



## **Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario y secundario en el contexto de pospandemia.**

Director de Tesis: Raúl Gómez Alonso.

Tesista: Manuel Lanfranco.

Título a obtener: Licenciatura en Psicología.

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas. Sede Rosario.

Mayo 2022.





## **Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario y secundario en el contexto de pospandemia.**

Director de Tesis: Raúl Gómez Alonso.

Tesista: Manuel Lanfranco.

Título a obtener: Licenciatura en Psicología.

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas. Sede Rosario.

Mayo 2022.

## **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo comparar el nivel de Síndrome de Burnout en docentes que dictan clases en los niveles primario y secundario en una escuela privada de la zona norte de la ciudad de Rosario en el contexto de la pospandemia por COVID-19 en el año 2022. El instrumento utilizado para la medición de la variable fue un inventario compuesto por dos secciones bien diferenciadas, la primera se utilizó para recolectar los datos socio-demográficos, y la segunda fue el inventario propiamente dicho, el Maslach Burnout Inventory desarrollado por Maslach y Jackson, en su versión adaptada para docentes. El mismo fue implementado a través de un Formulario de Google que permitió la recolección de los datos de manera digital. Por medio del análisis de los datos recabados, se pudo detectar la presencia de Síndrome de Burnout en sólo un docente. Con respecto a la interpretación de las subdimensiones, se pudo observar la presencia de niveles altos de Agotamiento Emocional (AE), bajos de Despersonalización (D) y altos en lo que respecta a la Realización Personal (RP). La comparación de dichas subdimensiones en los planteles docentes de nivel primario y secundario podría determinar una mayor tendencia al síndrome de este último grupo.

**Palabras clave:** Burnout, pospandemia, docentes, primaria, secundaria.

## **Agradecimientos**

Agradezco a todas las personas que me acompañaron en este recorrido de formación académica y personal: compañeras, compañeros, director de tesis y familia.

*“El conocimiento nos hace responsables”*

*Ernesto Guevara*

## Índice

Resumen.....	IV
Agradecimientos.....	V
Introducción.....	1
Estado del Arte .....	3
Tema .....	11
Problema .....	11
Objetivo general .....	11
Objetivos específicos .....	11
Marco Teórico .....	12
Capítulo I: Pandemia y Pospandemia .....	12
Pandemia .....	12
Pospandemia y nueva normalidad.....	13
Capítulo II: Salud Mental y Burnout.....	15
Capítulo III: Contexto educativo. ....	23
Marco metodológico .....	27
Diseño .....	27
Tipo de estudio.....	27
Identificación y definición de variables .....	27
Área de estudio .....	29
Participantes.....	29
Técnicas e Instrumentos .....	30
Consideraciones éticas .....	32
Resultados .....	34
Conclusiones.....	57
Bibliografía.....	62
Anexo A .....	i
Anexo B .....	i

## **Introducción**

Enmarcada en la vuelta a la rutina, luego de la Pandemia por COVID-19 que determinó medidas ejemplares de confinamiento, aislamiento social y suspensión de clases presenciales en Instituciones Educativas a nivel mundial; la presente investigación buscó no sólo conocer el nivel de Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario y secundario de una escuela privada de la zona norte de la ciudad de Rosario en el año 2022; sino a partir de eso determinar la diferencia existente de nivel de Síndrome de Burnout entre docentes de los niveles primario y secundario de dicha Institución.

Teniendo en cuenta la situación económica, social y laboral que atraviesa el país y entendiendo que la crisis sanitaria sufrida en los años anteriores ha ampliado brechas, es que el contexto se configura como determinante a la hora de pensar la realidad de los docentes en la actualidad. Más aún, teniendo en cuenta que dicha población se encuentra dentro de las profesiones como mayor riesgo de desarrollar el Síndrome de Burnout.

Como todo Síndrome, implica la presencia de varios factores o sintomatología para su determinación; es así como Maslach y Jackson describen al Burnout como una manifestación en la conducta del sujeto, del estrés laboral, y lo entienden como un síndrome que posee tres dimensiones y se caracteriza por cansancio emocional, despersonalización -en el trato con clientes y usuarios-, y dificultad para la realización personal.

Resulta necesario mencionar que durante estos años de pandemia y en donde la educación se vio obligada a hallar nuevas formas de encontrarse con sus alumnos, progresivamente se fue instalando en el discurso colectivo la idea de que fueron años perdidos. Es en este contexto, en que la docencia y los docentes vuelven a las aulas, cargados de protocolos y de expectativas -propias y ajenas-; y es en este punto que puede pensarse como este contexto puede influir en el desempeño docente y en las sobre-exigencias que se pueden haber suscitado en el sector, pudiendo determinar o no la presencia de Síndrome de Burnout en la población en cuestión.

Establecer como objetivo general de esta investigación comparar el nivel de Síndrome de Burnout en docentes que dictan clases en los niveles primario y secundario en una escuela privada de la zona norte de la ciudad de Rosario, posibilita establecer diferencias entre una población determinada y así comenzar a describir la situación de la realidad de los docentes. La importancia de la información obtenida en esta investigación, y su posterior análisis e interpretación contribuyen no sólo al desarrollo y ampliación del conocimiento científico sobre el Síndrome de Burnout; sino que además

permite poner de manifiesto la relación de las subdimensiones del Burnout y la población investigada.

Conocer como estas dimensiones se evidencian en los sujetos, permitiría comenzar a construir un diagnóstico de situación de -en este caso en particular- la institución educativa. Establecer este diagnóstico, abriría camino a posibilidades de aplicación de estrategias de prevención y promoción en esta problemática psico-socio-laboral. Es por eso, que además de investigar aquellas dimensiones del Síndrome, se profundizó en el conocimiento sobre las variables socio-demográfico.

## **Estado del Arte**

La labor docente siempre ha estado expuesta a diferentes exigencias a lo largo de diferentes épocas en la sociedad. En los últimos años, el trabajo docente de nivel primario y secundario ha sufrido muchos cambios y por lo tanto enfrenta nuevos retos constantemente. Actualmente la función del docente exige habilidades y compromisos dentro y fuera de la institución escolar para lograr llevar a cabo su actividad.

Tal como lo expresa Napione Bergé (2008), el profesorado ha sido formado para otra práctica docente y vive la situación actual como un cuestionamiento de su identidad profesional, ya que no siente reconocimiento de su esfuerzo en el alumnado o no puede gestionar el aula. Ve cuestionada su antigua función docente y no logra ubicarse en la nueva función. Las nuevas demandas y condiciones de trabajo pueden dañar la salud de los docentes y afectar el desarrollo de su actividad laboral. Es por este motivo, que en las últimas décadas se ha observado que las licencias médicas debidas a problemas psicológicos y desgaste laboral en los docentes han superado a otras afecciones, como las de afonía y otras patologías relacionadas con la voz, que se hallaban entre las que encabezaban la lista de enfermedades más frecuentes.

Diversas investigaciones se han centrado en el estudio de las profesiones/ocupaciones que por el tipo de tarea que llevan a cabo, predisponen a las personas a sufrir de Burnout. Dentro de los trabajos con mayor índice de predisposición, se encuentran aquellos que requieren un trato sistemático con las personas, aquellos relacionados al cuidado de enfermos y relacionados con la educación, entre los más destacados.

Una investigación realizada en la provincia de Misiones acerca de la “Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario” realizada por la Prof. Nancy Malander ha puesto de manifiesto la situación laboral de los docentes en el período previo a la pandemia por covid-19.

Dicho estudio censó al un total de 133 docentes de seis instituciones de gestión privada de nivel secundario de la provincia de Misiones, obteniendo un nivel de respuesta del 92.48%, es decir, 123 docentes que completaron el inventario. Para la realización del mismo se contactó a los directivos de las seis instituciones de nivel secundario que conformaron la muestra, para solicitar autorización para administrar los instrumentos a los docentes. Previamente a la aplicación de los mismos se explicó que la participación era libre, voluntaria y anónima, pudiendo abandonarse la tarea en el momento deseado.

Para la recolección de los datos se utilizó el Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI), realizando el análisis las tres dimensiones: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal. Luego se calcularon estadísticos descriptivos para cada dimensión del Burnout (valor mínimo, valor máximo, media y desviación típica). Se compararon los resultados de la muestra con los puntos de corte de Maslach y Jackson para docentes de secundaria, extraídos del manual del MBI, traducción al castellano de Seisdedos (1997), los puntos de corte de un estudio argentino realizado por Marucco et al. (2009), los obtenidos por Gil Monte y Peiró (2000) para una muestra multiocupacional española y los puntos de corte de Neira (2004), obtenidos en un estudio con trabajadores de la salud argentinos.

De la comparación de los resultados de la muestra de esta investigación con las otras mencionadas se llegó a las siguientes conclusiones:

Los resultados descriptivos de la dimensión de Cansancio Emocional arrojaron medias inferiores a otros estudios realizados. En esta dimensión se obtuvo una media similar a la de Marucco et al. (2009), sin embargo inferior a las medias del estudio realizado por Albanesi, Bortoli y Tifner (2006), en una muestra de docentes en la provincia de San Luis, Argentina; a las obtenidas por Neira (2004), en una muestra argentina de profesionales de la salud; a las proporcionadas por Maslach y Jackson (Seisdedos, 1997), en una muestra de docentes de educación media y primaria de Estados Unidos; a las aportadas por Gil Monte y Peiró (2000), en una muestra de docentes españoles; a las mencionadas por Arís Redó (2005), en una muestra de docentes españoles; y a las de Napione Bergé (2008), para docentes de nivel secundario en España.

Los resultados descriptivos de la dimensión de Despersonalización arrojaron una media un tanto superior a la obtenida por Marucco et al. (2009) y Arís Redó (2005), sin embargo bastante inferior a las obtenidas por Albanesi et al. (2006), Maslach y Jackson (1986), Neira (2004), Gil Monte y Peiró (2000) y Napione Bergé (2008). Lo cual podría significar que los docentes de esta muestra tienden a proyectar menos su Cansancio Emocional en sus relaciones con los demás. Esto permite concluir que la Despersonalización no ha sido la dimensión que más afecta a esta muestra.

La media obtenida para la dimensión Realización Personal coincidió con la media del estudio de Maslach y Jackson (Seisdedos 1997), aunque fue inferior a los estudios de Albanesi et al. (2006), Neira (2004), Marucco et al. (2009), Gil Monte y Peiró (2000), Arís Redó (2005) y Napione Bergé (2008).

Tomando en consideración los puntos de corte establecidos para los percentiles 33 y 66, en base a los baremos de Maslach y Jackson (Seisdedos, 1997), y Gil Monte y Peiró (2000), los resultados obtenidos por este estudio para la dimensión de Cansancio Emocional arrojaron un porcentaje notoriamente inferior a los encontrados por Aguirre, Aparicio y Marsollier (2010) (50%), en una muestra de docentes argentinos de Mendoza; y a los de Napione Bergé (2008) (28,4%) en una muestra de profesores españoles de secundario. Considerando los baremos de Marucco et al. (2009) y Neira (2004) los porcentajes obtenidos en la dimensión de Cansancio Emocional fueron coincidentes (32,5%), e inferiores a los obtenidos por Aguirre et al. (2010), sin embargo fueron superiores a los obtenidos por Napione Bergé (2008) (28,4%) y Hermosa Rodríguez (2006) (21%), y similares a los de Rojas, Zapata y Grisales (2009) (32,6%). Sin embargo, considerando los cuatro estudios tomados como referencia, los porcentajes fueron menores a los obtenidos por un estudio de la UNESCO, realizado en seis países de América Latina, incluida Argentina, que fue de 39,9%. Se puede concluir que, siguiendo los puntos de corte de Maslach y Jackson y Gil Monte y Peiró, los resultados obtenidos en Cansancio Emocional fueron bajos; y considerando los baremos de Marucco et al. y Neira, fueron moderados. En la dimensión Despersonalización, siguiendo los puntos de corte de Maslach y Jackson (1986) y Gil Monte y Peiró (2000), se obtuvieron resultados significativamente bajos e inferiores a los obtenidos por Aguirre et al. (2010) (59%), Napione Bergé (2008) (33,2%), Rojas et al. (2009) (30,3%) y Hermosa Rodríguez (2006) (34%). Considerando los baremos obtenidos por Marucco et al. los resultados de la presente investigación (65,9%) fueron Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario superiores a la mayoría de los autores consultados (Napione Bergé, 2008; Hermosa Rodríguez, 2006; Rojas et al., 2009), aunque similares a los obtenidos por Aguirre et al. (2010) (59%), en la provincia de Mendoza. Además, Marucco et al. (2009), utilizando los baremos de Gil Monte y Peiró, encontraron resultados similares en su muestra de estudio, a los de la presente investigación. En base a los puntos de corte de Neira, el resultado se podría considerar moderado, ya que una tercera parte de la muestra se encuadró dentro de los valores altos (35,%), resultado similar a los encontrados por Hermosa Rodríguez (2006), Napione Bergé (2008) y Rojas et al. (2009). En la dimensión Despersonalización se observó la mayor disparidad en los resultados, en base a los distintos puntos de corte utilizados, pero a excepción de los baremos de Marucco et al., que ubicaría a la presente muestra dentro de los valores altos, los demás puntos de corte arrojan resultados moderados de Despersonalización. La dimensión baja Realización Personal ha arrojado resultados altos, considerando los

puntos de corte de Marucco et al., Gil Monte y Peiró y Neira, ubicándose por encima del 60% de la muestra. Estos resultados son superiores a los de Napione Bergé (2008) (31,7%), Rojas et al. (2009) (38,2%), Hermosa Rodríguez (2006) (0%), e incluso a los de Aguirre et al. (2010) (43%). Considerando los baremos de Maslach y Jackson (1986) los resultados coincidieron con los de Napione Bergé (2008).

