se logró identificar el cansancio emocional previamente expuesto como algo bastante perjudicial para la salud mental por lo que este conlleva. También, se llevó a cabo la revisión teórica que permitió analizar el entorno educativo para a su vez establecer los elementos del Burnout en este ámbito. En relación a esto, se realizó el estudio con 20 docentes para recopilar los datos que finalmente determinaron que la población femenina se ve más afectada por este síndrome y en niveles medios a altos. Es por esto que incluso se puede abrir otra investigación de acuerdo a las causantes o variables que influyen en la población femenina a ser más propensa a desarrollar Burnout.

Por lo tanto, se establece como posible solución a estos resultados, un plan o política de cambio en respuesta al Burnout de tal forma que en el mismo se realice un estudio de ambiente laboral de la organización, se revise el horario de jornada ordinaria y los colaboradores que cumplen con el mismo de tal forma o que presentan horas extras, la distribución de la carga de salones por cada docente y a su vez las funciones de cada uno para que en relación a todas estas variables se elabore también un plan de compensación justo o se regule la realidad laboral del colaborador.

Además se concluye con la afirmación de que trabajar con personas en etapa de desarrollo es algo que demanda de mucho esfuerzo y paciencia para lograr la formación de un humano íntegro, es por ello que se considera que la docencia en el nivel de la básica elemental presenta un gran reto que si no se logra manejar de la manera adecuada puede terminar por quemar al personal docente y es por ello que se plantea una educación continua del profesorado de tal forma que se provea de las herramientas necesarias para poder superar cualquier

inconveniente.

Se sugiere que como parte del talento humano de las instituciones educativas se tenga en cuenta el componente del Burnout en las evaluaciones de desempeño y a través del subsistema de desarrollo, se elabore un plan de capacitaciones o talleres que prioricen la salud mental de su personal de tal forma que les permita desarrollar o adquirir los recursos mentales necesarios para cualquier situación negativa o desafiante dentro del aula de clase y como recomienda González (2003) es importante la forma en la que se hacen las labores pues de la percepción que se tiene de ellas va a depender el desenvolvimiento de estas actividades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aceves, G. A. G., López, M. Á. C., Jiménez, S. M., Serratos, F. F., y Campos, J. D. J. S. (2006). Burnout syndrome. *Archivos de Neurociencias*, 11(4), 305-309.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Almeida Freire, Magda, Oliveira, Eliany Nazaré, Guimarães Ximenes Neto, Francisco Rosemiro, Evangelista Lopes, Roberlândia, Gomes Nogueira Ferreira, Adriana, & Vieira Gomes, Bruna. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores*, 23(1), 19-28.
- Arís Redó, Nuria. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(2),829-848.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293121945012>
- Bendezú-Pacífico, Karen I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1),22-28.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062237004>
- Centros Educativos La Salle Centroamérica – Panamá. (Agosto del 2015). *Manual de Cargos y Funciones*. <http://lasalleca.org/sites/default/files/Manual%20de%20funciones.pdf>
- Delgado, R. C. (2014). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gil-Monte, P.R. y Unda, S. y J.I. (2009). Validez factorial del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, 31, 205-214.

González Torres, M. D. C. (2003). Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales. *ESE. Estudios sobre educación*, 5, 61-83.

<https://dadun.unav.edu/handle/10171/8471>

Guitart, A. A. (2007, April). El síndrome del burnout en las empresas. In *Proceedings of the Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anahuac, Mérida, Mexico* (pp. 26-27). [https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-](https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf)

[30022/sindrome%20burnout.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf)

Hablick Sánchez, Félix Cristobal , y Balladares Ponguillo, Karen Andrea (2017). Burnout: el síndrome laboral. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 1(1).

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573668151001>

Hernández, E. F. T., González, L. F. E. S., y Olivarez, V. G. (2019). Análisis del " Burnout" y sus escalas de medición. *Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 11(20), 106-124.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6951593>

Holland, P. y Michael, W. (1993). The concurrent validity of the Holland Burnout Assessment Survey for a sample of Middle School teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 53, 1067-1077.

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382015000100003&lng=es&tlng=es.](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382015000100003&lng=es&tlng=es)

Martínez Pérez, Anabella (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112),42-80.

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

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.

<https://www.researchgate.net/publication/227634716> The Measurement of Experienced Burnout

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). MBI: Maslach Burnout Inventory; manual research edition. *University of California, Palo Alto, CA*.

Merino Tejedor, Enrique (2009). Burnout en el profesorado: un estudio comparativo entre profesores de primaria y secundaria. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1),153-159.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832323017>

Ministerio de Educación del Ecuador. (2016). *Educación General Básica Elemental*.

<https://educacion.gob.ec/curriculo-elemental/>

Ministerio de Educación del Ecuador. (2022). Cronograma Escolar Régimen Costa-Galápagos año lectivo 2022-2023. *Memorando Nro. MINEDUC-MINEDUC-2022-00047-M*. 23 de marzo del 2022 (Ecuador).

Moriana, Juan Antonio, y Herruzo, Javier (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3),597-621.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33740309>

Schutz, R.W. y Long, B.C. (1988). Confirmatory factor analysis, validation and revision of a teacher stress inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 48, 497- 511.

Seidman, S. A., y Zager, J. (1986-1987). The Teacher Burnout Scale. *Educational Research Quarterly*, 11(1), 26-33.

Uribe, J.F. (2014). *Escala de Desgaste Ocupacional*. México: Manual Moderno.

Vidal Martínez, F., Nicasio García, J., & Pacheco, D. I. (2010). El burnout en los profesores.
International Journal of Developmental and Educational Psychology, 1(1), 251-256.

ANEXOS



Anexo 1. Cuestionario de Maslach y Jackson a través de Google forms.

<https://forms.gle/EatZN1xqWQAR6CyP8>

Cuestionario de Burnout

Estimados docentes, el siguiente cuestionario pretende medir la frecuencia e intensidad con la que se sufre el síndrome de Burnout en docentes de educación básica elemental de la ciudad de Guayaquil.

Este cuestionario está formado por 22 ítems a modo de afirmaciones, por favor lea cuidadosamente y seleccione la opción con la que se sienta más identificado.

 **domecazar@gmail.com** (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#) 

***Obligatorio**

Sexo *

Femenino

Masculino

Edad *

Tu respuesta

Antigüedad en la institución *

- Menos de 1 año
- De 1 a 3 años
- Más de 5 años

Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as. *

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes

- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo. *

- Nunca
- Pocas veces al año

- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. *

- Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Me siento con mucha energía en mi trabajo. *

Nunca

Unas pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

Una vez a la semana

Unas pocas veces a la semana

Todos los días

Me siento frustrado/a en mi trabajo. *

Nunca

Unas pocas veces al año

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes

- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Creo que trabajo demasiado. *

- Nunca
- Unas pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as. *

- Nunca
- Unas pocas veces al año

- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés. *

- Nunca
- Unas pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as. *

- Nunca
- Unas pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as. *

- Nunca
- Unas pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. *

- Nunca
- Unas pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades. *

- Nunca
- Unas pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma. *

- Nunca
- Unas pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas. *

- Nunca
- Unas pocas veces al año
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Unas pocas veces a la semana
- Todos los días

Anexo 2. Cuestionario de Maslach y Jackson (1986)

CUESTIONARIO BURNOUT

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

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

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

CUESTIONARIO - BURNOUT

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

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

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

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

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

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

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

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

VALORES DE REFERENCIA

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