La autora expresa que en su investigación, la dimensión de Realización Personal es la más afectada. Seguida por la dimensión de Despersonalización y Cansancio Emocional. Resultados que coinciden con Vázquez, Cavallo y Ruíz (2013) en un estudio con docentes universitarios argentinos. En base a los baremos de Maslach y Jackson (1986) y Gil Monte y Peiró (2000) el porcentaje de la muestra que presenta la manifestación completa del Síndrome, es decir grado alto de Cansancio Emocional y Despersonalización, y baja Realización Personal, es relativamente baja. Los resultados fueron similares a los obtenidos por Napione Bergé (2008) (9,2%), aunque los obtenidos con los puntos de corte de Gil Monte y Peiró han sido superiores a Hermosa Rodríguez (2006) (0%), Pando Moreno et al. (2006) (1,1%) y Aldrete et al. (2003) (8,3%). Los resultados obtenidos con los puntos de corte de Marucco et al. y Neira, arrojan un nivel entre moderado y alto de Burnout, ya que prácticamente un cuarto de la muestra presentaría el Síndrome. Los porcentajes de docentes afectados es superior a otras muestras de docentes (Napione Bergé, 2008; Hermosa Rodríguez, 2006; Pando Moreno et al., 2006; Aldrete et al., 2003), sin embargo inferior a los resultados de Jiménez Figueroa (2012), que concluye que un 40,45% de la muestra presentaba el Síndrome.

La autora en su investigación concluye que la muestra de su estudio presentó grado moderado del Síndrome, sin embargo, considerando que esta problemática es progresiva, podría existir un gran porcentaje de docentes que lo podría padecer en el futuro.

El 30 de enero de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró, ante la propagación del virus COVID-19, la epidemia, ya que consideró al virus como una emergencia de la salud pública a nivel internacional. Sin embargo a los pocos días, más específicamente el 11 de marzo, la OMS realiza nuevamente un anuncio, esta vez para declarar al COVID-19 como una pandemia ya que su expansión había alcanzado a los continentes, abarcando varios países y afectando a un gran número de personas. Al irrumpir de manera súbita en tiempos de bajo crecimiento económico y altos niveles de informalidad laboral, la pandemia amplió las brechas y profundizó las crisis económicas y sociales que se estaban desarrollando, principalmente en los países de América Latina.

Algunas de las medidas tomadas a nivel mundial, para evitar la propagación del virus fueron el confinamiento, el distanciamiento social y extremar las medidas de higiene, entre otras. En este marco las actividades productivas y los trabajos se vieron afectados. Las instituciones educativas, se vieron obligadas a cerrar sus puertas y establecer una nueva forma de realizar su labor.

Estos cambios afectaron el trabajo de numerosos docentes que se vieron sobrepasados ante la situación y necesitaron establecer otros ritmos y modos de trabajo. Es en este contexto que surgieron muchas investigaciones con el objetivo de conocer como estos cambios afectaron a la salud mental de los trabajadores, específicamente del área educación.

En este marco, una investigación llevada a cabo en Ecuador, buscó determinar la prevalencia de Síndrome de Burnout en docentes de pregrado de una universidad pública e identificar factores sociodemográficos y laborales asociados. Dicha investigación tuvo un diseño cuantitativo no experimental de corte transversal descriptivo. La población universo en este estudio fueron los docentes de pregrado de una universidad pública ecuatoriana, que durante el periodo 2020 y 2021 habían desarrollado actividades de docencia en línea.

Para la recolección de datos se utilizaron diferentes instrumentos. Se empleó el Cuestionario Ad Hoc para recolectar información sociodemográfica y laboral de los docentes. Y para evaluar los niveles del estrés laboral se utilizó la versión traducida y validada del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1986). Siendo la escala más utilizada para la evaluación de Síndrome de Burnout; que posee una alta consistencia interna y fiabilidad (90%) y desde sus tres dimensiones (Agotamiento Emocional, Despersonalización -cinismo- y Realización Personal) mide la frecuencia e intensidad con la que se experimenta el Síndrome de Burnout. El MBI consta de 22 ítems tipo Likert de 7 niveles, estructurados en forma de afirmaciones que indaga acerca de las actitudes y sentimientos de los docentes en su trabajo y hacia sus estudiantes, como la finalidad de medir el estrés laboral (Maslach, 2003).

En dicha investigación, se agregaron cuatro preguntas que indagaban acerca de aspectos laborales y su impacto en la vida personal de los docentes. La encuesta se administró a través de la plataforma Google Forms entre julio y agosto del 2021; a través de medios de comunicación virtuales (mensajería instantánea y correo electrónico). Se solicitó a los docentes su consentimiento informado en el que se le garantizaba el anonimato y el cumplimiento de principios éticos explícitos en la Declaración de Helsinki.

Para el análisis de los datos obtenidos se utilizó la herramienta estadística para Ciencias Sociales SPSS; y para establecer asociaciones entre las subescalas del Síndrome de Burnout y los factores sociodemográficos y laborales se utilizó la prueba estadística de Chi cuadrado.

Según los resultados observados, a manera general se encontró que el 65,12% de los docentes se encuentran en niveles normales del Síndrome de Burnout, 18,61% de los docentes evaluados presentan niveles altos y 16,27% niveles medios ; por lo que, un total de 30 docentes (34,88%) padecen algunos o todos los síntomas característicos del síndrome.

Con respecto a la prevalencia de Síndrome de Burnout en relación a factores demográficos y laborales, mediante la prueba Chi-cuadrado, en la subescala Agotamiento Emocional no se encontró significancia estadística con las variables sociodemográficas y laborales. Sin embargo, se evidencia dependencia de Agotamiento Emocional (AE) - Alto con las percepciones de los docentes acerca de que el trabajo consume tanta energía que tiene un efecto negativo en su vida privada y con el hecho de tener reuniones de trabajo con administrativos o colectivo docente fuera del horario laboral. Si bien, la relación de esta dimensión no resultó significativa con el número de horas diarias que trabajan los docentes, se pudo observar que 10 de los 14 docentes con AE - Alto manifiestan trabajar más de ocho horas diarias, y que el 100% de los docentes con AE – Alto informan dedicar horas extras a su jornada para tareas relacionadas al trabajo. Por tanto, se puede inferir que el Síndrome de Burnout en los docentes de pregrado en el contexto de la pandemia se relaciona con la percepción del impacto que tiene en la vida personal el número de horas dedicadas al trabajo.

El proceso de la pandemia se prolongó más de lo que, en un principio, se estimó. Todas las medidas tomadas al comienzo de la misma se decretaron en plazos cortos considerando una rápida resolución. Sin embargo éste no fue el escenario transcurrido, ya que varios meses después de comenzada la pandemia todavía se sostenían medidas pensadas para un plazo de días. Es teniendo en cuenta esto, que se puede pensar en el impacto y los efectos que éstas han producido en la salud mental de los trabajadores. Siguiendo esta línea, también en Ecuador, se realizó una investigación acerca de Síndrome de burnout y estrés laboral por covid-19 en docentes universitarios

El estudio buscó detectar si el impacto experimentado por el gremio docente universitario del sector público ecuatoriano tras la pandemia de la COVID-19 desencadenó factores indicativos relacionados con Burnout.

La investigación se realizó bajo un diseño transversal descriptivo. Se utilizó una población de 56 profesores universitarios del sector público con una muestra representativa y un tipo de selección de muestra no aleatoria intencional, con un error máximo de un 5% y un nivel de confianza de 95% donde cada docente seleccionado representa una unidad de análisis. En cuanto a las características de la muestra, el 33,33% de los participantes pertenecen al género masculino, mientras que el 66,67% al femenino. Los docentes encuestados se caracterizan por tener más de diez años de experiencia laboral y con edades comprendidas de 35 años en adelante. El instrumento usado para la recolección de información fue el cuestionario Maslach Burnout Inventory.

El proceso de selección de la muestra fue no aleatoria intencional y consensuada por cada docente, respondieron el cuestionario de forma online, apoyándose en la estadística descriptiva para realizar una tabla de frecuencia con el indicativo de los tres niveles de factores y realizar el diagnóstico del síndrome. La organización de la información consistió en elaborar una tabla bajo la herramienta office Excel por género, edades y entidad institucional, estableciendo el valor asignado por cada elemento de la población según su valoración a cada interrogante y así clasificar en intervalos representativos sobre los niveles indicativos de Burnout (bajo, medio y alto) en correspondencia con las dimensiones, determinando así la frecuencia absoluta y la consistencia interna.

En cuanto a los resultados de la investigación, se observó que de los 56 docentes encuestados, el 0% presenta niveles bajos de agotamiento emocional, el 5% en el percentil promedio y un 95% en el nivel alto. Con respecto a la despersonalización los niveles disminuyeron a un 39% en el percentil bajo, un 54% en el nivel medio y finalmente un 7% en el rango del nivel alto. Mientras que en la categoría de realización personal los porcentajes reflejaron afectación mayor por su alza, obteniendo en el nivel bajo un 2% de los docentes, en el nivel medio un 54% y en el alto un 45%.

La puntuación más significativa es en el desgaste emocional con un puntaje mayor de 26. 95%, indicando que los docentes participantes presentan cansancio emocional, desinterés y pérdida de atractivo de la profesión. Destacando que, el porcentaje mayor está representado por los profesores mayores de 40 años, mientras que aquellos en edades inferiores, representan los porcentajes donde se percibe en menor cantidad el agotamiento.

Con respecto al componente de despersonalización, se demuestra que en los docentes existe una tendencia hacia un nivel medio, indicando estados de alerta debido a que es el componente que refleja directamente presencia del síndrome.

En cuanto al tercer componente, relacionado con la realización personal, los encuestados manifiestan una sensación estable en la eficacia personal y cierta satisfacción con el autodesempeño. Destacando que, aquellos en edades mayores de 40, experimentan disminución del rendimiento y efectividad en el desarrollo de sus actividades.

Por consiguiente, los resultados de la aplicación del cuestionario generan una situación de alerta para el ámbito educativo laboral en los docentes a consecuencia de la pandemia COVID-19, originando un estado degenerativo por las medidas ejecutadas a raíz de las estrategias emergentes, desarrollando posibles factores de riesgo que culminen en enfermedades físicas y mentales.

## **Tema**

Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario y secundario de una escuela privada de la zona norte de la ciudad de Rosario en el contexto de la pospandemia por covid 19 en el año 2022.

## **Problema**

¿Qué diferencias existen en los niveles de Síndrome de Burnout (y/o sus dimensiones) en docentes que dictan clases en una escuela privada de la zona norte de la ciudad de Rosario en el contexto de post-pandemia Covid19; considerando el nivel en el que se desempeñan (primario/secundario) y otras variables socio-demográficas tales como sexo, edad, antigüedad en la docencia, hijos a cargo y condiciones para el desarrollo de sus funciones?

## **Objetivo general**

Comparar el nivel de Comparar los niveles de Síndrome de Burnout en docentes que dictan clases en una escuela privada de la zona norte de la ciudad de Rosario en el contexto de postpandemia Covid19; considerando el nivel en el que se desempeñan y otras variables socio-demográficas.

## **Objetivos específicos**

1. Indagar el grado de agotamiento emocional.
2. Conocer el nivel de despersonalización.
3. Explorar el grado de realización personal.
4. Determinar la presencia de Síndrome de Burnout integrando los valores obtenidos para agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, en los docentes evaluados.
5. Comparar el nivel de Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario y secundario atendiendo al resto de las variables socio-demográficas analizadas.

## **Marco Teórico**

### **Capítulo I: Pandemia y Pospandemia**

#### ***Pandemia***

El vocablo “pandemia” según su etimología tiene origen en las expresiones griegas pan (todo) y demos (pueblo), que en su conjunto significa “todo el pueblo”. Sin embargo la expresión “pandemia” es factible de ser aplicada a cualquier epidemia que logre extenderse ampliamente. Según la Real Academia Española, el término pandemia se define como “enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región”. (RAE, 2021)

En 2009 la Organización Mundial de la Salud (OMS) modificó el concepto de pandemia incluyendo además de la extensión geográfica, la severidad y letalidad en seres humanos. (Rosselli, 2020).

La epidemia de COVID-19 fue declarada por la OMS una emergencia de salud pública de preocupación internacional el 30 de enero de 2020. La caracterización ahora de pandemia significa que la epidemia se ha extendido por varios países, continentes o todo el mundo, y que afecta a un gran número de personas

La pandemia por COVID-19 declarada por la OMS el 11 de marzo ha afectado a todos los países del mundo, países desarrollados y en vías de desarrollo, con diferentes consecuencias en cada uno de ellos. La misma puso de manifiesto las limitaciones de los sistemas sanitarios de distintas partes del mundo. Asimismo, dejó expuestas las grandes desigualdades. Al irrumpir de manera súbita en tiempos de bajo crecimiento económico y altos niveles de informalidad laboral, la pandemia amplió las brechas y profundizó las crisis económicas y sociales que se estaban desarrollando, principalmente en los países de América Latina y particularmente en nuestro país. (Cabezas, 2020)

En Argentina el Gobierno de la Nación declara el 19 de Marzo el ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio), mediante el decreto N° 297/2020. En el mismo se resuelve que, con el fin de proteger la salud pública las personas deberán permanecer en sus residencias habituales o en la residencia que se encuentren; deberán abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo y no podrán desplazarse por rutas, vías o espacios públicos. El decreto regiría desde el 20 de marzo hasta el 31 de marzo inclusive del mismo año, pudiendo prorrogarse el plazo por el tiempo que se considere necesario en atención a la situación epidemiológica.

Así mismo el Ministerio de Educación, resolvería en la resolución N° 423/2020 el día 29 de mayo del 2020 la creación del Consejo Asesor para la Planificación del

Regreso Peresencial a las aulas, a fin de programar el retorno físico a los establecimientos del Sistema Educativo Nacional conforme sea posible de acuerdo a la situación epidemiológica imperante en las distintas zonas geográficas de nuestro país.

### ***Pospandemia y nueva normalidad***

En nuestro país, se puede considerar que el comienzo del fin de la pandemia se gestó con los decretos en los que se empezaron a habilitar ciertas actividades, en contraposición de los primeros DNU (Decretos de Necesidad y Urgencia) que las restringían, impuestos por el comienzo de la pandemia decretada por la OMS (Organización Mundial de la Salud). Tal es así que, como se nombra en el decreto N° 678/2021, se establece el retorno a la prestación de tareas presenciales para todos los empleados del sector privado y del sector público a partir del 1° de octubre del 2021, incluyendo a aquellos que se encuentren comprendidos en los denominados “grupos de riesgo”, con la excepción de mantener la dispensa del deber asistencia a todos los grupos comprendidos por el artículo 3 del correspondiente decreto en los cuales se nombra a pacientes oncológicos, trasplantados, entre otros.

Por su parte en el ámbito educativo, El Consejo Federal de Educación el 4 de mayo del 2021 en su resolución N° 394/2020 resolvió la vuelta a la presencialidad en las escuelas, con el objetivo de garantizar la continuidad pedagógica de las trayectorias educativas en todos los niveles y modalidades educativas cualquiera sea el escenario epidemiológico. Además, en el marco de la necesidad del sostenimiento de los cuidados, estableció la continuidad de la utilización de medidas de prevención y protocolos, constituyendo una nueva forma de estar en las instituciones educativas en este período de pospandemia.

En la búsqueda de material teórico sobre este concepto, no resulta sencillo poder llegar a un concepto que pueda definir lo que la pospandemia significa. Si se recurre a la etimología de la palabra pospandemia, se puede observar el prefijo pos: indicador de posterior y el término pandemia, ya descripto en el apartado anterior.

La Real Academia Española, define al término "poscoronavirus" como un adjetivo que representa al "período de tiempo que sucede a la pandemia del coronavirus".

El anuncio de pandemia global realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en marzo de 2020 derivado de las manifiestas consecuencias en la salud pública de Asia y Europa inicialmente, seguida por América, como espacios territoriales de mayor incidencia de enfermedad, fue detonante para la adopción de mecanismos de

intervención en todos los órdenes de la vida, desarrollándose el concepto que parece instalarse en el imaginario colectivo, referido a una "nueva normalidad". (Sánchez Acuña, Carla Gabriela, y Acuña Ortigoza, Marianela, 2020)

Tomando lo enunciado por Cristina Varisco, 2020 "Es probable que la pregunta más trascendente que nos podamos hacer sea si en verdad queremos volver a la normalidad, o será esta una oportunidad para reflexionar sobre el rumbo de un sistema económico que no satisface." Se puede pensar que la pandemia ha generado consecuencias en los distintos escenarios: políticos, económicos, sociales, sanitarios, educativos, entre otros y es este contextos de cambios y consecuencias en los que se enmarca esta investigación.

A priori, la pandemia y la amenaza externa de un virus desconocido, pese a ampliar desigualdades, de forma paradójica construyó una situación de igualdad en el punto en que todos se percibieron igualmente vulnerables, inseguros y temerosos. Y como todos podían ser afectados si los demás se afectaban también, en gran medida el problema del otro se convirtió en un problema colectivo.

Así lo plantea Paula Canelo, 2020 "La pandemia nos igualó; y acto seguido, también nos mostró la profunda desigualdad en la que vivíamos".

El diagnóstico parece simple: todo indica que la pandemia inducirá una menor capacidad de socialización, lo cual tendrá efectos negativos en la confianza interpersonal y el desarrollo y la transmisión de normas de cooperación, mientras que las respuestas poco efectivas de los gobiernos erosionarán la confianza institucional. (Ajzenman, 2020)

La llamada "nueva normalidad" es sin duda, diferente al contexto anterior a la pandemia, todo parecería indicar que se produjeron cambios en las formas de relacionarse y de posicionarse frente a la nueva realidad.

## **Capítulo II: Salud Mental y Burnout.**

En Argentina tanto la Salud en su concepto más amplio, como la Salud Mental están garantizadas por el estado Nacional, según lo expone la ley 26.657 de Salud Mental en su artículo 1 sobre los derechos y garantías. En el artículo mencionado se indica que la ley tiene por objetivo garantizar en todas las personas el derecho a la protección de su Salud Mental. (FePRA, 2010)

Cabe aclarar que no hay un solo concepto de Salud Mental, desde la OMS se entiende a la Salud Mental como “un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad” (OMS, 2020). Ésta, además, está determinada por múltiples factores, los mismos son factores psicológicos, sociales y biológicos.

Retomando la ley de Salud mental, la misma también propone una definición en su artículo 3:

En el marco de la presente ley se reconoce a la salud mental como un proceso determinado por componentes históricos, socio-económicos, culturales, biológicos y psicológicos, cuya preservación y mejoramiento implica una dinámica de construcción social vinculada a la concreción de los derechos humanos y sociales de toda persona.

Se debe partir de la presunción de capacidad de todas las personas. En ningún caso puede hacerse diagnóstico en el campo de la salud mental sobre la base exclusiva de:

- a) Status político, socio-económico, pertenencia a un grupo cultural, racial o religioso;
- b) Demandas familiares, laborales, falta de conformidad o adecuación con valores morales, sociales, culturales, políticos o creencias religiosas prevalecientes en la comunidad donde vive la persona;
- c) Elección o identidad sexual;
- d) La mera existencia de antecedentes de tratamiento u hospitalización (FePRA, 2010).

El trabajo ocupa un lugar destacado en la vida de las personas como fuente de satisfacción y de sentido vital. No obstante, a pesar de ser un agente salugénico importante, puede también ser causa de sufrimiento y displacer. Varias organizaciones, entre ellas la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT, 2010; OMS, 2000), reconocen que el entorno laboral y la organización del

trabajo son factores de riesgo psicosocial que si no son adecuadamente gestionados, acarrearán consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, entre ellas el síndrome de Burnout.

Existe abundante evidencia que respalda la relación entre condiciones de trabajo y salud laboral, productividad y permanencia en el empleo por parte de los trabajadores.

Hans Selye (1978), en la década de los años treinta descubrió lo que en su momento definió como trastorno general de adaptación, y que hoy es conocido como estrés. Éste definió el estrés como una respuesta del organismo ante la percepción de una amenaza. Esta respuesta consta de tres fases:

- Fase de alarma: el organismo se prepara para dar una respuesta.
- Fase de resistencia: aparecen los cambios específicos que permitirá enfrentar a la situación.
- Fase de agotamiento: donde se produce un progresivo desgaste de la energía utilizada para hacer frente a la amenaza.

Si la percepción de amenaza está en relación con la organización y desarrollo del trabajo entonces se entiende como estrés laboral. Este autor conceptualizó al estrés laboral como el estado que se presenta por un conjunto de signos y síntomas asociados que van conformando un síndrome particular, el cual consiste en cambios específicos incluidos dentro del sistema biológico y define como estresor a todo agente negativo que produzca un desequilibrio en el organismo.

Desde la perspectiva de Lazarus y Folkman (1984), el estrés es definido como un conjunto de relaciones entre el individuo y una situación que supera la capacidad de respuesta del mismo por lo cual se pone en riesgo su bienestar personal.

Sandín (2003) define al estrés como un estado dificultoso que incluye estímulos y respuestas, los cuales están vehiculizados por procesos psicológicos. El origen del estrés es el sobre esfuerzo producido por variables ocasionadoras concomitantes con elementos predisponentes como puede serlo la personalidad, y otros demográficos como por ejemplo el sexo, la edad, etcétera. A modo de conclusión, el autor expresa que es la respuesta psicológica y fisiológica frente a las demandas del entorno, las cuales exceden notablemente la capacidad de resolución por parte del individuo, y es precisamente esto, lo que genera un desequilibrio psicofísico.

En el año 1974, Herbert J. Freudenberger, psicólogo estadounidense de origen alemán y ascendencia judía, acuñó el vocablo Burnout para referirse al agotamiento y desgaste provocado por un exceso de crecientes demandas de energía. El autor plantea

que la condición para este escenario se da cuando el profesional “se quema” (agota) y falla al no lograr cumplir con sus objetivos laborales, se frustra.

El trastorno por estrés laboral puede presentarse de varios modos, pero su sintomatología más frecuente va desde la irritabilidad a la depresión, y generalmente está acompañada de agotamiento físico.

En este proceso, que se inicia cuando las exigencias del contexto sobrepasan ampliamente la aptitud para resolverlas, el sujeto se halla inmerso en un estado de impotencia y fracaso, y todo esto impacta negativamente en sí mismo.

Cuando el individuo muda su estado de bienestar habitual a raíz del estrés laboral, a esta nueva condición se la denomina síndrome de Burnout.

Seyle (1978), explica que los términos estrés laboral y síndrome de Burnout no se refieren a la misma idea. El estrés es necesario para la realización de determinadas actividades para el desarrollo y crecimiento laboral; a esto se lo conoce como estrés positivo y es el que ayuda a la persona a estar alerta y preparada para enfrentar los desafíos cotidianos cuyo nivel de acción no genera ningún tipo de trastornos en el organismo. Por el contrario, define como perjudicial al estrés negativo que origina una serie de desórdenes físicos y psicológicos.

Maslach y Pines, alrededor del año 1977, puntualizan el Síndrome de Burnout como un estado de agotamiento emocional y físico que incluye un desinterés en el trabajo, posturas negativas hacia sus pares y/o clientes y baja autoestima.

Maslach propuso que el concepto de Síndrome de Burnout sólo se aplicara a trabajadores que posean contacto directo con personas. De este modo, Maslach y Jackson (1981, 1982) determinan al Burnout como una manifestación en la conducta del sujeto, del estrés laboral, y lo entienden como un síndrome que posee tres dimensiones y se caracteriza por cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para la realización personal (RP).

Partiendo de estos componentes, precedentemente mencionados, es que se elabora el "Maslach Burnout Inventory" (MBI), cuya finalidad es medir el Burnout personal en las áreas de atención a clientes o usuarios, evaluando dichas dimensiones a través de tres subescalas. Ésta, es la escala más aceptada por su amplia utilización en diversos tipos de muestras. Hasta el momento, la escala ha tenido tres revisiones, en la última de las cuales se han introducido al fin las “profesiones no asistenciales” y se ha sustituido el término despersonalización por "cinismo" (Pérez, 2010). Estas tres dimensiones, se describen de la siguiente manera (Gilla, Gimenez, Moran & Olaz, 2019):

Agotamiento emocional: se refiere al cansancio y fatiga por el contacto con otras personas, que puede manifestarse física y/o psíquicamente; es la sensación descrita de cómo no poder dar más de sí mismo a los demás.

Despersonalización: es entendida como el desarrollo de sentimientos negativos, actitudes y respuestas excesivamente individuales, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los destinatarios del servicio

Dificultad para la realización personal: se caracteriza por una desilusión y dificultad para dar sentido a la propia vida y a los logros personales, con sentimientos de fracaso y baja autoestima

Las causas o motivos desencadenantes del Síndrome de Burnout poseen su origen en el contexto laboral y en las condiciones que le impone este contexto al trabajador. De modo complementario, también deben ser incluidos determinados rasgos de personalidad, variables socio-demográficas propias del individuo tales como su entorno personal porque éstas influyen significativamente en las diferentes formas de evolución del síndrome. La sintomatología que ocasiona este síndrome suele ser potente y/o perdurable, porque el Burnout puede entenderse como un proceso continuo, con un incremento de los síntomas de manera paulatina y que el sujeto va interiorizando hasta producirle los afectos característicos del Burnout. Pueden contarse como elementos originadores del síndrome:

- El tipo de profesión
- La variable organizativa
- El diseño del puesto de trabajo
- Las relaciones interpersonales
- La variable individual (características del profesional como edad, sexo, experiencia, rasgos de personalidad).

#### *El tipo de profesión.*

El Síndrome de Burnout se encuentra en estrecha relación con profesiones en las que el ejercicio de las mismas concierne un contacto continuo con personas, las cuales pueden desempeñar el rol de usuarios o clientes, especialmente en los casos en donde existe, entre ambas partes, una relación de ayuda y/o servicio. Y es precisamente por este patrón, que se considera al personal de salud, educación, o administración pública, entre otros, como los principales destinatarios de esta afección. De todo esto puede deducirse que el Síndrome de Burnout está presente o es propicio a desarrollarse en contextos laborales donde el profesional tiene como parte principal de sus tareas la

atención a otras personas, que implica un alto grado de compromiso pero el nivel de frustración también es alto y se da en forma cotidiana impidiendo poder alcanzar las metas profesionales. La conjunción de todos estos factores termina por someter a los empleados a variadas y reiteradas presiones que ocasionan aislamiento y menosprecio, lo cual deriva, indefectiblemente, en una clara desmotivación.

#### *La variable organizativa.*

La manera en que la se encuentra estructurada la organización y la forma de brindar servicio es significativa para distinguir problemas referentes al Síndrome de Burnout. Existen determinados ítems considerados como facilitadores, entre los cuales se encuentran la rigidez y jerarquización con la que esté configurada la estructura de la organización, el nivel de burocracia con el que funciona la misma, la no participación de los trabajadores en las decisiones que afectan a sus labores, ausencia de unión y coordinación entre los sectores de la organización, la escasez de capacitación del personal en nuevas tecnologías, carencia de refuerzos y/o recompensas, la imposibilidad de desarrollarse profesionalmente, desinterés por el fomento de relaciones saludables evitando la generación de conflictos, inadecuado modo de dirección, diferencias o desigualdades que percibe el empleado por parte de la gestión que realiza el sector de recursos humanos.

#### *El diseño del puesto de trabajo.*

Es considerado como estresor para el empleado cuando la administración del tiempo o la ambigüedad del rol, entre otros, superan su capacidad de control. Entre las aristas negativas referentes al diseño de los puestos, más relevantes, pueden considerarse la exceso de trabajo, implicancias emocionales en la interacción con el cliente y/o usuario, el desbalance entre la autonomía y las responsabilidades, tiempos limitados y controlados para la atención de los beneficiarios, la no correcta y clara delimitación de las funciones que deben ser desempeñadas según el rol, desmesurada emocionalidad, inapropiado o inexistente control de los resultados de las tareas realizadas, ausencia de apoyo social, tareas inconclusas que nunca pueden terminarse, carencia de libertad para la toma de decisiones, factores económicos, insatisfacción laboral.

### *Las relaciones interpersonales.*

La cotidiana relación del trabajador con los beneficiarios de sus tareas, es decir, la atención a usuarios, pacientes, o clientes, es lo que resulta determinante para la mayor incidencia del Síndrome de Burnout en las distintas profesiones. Los factores de riesgo que pueden considerarse en relación con el desarrollo de esta patología laboral están vinculados con la atención de personas problemáticas o difíciles en su trato, clientes que propician una conflictiva relación con el empleado, existencia de una dinámica de trabajo nociva lo cual genera interacciones competitivas entre compañeros y también con los clientes, ausencia de clima colaborativo y trabajo en equipo para poder sentirse apoyados socialmente dentro de la organización. Todo esto contribuye a la propagación o “contagio” de la patología de Burnout entre pares.

### *La variable individual.*

Peculiaridades del profesional que favorecen el desarrollo del Burnout que han sido señaladas como las más relevantes son, por ejemplo, una desmesurada motivación para el servicio y ayuda a los demás, demasiada empatía, nivel excesivo de altruismo acompañado de una baja autoestima pero con una absoluta perseverancia en la acción de colaborar y atender las necesidades de los clientes/usuarios, no tener la capacidad de gestionar las emociones dejándose llevar por éstas más allá de lo conveniente, auto eficacia insuficiente, la no presencia de habilidades en lo social.

Otras causas determinantes suelen ser la edad y el sexo.

### *La edad.*

Si bien no es algo totalmente comprobado como determinante, algunas líneas de pensamiento consideran a la edad como uno de los factores que influyen en el desarrollo del síndrome. Algunos estudios realizados arrojaron como resultados que los trabajadores experimentarían una vulnerabilidad superior en ciertos momentos de sus vidas y no en otros. La etapa más propensa se identifica en los primeros años, al inicio de la carrera profesional, este espacio de tiempo es en el que se produce la transmutación de todos aquellos ideales de la práctica profesional en las realidades a la que debe enfrentarse el trabajador. Esto deja como capitalización de la experiencia, que las recompensas, tanto en lo profesional como en lo personal y también en lo económico, se encuentran en la mayoría de los casos, alejadas de aquellas que fueron las esperadas mientras se proyectaba un futuro basado en la especialidad estudiada u oficio aprendido.

Estudios realizados, confirman que el grupo de edad con un alto nivel de cansancio emocional es el de los mayores de 44 años, los que también se denotaron una falta de realización personal y todo esto se encuentra relacionado de forma directa en los profesionales con más antigüedad, aquellos que cuentan con más de 19 años de ejercicio en la profesión y que han permanecido más de 11 años en el mismo puesto de trabajo. Es en esta población, donde se observa un menoscabo en la producción y una alta predisposición a la desorganización que concluye con agotamiento personal.

### *El sexo*

El estrés laboral tiene una incidencia de grado superior en el sexo femenino. Esto es debido al balance que debe realizar la mujer para poder sobrellevar en forma simultánea las tareas como profesional y como integrante de una vida familiar. De esta premisa parte la idea de que en las mujeres tiene una mayor presencia el Síndrome de Burnout.

El Burnout presenta diversos síntomas, entre los más habituales se pueden citar los siguientes (Chávez Orozco, 2016):

Psicosomáticos	De Conducta	Emocionales	Cognitivos	Sociales	Laborales
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatiga crónica</li> <li>• Trastorno del sueño</li> <li>• Ulceras</li> <li>• Desordenes gástricos, tensión muscular</li> <li>• Agotamiento físico y psíquico que no merma con el descanso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausentismo laboral</li> <li>• Adicciones (tabaco, alcohol, drogas, etc.).</li> <li>• Conductas Inadaptativas</li> <li>• Desorganización</li> <li>• Evitación de responsabilidades</li> <li>• Evitación de decisiones</li> <li>• Sobre Implicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Irritabilidad</li> <li>• Incapacidad de concentración</li> <li>• Distanciamiento afectivo</li> <li>• Sentimiento de frustración y descontento</li> <li>• Depresión</li> <li>• Desesperanza</li> <li>• Apatía</li> <li>• Desilusión</li> <li>• Pesimismo</li> <li>• Hostilidad</li> <li>• Acusaciones a los clientes</li> <li>• Supresión de sentimientos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pérdida de significado</li> <li>• Pérdida de Valores</li> <li>• Desaparición de expectativas</li> <li>• Modificación de auto concepto</li> <li>• Desorientación cognitiva</li> <li>• Pérdida de la creatividad</li> <li>• Distracción</li> <li>• Cinismo</li> <li>• Criticismo generalizado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitación de contacto interpersonal</li> <li>• Malhumor familiar</li> <li>• Aislamiento de grupos críticos</li> <li>• Evitación profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menor capacidad en el trabajo o bajo rendimiento</li> <li>• Acciones hostiles</li> <li>• Conflictos</li> <li>• Falta de motivación por el trabajo.</li> </ul>

El Síndrome de Burnout, es considerado una de las principales consecuencias asociadas o producidas por el malestar docente, se define como “el conjunto de consecuencias negativas que afectan a la personalidad del profesor a partir de la acción combinada de condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia” (Chávez Orozco, 2016).

### **Capítulo III: Contexto educativo.**

La Constitución Nacional de nuestro país, en su artículo 14, insta al “educar y aprender” como derechos. Con el objetivo de regular el ejercicio de los derechos de enseñar y aprender, consagrados en el mencionado artículo de la Constitución y en los tratados internacionales incorporados a ella, es que surge la ley n° 26.206, Ley Nacional de Educación.

La misma establece que el Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen la responsabilidad principal e indelegable de proveer una educación integral, permanente y de calidad para todos/as los/as habitantes de la Nación, garantizando la igualdad, gratuidad y equidad en el ejercicio de este derecho, con la participación de las organizaciones sociales y las familias. (Ley Nacional de Educación, 2006.).

Respecto a los docentes el artículo 67 de dicha ley menciona sus derechos y obligaciones, siendo estos:

Derechos:

a) Al desempeño en cualquier jurisdicción, mediante la acreditación de los títulos y certificaciones, de acuerdo con la normativa vigente.

b) A la capacitación y actualización integral, gratuita y en servicio, a lo largo de toda su carrera. c) Al ejercicio de la docencia sobre la base de la libertad de cátedra y la libertad de enseñanza, en el marco de los principios establecidos por la Constitución Nacional y las disposiciones de esta ley.

d) A la activa participación en la elaboración e implementación del proyecto institucional de la escuela.

e) Al desarrollo de sus tareas en condiciones dignas de seguridad e higiene.

f) Al mantenimiento de su estabilidad en el cargo en tanto su desempeño sea satisfactorio de conformidad con la normativa vigente.

g) A los beneficios de la seguridad social, jubilación, seguros y obra social.

h) A un salario digno.

i) A participar en el gobierno de la educación por sí y/o a través de sus representantes.

j) Al acceso a programas de salud laboral y prevención de las enfermedades profesionales.

k) Al acceso a los cargos por concurso de antecedentes y oposición, conforme a lo establecido en la legislación vigente para las instituciones de gestión estatal.

l) A la negociación colectiva nacional y jurisdiccional.

m) A la libre asociación y al respeto integral de todos sus derechos como ciudadano/a.

Obligaciones:

a) A respetar y hacer respetar los principios constitucionales, las disposiciones de la presente ley, la normativa institucional y la que regula la tarea docente.

b) A cumplir con los lineamientos de la política educativa de la Nación y de la respectiva jurisdicción y con los diseños curriculares de cada uno de los niveles y modalidades.

c) A capacitarse y actualizarse en forma permanente. d) A ejercer su trabajo de manera idónea y responsable.

e) A proteger y garantizar los derechos de los/as niños/as y adolescentes que se encuentren bajo su responsabilidad, en concordancia con lo dispuesto en la Ley N° 26.061.

f) A Respetar la libertad de conciencia, la dignidad, integridad e intimidad de todos los miembros de la comunidad educativa.

Pese a esto, la docencia no es únicamente lo que se puede explicitar de la misma en la ley, no se puede recortar exclusivamente a sus derechos y obligaciones, sino que Tomando las palabras Porfirio Morán Oviedo (2004):

la docencia se concibe más que como transmisión, como un proceso complejo donde interactúan diversidad de elementos, entre ellos, de manera destacada, la información y la relación pedagógica entre profesores, estudiantes y otras instancias académicas, donde la atención se centra en los procesos de diversos aprendizajes: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores, etcétera.

El docente desarrolla su tarea según lo indica la Ley de Educación dentro de la estructura del Sistema Educativo Nacional, la misma está comprendida por cuatro niveles: la Educación Inicial, la Educación Primaria, la Educación Secundaria y la Educación Superior. En sus artículos 26 y 28 del capítulo 3 la Ley menciona que “La Educación Primaria es obligatoria y constituye una unidad pedagógica y organizativa destinada a la formación de los/as niños/as a partir de los seis (6) años de edad” Y que “Las escuelas primarias serán de jornada extendida o completa con la finalidad de asegurar el logro de los objetivos fijados para este nivel por la presente ley” (Ley Nacional de Educación, 2004).

Además en el capítulo 4 en sus artículos 29, 30 y 31 la presente ley indica que “La Educación Secundaria es obligatoria y constituye una unidad pedagógica y organizativa destinada a los/as adolescentes y jóvenes que hayan cumplido con el nivel

de Educación Primaria.” Así como también que “la Educación Secundaria en todas sus modalidades y orientaciones tiene la finalidad de habilitar a los/las adolescentes y jóvenes para el ejercicio pleno de la ciudadanía, para el trabajo y para la continuación de estudios.”

Asimismo la ley no solo regula los niveles, sino también los medios y ámbitos mediante los cuales se ejerce la misma. En principio la Constitución Nacional garantiza la educación estatal, pero este no es único ámbito en el que se puede desarrollar, también la ley contempla una Educación de Gestión Privada, pero que, sin embargo están sujetos a la autorización, reconocimiento y supervisión de las autoridades educadas, según le correspondan por su jurisdicción. Tienen derecho a prestar este servicio diferentes entidades, entre las que se encuentran, la Iglesia Católica, las sociedades, la cooperativas, entre otras. Empero para poder brindar tal servicio deben estar sujetos a determinados derechos y obligaciones. Entre ellos se encuentran:

a) Derechos: crear, administrar y sostener establecimientos educativos; matricular, evaluar y emitir certificados y títulos con validez nacional; nombrar y promover a su personal directivo, docente, administrativo y auxiliar; formular planes y programas de estudio; aprobar el proyecto educativo institucional de acuerdo con su ideario y participar del planeamiento educativo.

b) Obligaciones: Cumplir con la normativa y los lineamientos de la política educativa nacional y jurisdiccional; ofrecer servicios educativos que respondan a necesidades de la comunidad; brindar toda la información necesaria para la supervisión pedagógica y el control contable y laboral por parte del Estado. Los/las docentes de las instituciones de educación de gestión privada reconocidas tendrán derecho a una remuneración mínima igual a la de los/las docentes de instituciones de gestión estatal, conforme al régimen de equiparación fijado por la legislación vigente, y deberán poseer títulos reconocidos oficialmente.

En lo que respecta a los medios, mencionados anteriormente, por los cuales se puede impartir la educación escolar, la Ley no solo contempla la educación presencial, sino que también establece la posibilidad de brindarla a distancia. Para regular esto la presente ley en sus artículos 104, 105 y 106 indica que, la educación a distancia es una opción que se puede aplicar a los distintos niveles y modalidades del sistema educativo. Se constituye como una opción pedagógica y didáctica en la que el alumno y el docente se encuentran separados en tiempo o en espacio, y que esta modalidad puede prolongarse durante gran parte del proceso o durara la totalidad del mismo. Para llevar a cabo este tipo de abordaje la educación a distancia se vale de soportes materiales y

recursos tecnológicos diseñados específicamente para esta modalidad. Se denomina entonces educación a distancia a la educación semipresencial, educación asistida, educación virtual, y cualquiera que cumpla con las características indicadas anteriormente.

## **Marco metodológico**

### **Diseño**

#### ***Tipo de estudio.***

La investigación fue realizada como un estudio de campo. La recolección de los datos fue llevada a cabo por medio de una fuente primaria, en contacto directo con la población en estudio, es decir, por los individuos que respondieron una encuesta MBI-ES que les fue enviada por correo electrónico.

El tipo de estudio fue no experimental, transversal y descriptivo.

No experimental porque se estudió la temática en cuestión de forma directa, realizando la observación de los fenómenos en su contexto natural, sin la preparación de ningún escenario donde se pudieran manipular variables para condicionar los resultados.

Trasversal en virtud de que el instrumento para la recolección de datos fue aplicado en un tiempo-espacio determinado, por una única vez, con la finalidad de ponderar la situación en un momento y contexto dado. El protocolo fue enviado a la población durante el mes de abril de 2022.

Descriptivo en vista de que la población a la cual aspira extender sus resultados esta investigación, es lo suficientemente reconocida y lo que se pretende es caracterizarla, poder aportar una nueva descripción del fenómeno en estudio en este nuevo contexto luego de transcurrir una pandemia y la vuelta a la presencialidad plena luego de dos años.

#### ***Identificación y definición de variables***

La variable central del presente estudio fue Síndrome de Burnout (considerado según sus dimensiones constituyentes). Dicha variable fue analizada en relación a un conjunto de variables socio-demográficas que se detallan a continuación:

- 1- Nivel de desempeño laboral, considerando las categorías primario y secundario.
- 2- Sexo, según la autopercepción de los sujetos participantes
- 3- Edad en años, de acuerdo a la declaración de los docentes y analizada según grupos etarios.
- 4- Antigüedad en la docencia, considerada en años
- 5- Hijos a cargo, considerando las edades de los mismos
- 6- Condiciones de trabajo, teniendo en cuenta al acceso a medios tecnológicos y las características del lugar de trabajo

*Definición conceptual.*

**Síndrome de Burnout:** Síndrome psicológico debido a un estresor interpersonal, que ocurre dentro del contexto laboral, caracterizado por presentar síntomas de agotamiento o fatiga, con sentimientos de cinismo hacia las personas que atiende y una sensación de ineffectividad y carencia de logros (Buzzetti Bravo, 2005).

*Definición operacional.*

Resultados del perfil de la estructura de tres dimensiones que contienen los factores de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal. Puntuaciones en el nivel alto de los dos primeros factores y en el nivel bajo del tercer factor definen la presencia del síndrome.

Sub Dimensiones de la variable:

- Agotamiento Emocional.

*Definición conceptual*

El Agotamiento Emocional se describe como la fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado. Puede darse en conjunto con sentimientos de frustración y tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo. Si se obtienen puntajes altos, esos indican que el individuo ya no tiene recursos emocionales, presentando cansancio al inicio y al final de la jornada y un nivel alto de tensión percibido a consecuencia del trabajo con alumnos (Buzzetti Bravo, 2005).

*Definición operacional*

Puntajes obtenidos por los docentes sometidos a medición con el MBI para la presente investigación, en la dimensión de Agotamiento Emocional.

- . • Despersonalización.

*Definición conceptual*

Esta dimensión alude al intento de las personas que proveen servicios a otros, de poner distancia entre sí misma y al usuario por medio de ignorar activamente las cualidades y necesidades que los hace seres humanos únicos. Puntajes altos indican una tendencia marcada de percibir o pensar en otros como cosas u objetos con un comportamiento insensible, poniendo distancia de otros y con una autopercepción de endurecimiento emocional (Buzzetti Bravo, 2005).

*Definición operacional*

Puntajes obtenidos por los docentes sometidos a medición con el MBI para la presente investigación, en la dimensión de Despersonalización.

- Realización Personal.

#### *Definición conceptual*

Esta dimensión describe los sentimientos de competencia y éxitos logrados en el trabajo de uno con la gente (Maslach, 1981) Puntajes bajos indican que la persona no está haciendo un trabajo que perciba como que vale el esfuerzo, con dificultad para entender a sus alumnos, enfrentar problemas y vitalidad disminuida (Buzzetti Bravo, 2005).

#### *Definición operacional*

Puntajes obtenidos por los docentes sometidos a medición con el MBI para la presente investigación, en la dimensión de Realización Personal.

#### *Área de estudio*

La investigación fue realizada en los niveles primario y secundario de una escuela privada de la zona norte de ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe, República Argentina.

#### *Participantes*

##### *Población*

La población de la presente investigación está compuesta por los planteles docentes de los niveles primario y secundario de una escuela privada de la zona norte de la ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe, República Argentina. El total de la misma es de 70 docentes.

##### *Muestra*

Se trabajó con una muestra total de 44 docentes (62,86% del total de la población), de los cuales 23 corresponden al plantel secundario (52,27%) y 21 al plantel primario (47,73%). Del total de la muestra 3 son masculinos (6,81%) y 41 femeninos (93,19%) con edades entre los 22 y los 65 años. De entre los cuales 24 (54,55%) tiene hijos a cargo y 20 no (45,45%).

## *Técnicas e Instrumentos*

### *Técnica*

Para la recolección de los datos de esta investigación se utilizó una encuesta, debido a que se trataba de una población numerosa. Por otra parte, esta técnica permitía recabar mucha información en poco tiempo y de manera sencilla para el encuestado.

Se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular.

En esta investigación la modalidad de encuesta utilizada fue de forma escrita mediante un instrumento digital que contenía de una serie de afirmaciones y preguntas. La misma fue autoadministrada ya que debió ser completada por el encuestado, sin intervención del encuestador.

### *Instrumento*

El instrumento utilizado en esta investigación por encuesta fue el inventario.

El objetivo que se persiguió con el mismo fue la traducción de variables empíricas en afirmaciones concretas capaces de suscitar respuestas fiables, válidas y susceptibles de ser cuantificadas. Se implementó un inventario compuesto por dos secciones bien diferenciadas, la primera se utilizó para recolectar los datos socio-demográficos, y la segunda fue el inventario propiamente dicho, desarrollado por Maslach y Jackson, el MBI-ES. (Ver en Anexo B). El cual indica 3 factores, que por su alta contribución a la explicación de la varianza, constituyeron las tres dimensiones del Burnout, con 22 ítems finales. Por otra parte, la primera edición del MBI mantenía dos tipos de escalas según la frecuencia e intensidad del síndrome. De éstas, la escala de frecuencias es la que muestra una mejor correlación en la mayoría de las investigaciones. Debido a estas razones, los autores han aceptado la utilización de una sola escala de frecuencia en la segunda edición. Así, se desarrolló la versión final del Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual fue el primer instrumento científicamente validado sobre el tema.

Posteriormente se desarrollaron versiones para poblaciones específicas, una versión para quienes entregan servicios a personas (MBI-HSS), una versión para educadores (MBI-ES).

El inventario contiene ítems que permiten la determinación de los síntomas o dimensiones, según la frecuencia en que se presentan en el contexto del trabajo. Estas tres dimensiones ya mencionadas con anterioridad son el Agotamiento Emocional, la

Despersonalización y la Realización Personal en el trabajo, las que no fueron derivadas teóricamente, sino que fueron resultado de un análisis exploratorio de una serie de experiencias asociadas con el fenómeno del Burnout por medio del MBI. La conceptualización del Burnout propuesta por el MBI es un constructo multidimensional, que se refiere a dimensiones variadas, pero relacionadas en un sólo constructo teórico. Maslach y colegas (2001) argumentan que esto provee una representación holística de un fenómeno complejo.

El MBI cuenta con dos versiones principales: El MBI-GS ó versión general, que es la más reciente, es para profesiones no asistenciales. El MBI-HSS y el MBI-ES son versiones equivalentes, para profesiones asistenciales o de servicio a personas y para educadores. Para estos últimos hay una mayor cantidad de estudios que dan cuenta de la consistencia interna y buscan esclarecer la composición factorial del instrumento.

Se utilizó, específicamente, el inventario de Maslach Burnout Inventory – Educator Survey (MBI-ES) publicado en 1986 por Maslach y Jackson como una segunda edición destinada estrictamente a profesionales de la educación pero, siguiendo los inventarios anteriores, y teniendo en cuenta el desarrollado para el personal de salud (MBI-HSS), solo se modifica la palabra paciente por la de alumno, sin presentar cambios mayores.

Es una herramienta de medición autoadministrable, que se emplea para la evaluación grupal, construida por 22 ítems con respuestas de escala tipo Likert.

El sujeto al responder debió indicar la frecuencia con la que experimenta cada uno de los sentimientos descriptos o planteados en cada uno de los ítems del inventario. Estas respuestas están tabuladas con valores que van desde “nunca” a “todos los días” asumiendo puntajes de 0 a 6 respectivamente:

Respuesta	Puntaje
Nunca	0
Pocas veces al año	1
Una vez al mes o menos	2
Unas pocas veces al mes	3
Una vez a la semana	4
Unas pocas veces a la semana	5
Todos los días	6

El tiempo de respuesta oscila entre los 10 a 15 minutos y evalúa a través de 3 sub-escalas, las dimensiones que configuran el síndrome:

Sub-escala de agotamiento emocional (AE): 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20). Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

Sub-escala de despersonalización (D): 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22). Pondera el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

Sub-escala de realización personal (RP): 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Evalúa los sentimientos de auto-eficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Puntuaciones en el nivel alto, en las dos primeras sub-escalas y en el nivel bajo en la tercera definen la presencia del síndrome. Valores de referencia para la evaluación de cada escala:

	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento Emocional	0 a 18	19 a 26	27 a 54
Despersonalización	0 a 5	6 a 9	10 a 30
Realización Personal	0 a 33	34 a 40	41 a 48

### *Procedimiento*

Para poder contactar a la población utilizada en esta investigación, se estableció en un primer momento el contacto con el personal directivo de ambos niveles de la escuela privada de la zona norte de la ciudad de Rosario. Cada directora facilitó un listado de mails de los docentes que formaban parte de los planteles.

Luego se confeccionó un mail al que se añadió el link del Protocolo MBI-ES. El inicio del Formulario Online presentaba una breve descripción de la Investigación y el Consentimiento Informado que cada uno de los encuestados debía aceptar y completar para proseguir con la respuesta al resto de las preguntas.

### *Consideraciones éticas*

Los docentes a los que se les aplicó el protocolo MBI-ES aceptaron participar de forma voluntaria. Se les informó cuáles eran los objetivos de la investigación en curso y se les aseguró el carácter anónimo y confidencial que iban a tener los datos recolectados, los

cuales fueron utilizados por el equipo investigador y exclusivamente para los objetivos de la investigación. Todo esto fue explicitado a través del documento de consentimiento informado que debieron leer detenidamente y aceptar, antes de proseguir con el completamiento del protocolo.

## Resultados

### Análisis de los datos e interpretación de los resultados.

En la presente sección se exponen los resultados obtenidos del análisis de datos recabados por el estudio llevado a cabo, gracias a la colaboración voluntaria de 44 docentes de una escuela privada de la zona norte de la ciudad de Rosario, Santa Fe, Argentina.

A continuación se presenta una tabla con la información recolectada para esta investigación. En las primeras columnas se encuentran los datos obtenidos de la muestra a través de sus variables socio-demográficas, las cuales fueron recabadas en la primera sección del inventario. Estas variables hacen referencia a: nivel secundario/primario, sexo, edad, hijos a cargo, antigüedad en la docencia. En las columnas restantes se describen los resultados obtenidos por medio del inventario MBI-ES: (Maslach Burnout Inventory – Educator Survey) en sus subdimensiones: Agotamiento Personal, Despersonalización, Realización Personal. Expresados en puntajes y en grados respectivamente

*Tabla 1.*

*Total de los datos recopilados*

Nombre y Apellido	Secundaria/Primaria	Sexo	Edad	Hijos	Antigüedad en la docencia	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización Personal	
						puntaje	grado	Puntaje	Grado	Puntaje	Grado
V. P	S	F	51-60	si	26 a 30	46	Alto	1	Bajo	48	Alto
L. F	S	F	41-50	Si	21 a 25	44	Alto	12	Alto	32	Bajo
L. D	P	F	41-50	si	21 a 25	16	Bajo	1	Bajo	48	Alto
D. G	P	F	51-60	si	21 a 25	31	Alto	1	Bajo	42	Alto
B. F	S	F	31-40	no	11 a 15	24	Medio	6	Medio	46	Alto
S	P	F	41-50	si	21 a 25	21	Medio	9	Medio	39	Medio
E. F	S	F	41-50	si	11 a 15	35	Alto	0	Bajo	47	Alto
A. F	P	M	20-30	no	0 a 5	23	Medio	4	Bajo	46	Alto
S. L	P	F	51-60	no	31 a 35	9	Bajo	0	Bajo	48	Alto
F. M	S	F	31-40	no	6 a 10	51	Alto	7	Medio	30	Bajo
R. R	S	F	31-40	si	11 a 15	46	Alto	0	Bajo	48	Alto
C. B	P	F	51-60	si	31 a 35	16	Bajo	0	Bajo	48	Alto
M. A	S	F	41-50	si	21 a 25	43	Alto	7	Medio	23	Bajo
V. D	S	F	51-60	no	26 a 30	53	Alto	7	Medio	41	Alto
S. L	P	F	51-60	si	31 a 35	19	Medio	2	Bajo	41	Alto
M.J. G	P	F	41-50	no	26 a 30	41	Alto	6	Medio	42	Alto
D. C	P	F	61	no	31 a 35	19	Medio	0	Bajo	47	Alto
M.L. P	S	F	41-50	si	16 a 20	24	Medio	7	Medio	46	Alto
P. G	S	F	41-50	si	16 a 20	52	Alto	1	Bajo	47	Alto
D. T	S	F	20-30	no	6 a 10	39	Alto	5	Bajo	29	Bajo
A. S	S	F	51-60	no	6 a 10	32	Alto	0	Bajo	35	Medio
N. G	S	F	31-40	si	6 a 10	27	Alto	11	Alto	43	Alto
Y. T	S	F	41-50	no	11 a 15	29	Alto	2	Bajo	37	Medio
I. B	S	F	31-40	no	6 a 10	43	Alto	13	Alto	38	Medio
S. R	S	F	61	no	16 a 20	53	Alto	25	Alto	37	Medio

L. F	S	M	41-50	no	11 a 15	11	Bajo	4	Bajo	36	Medio
E	S	F	41-50	si	16 a 20	21	Medio	7	Medio	47	Alto
M. S. F	S	F	41-50	si	16 a 20	38	Alto	6	Medio	47	Alto
C. M	P	F	51-60	no	más de 36	16	Bajo	1	Bajo	48	Alto
M. P	S	F	41-50	si	0 a 5	18	Bajo	1	Bajo	45	Alto
G. V	S	F	51-60	si	26 a 30	35	Alto	1	Bajo	46	Alto
X. C	P	F	41-50	si	11 a 15	18	bajo	7	Medio	43	Alto
M.L. G	S	F	51-60	no	26 a 30	35	Alto	6	Medio	37	Medio
S. C	P	F	20-30	no	0 a 5	43	Alto	0	Bajo	47	Alto
R. F	P	F	31-40	no	6 a 10	31	Alto	5	Bajo	37	Medio
D. A	P	F	41-50	si	11 a 15	15	Bajo	0	Bajo	47	Alto
A. G	P	M	51-60	si	11 a 15	13	Bajo	5	Bajo	26	Bajo
M.L. L	P	F	41-50	si	16 a 20	52	Alto	9	Bajo	36	Medio
B. A	P	F	31-40	si	6 a 10	52	Alto	13	Alto	44	Alto
L. D	P	F	31-40	si	0 a 5	46	Alto	5	Bajo	45	Alto
D. B	P	F	20-30	no	0 a 5	43	Alto	9	Medio	39	Medio
M. T. M	P	F	51-60	no	31 a 35	8	Bajo	0	Bajo	48	Alto
M. G	P	F	51-60	no	21 a 25	30	Alto	0	Bajo	46	Alto
M. P. P	S	F	41-50	si	6 a 10	31	Alto	0	Bajo	45	Alto

### *Análisis de las variables socio-demográficas*

Antes de comenzar con el análisis de cada variable socio-demográfica es necesario mencionar si bien dentro del inventario de recolección de datos se tuvieron en cuenta las horas dedicadas al trabajo virtual en la pandemia y disposición de equipo adecuado para tal trabajo; los datos obtenidos del análisis de las mismas no arrojaron datos concluyentes para esta investigación y es por tal motivo que el análisis de éstos no formó parte de los resultados consignados en este apartado.

A continuación, en las tablas subsiguientes se realiza el análisis de los datos socio-demográficos, específicamente.

*Tabla 2.*

#### *Descripción por sexo expresado en frecuencia*

Dimensión	Sexo	Bajo	Medio	Alto	Total
Agotamiento Emocional	F	8	6	27	41
	M	2	1	0	3
Despersonalización	F	23	13	5	41
	M	3	0	0	3
Realización Personal	F	4	9	28	41
	M	1	1	1	3

En la tabla 2, se puede apreciar que en la muestra el sexo masculino no tiene representatividad. Esto no resulta de falta de colaboración por parte del sexo masculino, sino que lo que se expresa es una mayor representatividad del sexo femenino en la

población total de los docentes. Más aún en el plantel primario que en el secundario, prima la presencia del sexo femenino. Por el contrario, el sexo masculino tiene presencia en ambas categorías sin llegar en ninguno de los dos planteles a conformar una población que se pueda tener en cuenta por sí sola. Esto puede deberse a características culturales y sociales propias de un factor socio-demográfico, pero que exceden a la presente investigación. Por tal motivo, la interpretación se limitará sólo a realizar el análisis de los datos obtenidos.

*Tabla 3.*

*Descripción por sexo expresado en porcentajes*

Dimensión	Sexo	Bajo	Medio	Alto	Porcentaje total
Agotamiento Emocional	F	19,51%	14,63%	65,86 %	100%
	M	66,67%	33,33%	0%	100%
Despersonalización	F	56,10%	31,71%	12,19%	100%
	M	100%	0%	0%	100%
Realización Personal	F	9,76%	21,95%	68,29%	100%
	M	33,33%	33,33%	33,33%	100%

Pese a que la muestra de sexo masculino no fue representativa, en la Tabla 3 en donde cada dimensión está expresada en porcentajes, puede observarse claramente que el sexo femenino presenta un mayor porcentaje en niveles altos en la dimensión Agotamiento Emocional.

Toda la información tabulada anteriormente se refleja en los gráficos expuestos a continuación.

*Gráfico 1.*

*Agotamiento emocional (AE) según el sexo en porcentajes.*

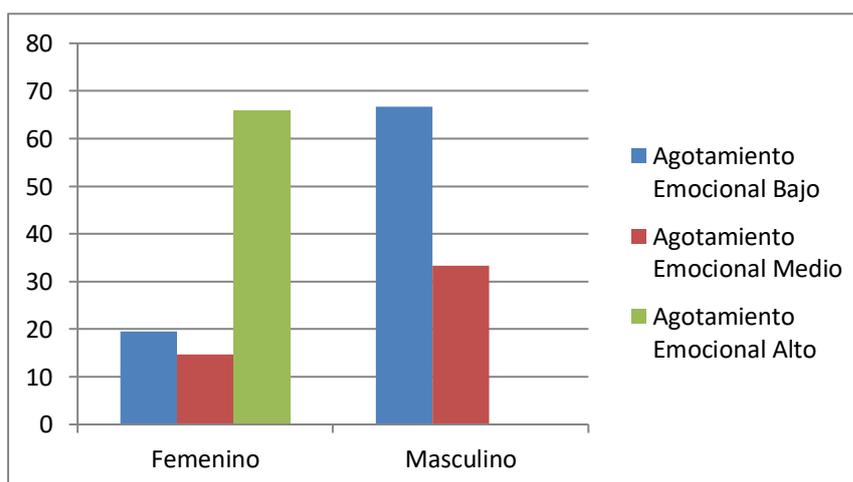


Gráfico 2. Despersonalización según el sexo en porcentajes.

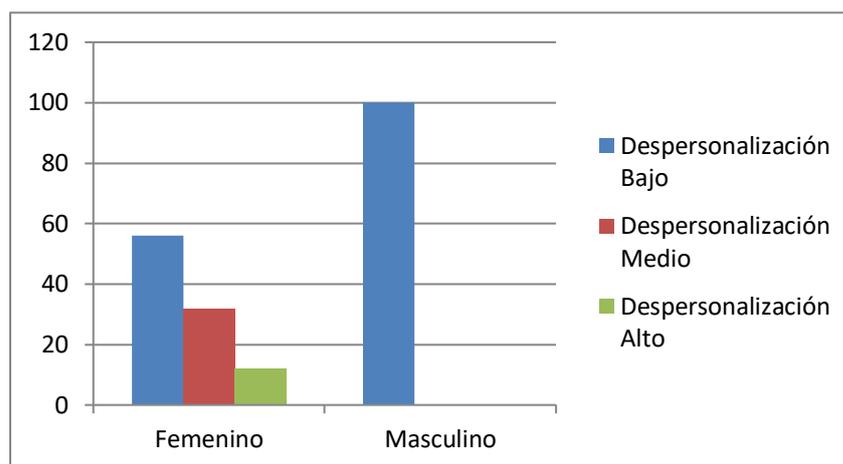
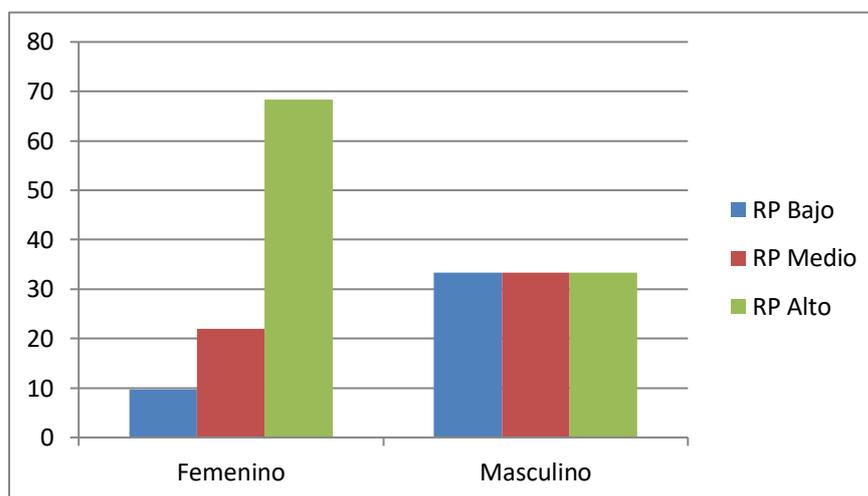


Gráfico 3.

Realización personal (RP) según el sexo en porcentajes



Los datos recogidos de la sub-dimensión Agotamiento Emocional por sexo son congruentes con los resultados de un estudio realizado en Guadalajara, México (Beltrán, 2006) en donde expresa que las mujeres son las más vulnerables a agotarse física y mentalmente, datos que se comparten con los resultados encontrados por Atance (1997) en los cuales el grupo de mujeres presentó una puntuación mayor en la dimensión de Agotamiento Emocional. Otras investigaciones, además, refieren que los sentimientos de quemarse en el trabajo en general son mayores en las mujeres (Etzion 1986, Pines 1983). En las otras dos dimensiones, la falta de Realización Personal y la Despersonalización, las cifras de prevalencias no son tan elevadas.

Tabla 4.

Descripción por hijos a cargo expresada en frecuencia.

Dimensión	Hijos a cargo	Bajo	Medio	Alto	Total
Agotamiento Emocional	SI	6	4	14	24
	NO	4	3	13	20
Despersonalización	SI	14	7	3	24
	NO	12	6	2	20
Realización Personal	SI	3	2	19	24
	NO	2	8	10	20

Tabla 5.

Descripción por hijos a cargo expresada en porcentajes.

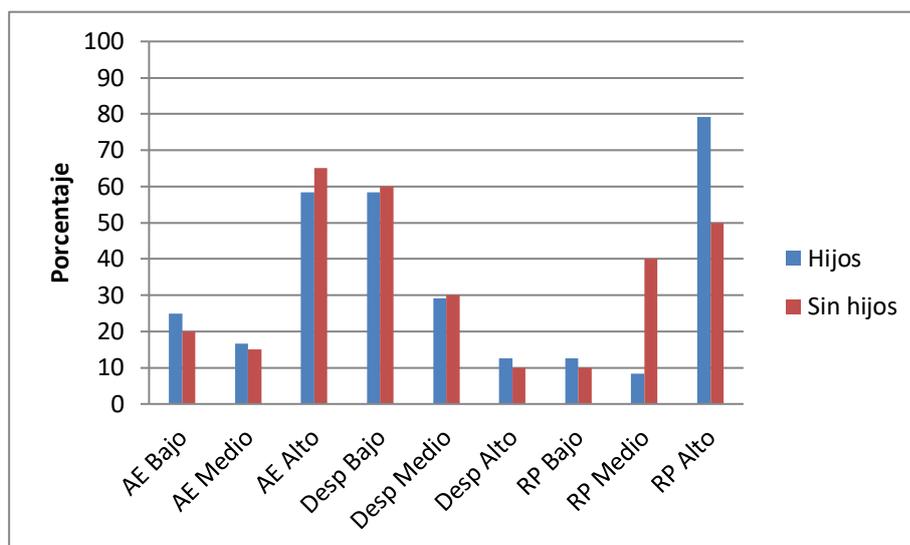
Dimensión	Hijos a cargo	Bajo	Medio	Alto	Porcentaje Total
Agotamiento Emocional	SI	25%	16,67%	58,33%	100%
	NO	20%	15%	65%	100%
Despersonalización	SI	58,33%	29,17%	12,50%	100%
	NO	60%	30%	10%	100%
Realización Personal	SI	12,50%	8,33%	79,17%	100%
	NO	10%	40%	50%	100%

En relación a los datos obtenidos por el análisis del factor socio-demográfico relacionado con tener hijos a cargo, se puede observar que no arrojó datos significativos comparativamente. Es decir tener hijos a cargo o no, no representa un factor que pueda tener incidencia en el surgimiento de Burnout. Como se puede observar en la Tabla 4, los niveles de las tres subdimensiones son similares respecto de los que tuvieron hijos a cargo y los que no. Excepto por la subdimensión Realización Personal la cual posee un 79,17% en el nivel alto, para aquellos que si tiene hijos a cargo. Es decir, aproximadamente un 30% más que los que no tienen un hijo a cargo en el mismo nivel alto de dicha subdimensión.

Toda la información tabulada anteriormente se refleja en el gráfico expuesto a continuación.

Gráfico 4.

Subdimensiones según tenencia de hijos a cargo expresado en porcentajes.



No obstante los datos recopilados por la presente investigación no se correlacionan con los obtenidos por Villanueva & Contreras (2020) los cuales si encuentran diferencia en las tres subdimensiones con relación a la tenencia de hijos. Estos autores expresaron que del 100% de los docentes evaluados, el 78,2% tienen hijos y de los cuales, el 32,7% se encuentra con un nivel alto en Agotamiento Emocional, un 7,3% en un nivel medio y un 38,2% en un nivel bajo, por otro lado, del 21,8% de docentes que no tienen hijos, ese 21,8% se encuentra en un nivel bajo, concluyendo que, solo los docentes con hijos se encuentran en niveles entre bajo y alto. Lo mismo sucede con la subdimensión Despersonalización 100% de los docentes evaluados, el 78,2% tienen hijos, de los cuales, el 54,5% se encuentra en un nivel alto de despersonalización y un 23,6% en un nivel medio, por otro lado, de los 21,8% de los docentes sin hijos, el 1,8% se encuentra en un nivel alto, 3,6% en un nivel medio y un 16,4% en un nivel bajo, llegando a concluir que, los docentes con mayor nivel de despersonalización son los que tienen hijos. En cuanto a la Realización Personal del 100% de los docentes evaluados, el 78,2% tienen hijos, de los cuales el 16,4% se encuentran en un nivel alto de realización personal, el 14,5% en un nivel medio y el 47,3% en un nivel bajo, así mismo del 21,8% de docentes que no tienen hijos, 12,7% se encuentran en un nivel alto, 7,3% en un nivel medio y el 1,8% en un nivel bajo. Llegando a la conclusión que, los docentes con hijos se encuentran en el nivel bajo de realización personal como nivel predominante.

En la presente investigación, puede observarse que los datos recogidos por el instrumento acerca de la tenencia o no de hijos como factores influyentes para el

desarrollo de Burnout, no confirman lo establecido por los diferentes autores. La tenencia de hijos no actuaría de forma concluyente como un efecto protector de la adquisición del síndrome.

*Tabla 6.*

*Descripción por edad expresada en frecuencia.*

Dimensión	Edad	Bajo	Medio	Alto	Total
Agotamiento Emocional	20 a 30	0	1	3	4
	31 a 40	0	1	7	8
	41 a 50	5	3	9	17
	51 a 60	5	1	7	13
	Más de 60	0	1	1	2
Despersonalización	20 a 30	3	1	0	4
	31 a 40	3	2	3	8
	41 a 50	8	8	1	17
	51 a 60	11	2	0	13
	Más de 60	1	0	1	2
Realización Personal	20 a 30	1	1	2	4
	31 a 40	1	2	5	8
	41 a 50	2	4	11	17
	51 a 60	1	2	10	13
	Más de 60	0	1	1	2

*Tabla 7.*

*Descripción por edad expresada en porcentajes.*

Dimensión	Edad	Bajo	Medio	Alto	Porcentaje Total
Agotamiento Emocional	20 a 30	0%	25%	75%	100%
	31 a 40	0%	12,50 %	87,50 %	100%
	41 a 50	29,41 %	17,65%	52,94%	100%
	51 a 60	38,46 %	7,69%	53,85%	100%
	Más de 60	0%	50%	50%	100%
Despersonalización	20 a 30	75%	25%	0%	100%
	31 a 40	37,50%	25%	37,50%	100%

	41 a 50	47,06%	47,06%	5,88%	100%
	51 a 60	84,62%	15,38%	0%	100%
	Más de 60	50%	0%	50%	100%
Realización Personal	20 a 30	25%	25%	50%	100%
	31 a 40	12,50%	25%	62,50%	100%
	41 a 50	11,76%	23,53%	64,71%	100%
	51 a 60	7,69%	15,38%	76,93%	100%
	Más de 60	0%	50%	50%	100%

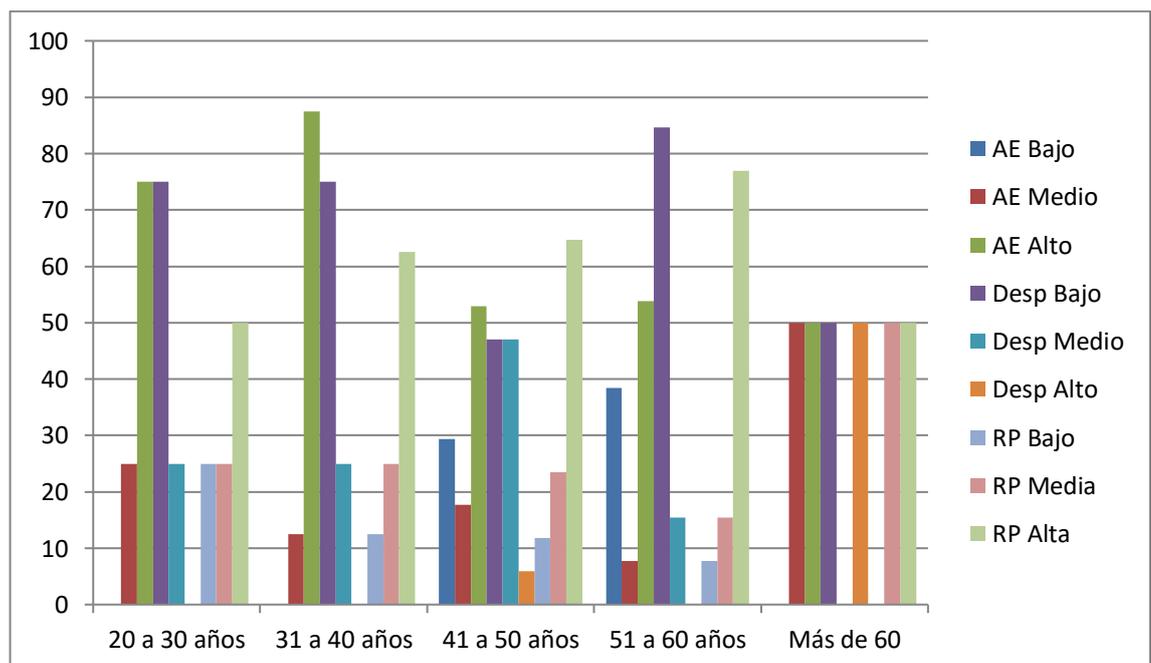
En lo que a la edad respecta, de los datos recabados en la presente investigación, se puede apreciar que mientras menor es la edad del docente, mayores son los niveles de Agotamiento Emocional. Esto se evidencia principalmente entre los rangos etarios de 20 a 30 años con un 75% y de 31 a 40 años con un 87,50% en niveles altos.

Por el contrario, en los docentes de mayor edad, más específicamente en docentes entre 51 a 60 años, se observa un gran porcentaje (79,93%) en niveles altos de Realización Personal.

Toda la información tabulada anteriormente se refleja en el gráfico expuesto a continuación.

*Gráfico 5.*

*Subdimensiones según edad expresado en porcentajes.*



Sin embargo los datos recabados en la presente investigación se contraponen a los obtenidos por Granados Alós, Sanmartín López, Lagos San Martín, Urrea-Solano & Hernández-Amorós (2017) en los que se expone que se hallaron diferencias significativas en las medidas estadísticas en función de la edad en las tres dimensiones. En la dimensión Agotamiento Emocional, las diferencias significativas reportaron que los profesores con un rango de edad entre los 30-39 y 40-49 años presentaron mayores puntuaciones en agotamiento emocional que sus iguales con edades comprendidas entre los 20-29 años. En la dimensión Realización Personal, las puntuaciones evidenciaron que los profesores que mayor puntuación obtuvieron en realización personal fueron los de edades comprendidas entre los 20-29 años en comparación con sus iguales de entre 30-39 en las que las puntuaciones fueron menores.

Empero en la dimensión de Despersonalización los niveles cambian en relación a las dimensiones anteriores, ya que al analizar la media, para determinar el nivel de despersonalización en función de la edad, los resultados reportan, cómo los profesores más jóvenes presentan niveles de Despersonalización mayores, que los grupos de mayor edad, dando una correlación con la presente investigación.

Por otro lado se tiene en cuenta lo expuesto por Granados Alós, Sanmartín López, Lagos San Martín, Urrea-Solano & Hernández-Amorós (2017) en cuanto a la edad, los números estudios también muestran resultados contradictorios puesto que la relación que se establece entre la edad y el Burnout ha sido directa para unos como Cabrera y Elvira, (2004) y no tanto para otros como Carlotto, (2008), Moriana y Herruzo,(2006),Whitehead y Lindquist, (1986) habiéndose encontrado también ausencia total de relación (Hock,1988). Estos resultados se deberían de haber matizado porque la relación que se establece entre el Síndrome de Burnout y la edad, tiene que ver más con los años de experiencia en la profesión y la maduración del individuo por la edad.

Teniendo en cuenta esto último mencionado, en relación a los años de experiencia en la profesión (antigüedad en la docencia) es que se implementó esta variable en el cuestionario, en el segmento socio-demográfico.

Tabla 8.

Descripción de Antigüedad en la docencia por frecuencia.

Dimensión	Antigüedad en docencia	Bajo	Medio	Alto	Total
Agotamiento Emocional	0 a 10	1	1	11	13
	11 a 20	4	3	7	14
	21 a 30	1	1	9	11
	31 a 40	4	2	0	6
Despersonalización	0 a 10	8	2	3	13
	11 a 20	7	6	1	14
	21 a 30	5	5	1	11
	31 a 40	6	0	0	6
Realización Personal	0 a 10	2	4	7	13
	11 a 20	1	4	9	14
	21 a 30	2	2	7	11
	31 a 40	0	0	6	6

Tabla 9.

Descripción de Antigüedad en la docencia en porcentajes

Dimensión	Antigüedad en docencia	Bajo	Medio	Alto	Porcentaje total
Agotamiento Emocional	0 a 10	7,69%	7,69%	84,62%	100%
	11 a 20	28,57%	21,43%	50%	100%
	21 a 30	9,09%	9,09%	81,82%	100%
	31 a 40	66,67%	33,33%	0%	100%
Despersonalización	0 a 10	61,54%	15,38%	23,08%	100%
	11 a 20	50%	42,86%	7,14%	100%
	21 a 30	45,45%	45,45%	9,10%	100%
	31 a 40	100%	0%	0%	100%
Realización Personal	0 a 10	15,38%	30,77%	53,85%	100%
	11 a 20	7,14%	28,57%	64,29%	100%
	21 a 30	18,18%	18,18%	63,64%	100%

	31 a 40	0%	0%	100%	100%
--	---------	----	----	------	------

Con respecto a los datos recopilados en relación a la antigüedad en la docencia se puede observar que a menor antigüedad, mayores indicadores de Síndrome de burnout aparecen, sin llegar un nivel de Burnout propiamente dicho, como se puede apreciar en las Tablas 6 y 7. Por ejemplo, en la subdimensión Agotamiento Emocional los docentes de entre 0 y 10 años de experiencia laboral llegan en un 84,62% a niveles altos y los docentes de entre 31 a 41 de experiencia en la docencia están en un 0% en niveles altos de esta subdimensión. Lo mismo se puede valorar en la subdimensión Despersonalización ya que existe un 0% en niveles altos y medios en docentes de mayor antigüedad de entre 31 a 40 años. En correlación a estos hallazgos, los niveles de Realización Personal manifiestan un 100% en el grupo mencionado anteriormente.

Toda la información tabulada anteriormente se refleja en los gráficos expuestos a continuación.

*Gráfico 6.*

*Agotamiento emocional (AE) según antigüedad en la docencia en porcentajes.*

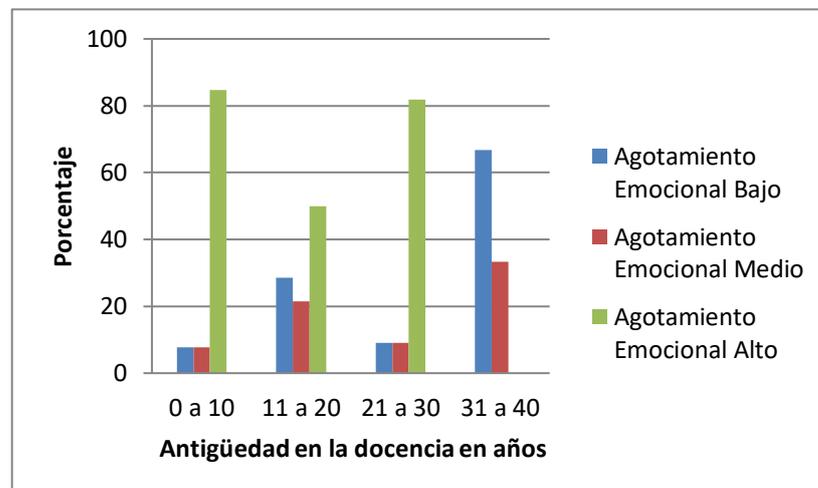


Gráfico 7.

*Despersonalización (D) según antigüedad en la docencia en porcentajes.*

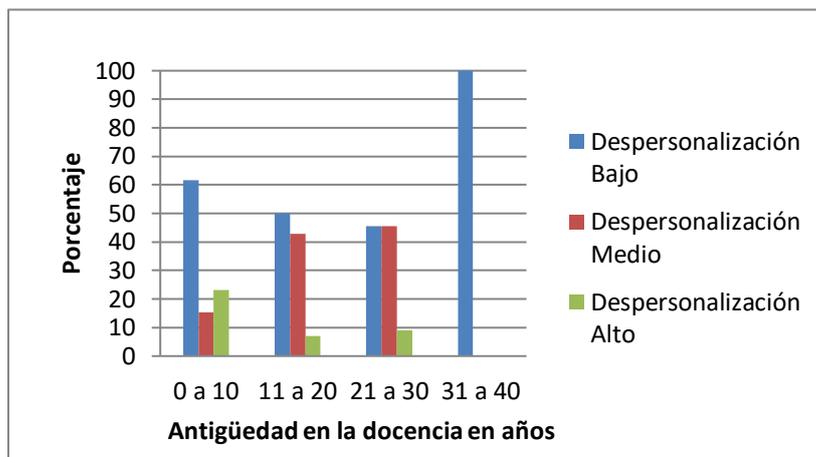
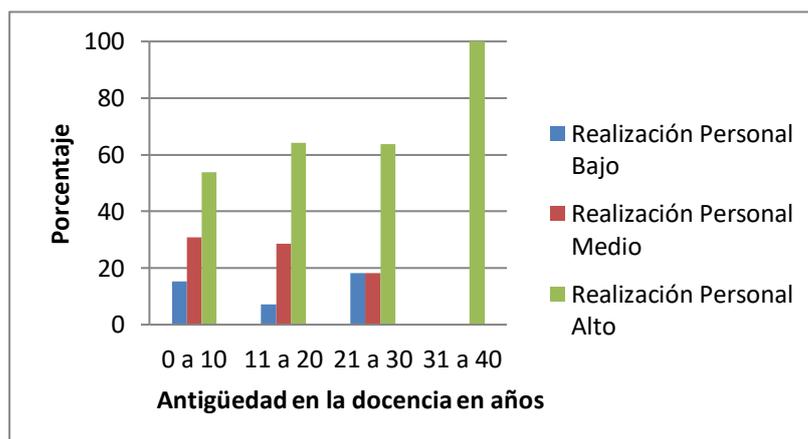


Gráfico 8.

*Realización Personal (RP) según antigüedad en la docencia en porcentajes.*



Sin embargo los datos recopilados en la investigación no son universales ya que se contraponen con los proporcionados Sánchez Alonso y Sierra Ortega, (2014) en todas las sub-dimensiones. Se observa aumento de Agotamiento Emocional conforme avanza la experiencia laboral, dándose el mayor porcentaje de alto Agotamiento Emocional en trabajadores con experiencia mayor de 21 años. Las personas con antigüedad menor de 1 año y con 21 o más años trabajados en este servicio, presentan la misma cantidad de resultado de Despersonalización altos. En cambio, en la subdimensión Realización Personal el mayor número de puntuaciones bajas para la realización personal se da en los grupos con menos de 1 año trabajado, con antigüedad entre 1 y 5 años y con 21 años y más, estando representado en cada grupo por el 10,3% de la muestra; y siendo en este último grupo

además el que más puntuaciones medias ha obtenido. El personal con mayor número puntuaciones altas para Realización Personal corresponde a los que tienen antigüedad en el servicio de 11 a 15 años.

Se puede inferir, entonces, que respecto al Síndrome de Burnout y la antigüedad docente no existe un criterio unificado en el sentido de si la antigüedad laboral funciona como un factor protector o de riesgo.

### ***Análisis y comparación de las subdimensiones en niveles primario y secundario***

A continuación se muestran en las tablas los resultados de los análisis realizados discriminando nivel primario de nivel secundario en las tres subdimensiones.

*Tabla 10.*

*Análisis de las dimensiones de docentes de nivel primario en frecuencia.*

	Bajo	Medio	Alto	Total
Agotamiento Emocional	8	4	9	21
Despersonalización	15	5	1	21
Realización Personal	1	4	16	21

*Tabla 11.*

*Análisis de las dimensiones de docentes de nivel primario en porcentaje.*

	Bajo	Medio	Alto	Porcentaje Total
Agotamiento Emocional	38,09%	19,05%	42,86%	100%
Despersonalización	71,43%	23,81%	4,76%	100%
Realización Personal	4,76%	19,05%	76,19%	100%

En relación a los datos obtenidos del análisis de la subdimensión Agotamiento Emocional en los docentes de nivel primario, puede observarse que el mayor porcentaje se encuentra en los niveles altos con un 42,86%. Por el contrario, la Despersonalización obtiene porcentajes elevados en el nivel bajo con un 71,43%. Además, la subdimensión Realización Personal muestra elevados porcentajes en el nivel alto con un 76,19%. De esto se puede inferir que no se evidencia una tendencia al Burnout ya que los niveles de Despersonalización son en su mayoría bajos y los de Realización Personal altos.

Tabla 12.

*Análisis de las dimensiones de docentes de nivel secundario en frecuencia.*

	Bajo	Medio	Alto	Total
Agotamiento Emocional	2	3	18	23
Despersonalización	11	8	4	23
Realización Personal	4	6	13	23

Tabla 13.

*Análisis de las dimensiones de docentes de nivel secundario en porcentaje.*

	Bajo	Medio	Alto	Porcentaje Total
Agotamiento Emocional	8,70%	13,04 %	78,26%	100%
Despersonalización	47,83%	34,78%	17,39%	100%
Realización Personal	17,39%	26,09%	56,52%	100%

Considerando el análisis de los datos del nivel secundario, se puede observar que los resultados varían significativamente respecto a los del nivel primario. Por ejemplo, en la subdimensión Agotamiento Emocional prima el nivel alto con un 78,26% de los docentes. En relación a la Despersonalización el mayor porcentaje se encuentra en nivel bajo con 47,83%; sin embargo el nivel medio también posee un gran número de representatividad con un 34,78%. Por otro lado, si bien el nivel de Realización personal posee su mayor porcentaje en nivel alto con un 56,52%, los niveles bajos y medios también poseen números considerables.

Teniendo en cuenta los porcentajes que representan los niveles en las subdimensiones se puede realizar una comparación entre el nivel primario y el nivel secundario como se observa en los gráficos a continuación.

Gráfico 9.

Comparación de Agotamiento emocional (AE) de nivel primario y secundario en porcentajes.

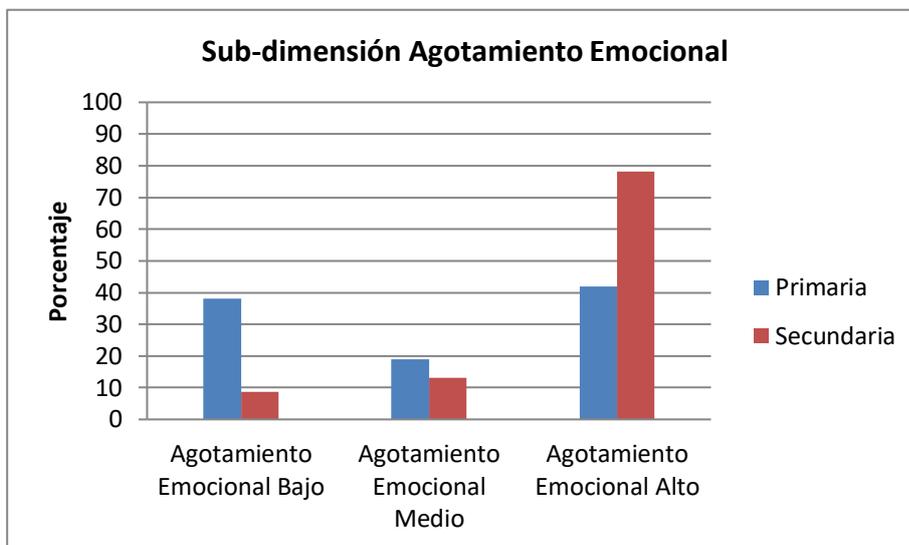


Gráfico 10.

Comparación de Despersonalización (D) de nivel primario y secundario en porcentajes.

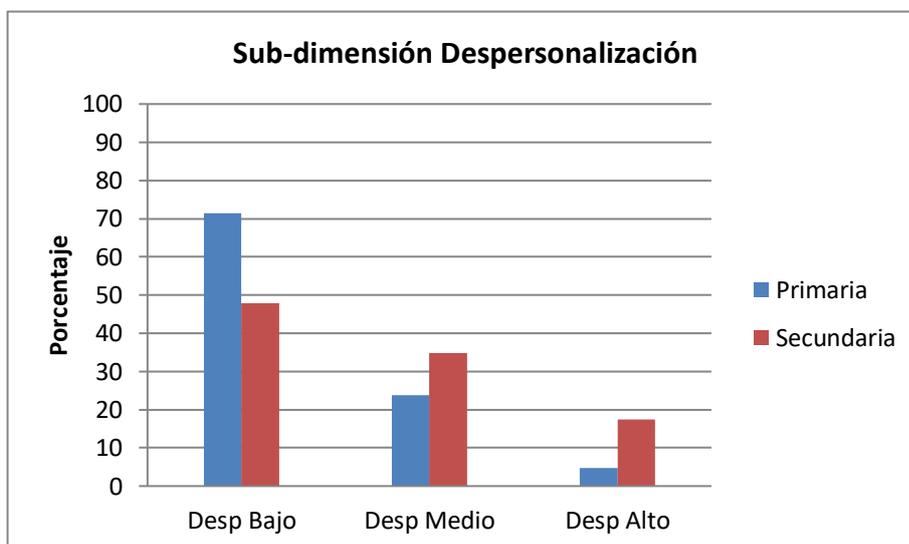
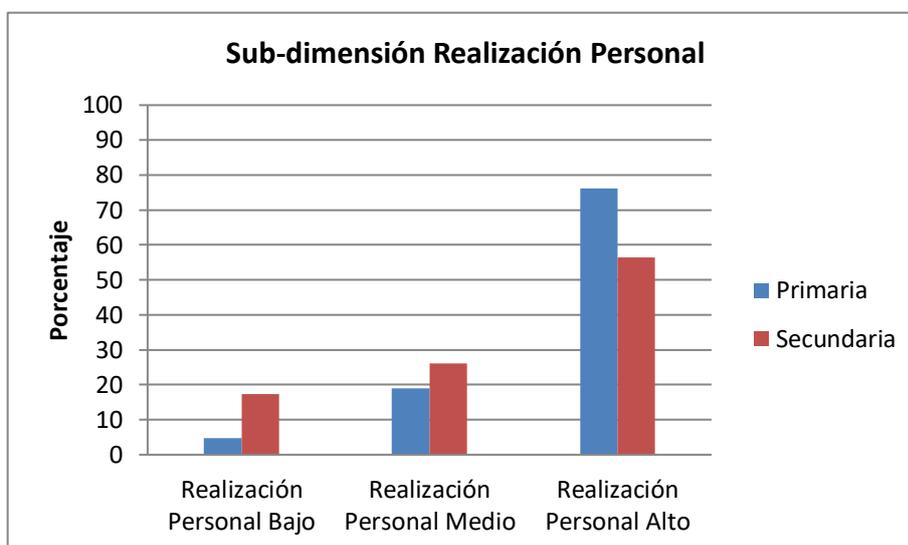


Gráfico 11.

Comparación de Realización Personal (RP) de nivel primario y secundario en porcentajes



Teniendo en cuenta los datos ya expuestos, se puede observar altos índices de Agotamiento Emocional en ambos niveles (primario y secundario). Sin embargo, los índices en secundario son más elevados. El grado alto de Agotamiento Emocional en el nivel secundario está próximo al 80% mientras que la misma subdimensión en nivel primario alcanza la mitad del anterior.

Un escenario similar se presenta en la subdimensión Despersonalización. Si bien tanto en el plantel secundario como en el primario su mayor porcentaje se encuentra en el nivel bajo de esta subdimensión, se puede apreciar que en el nivel alto el plantel secundario supera en más de tres veces los alcanzados por el plantel primario. Además se debe tener en consideración que los niveles bajos y altos tienen un porcentaje similar al alto en el plantel secundario, situación que no se refleja en el plantel primario. Es por eso que se podría inferir que en el secundario podría haber una mayor tendencia a la despersonalización.

Por su parte, la subdimensión de Realización Personal también tiene una correlación con las dos anteriores. Ya que, tanto en el plantel primario como en el secundario el mayor porcentaje se encuentra en el mismo nivel. Tal como sucedió en las dos subdimensiones anteriores, aquí también, se puede apreciar que el plantel primario posee menor tendencia a la presencia del Síndrome de Burnout debido que en comparación con el plantel de docentes secundarios el porcentaje de Realización Personal Alta es más elevado.

Los resultados obtenidos se correlacionan con los de Gallardo-López, López-Noguero, & Gallardo-Vázquez (2019) En cuanto a la variable ‘nivel de enseñanza’, se obtuvieron diferencias significativas en la subescala despersonalización. En esta subescala, docentes que impartieron clases en infantil o primaria presentaron un nivel de despersonalización menor que quienes impartieron clases en secundaria. Y también, los proporcionados por Muñoz Muñoz & Piernagorda Gutiérrez (2011) quienes postulan que se identificó que los docentes de secundaria tienen una prevalencia mayor a padecer el Síndrome de Burnout que los docentes de primaria. Al parecer los índices de Burnout se incrementan entre los profesores de secundaria, tal como lo proponen Beer & Beer (1992); Burke & Greenglass (1995). En estudios anteriores, podemos observar, en efecto, cómo son estos últimos los que mayor puntuación obtienen en Burnout. Y es que el trabajo con jóvenes resulta más estresante que el trabajo con niños, ya que estos presentan actitudes más desafiantes, conductas agresivas, problemas familiares mal asimilados y cambios físicos y psicológicos que los hacen más rebeldes (Salanova, Llorens & García-Renedo, 2003).

***Análisis de las Subdimensiones por el total de la población.***

En relación a los datos obtenidos por subdimensión, se realiza el análisis expresado en frecuencia y en porcentaje con el total de la población, sin discriminar ninguna de las variables.

*Tabla 14.*

*Resultados generales expresados en frecuencia.*

	Bajo	Medio	Alto	Total
Agotamiento Emocional	10	7	27	44
Despersonalización	26	13	5	44
Realización Personal	5	10	29	44

*Tabla 15.*

*Resultados generales expresados en porcentajes.*

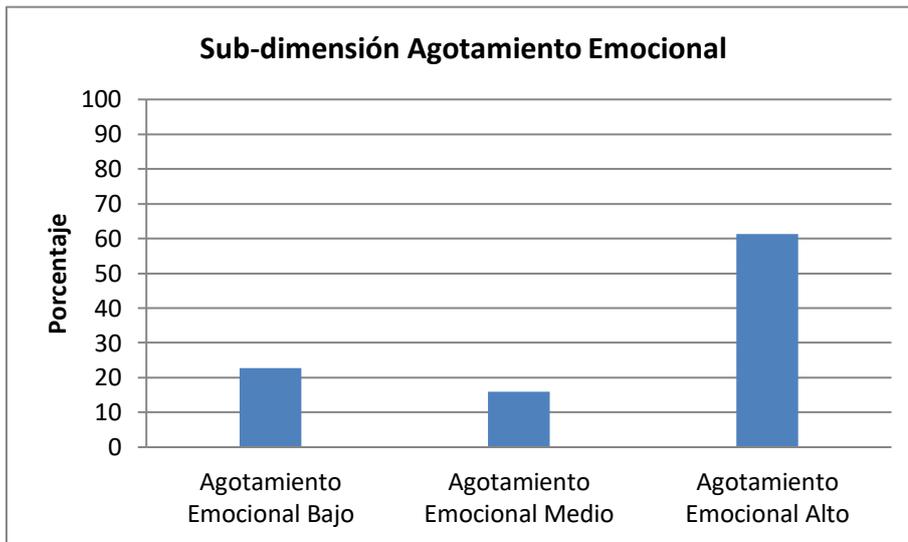
	Bajo	Medio	Alto	Porcentaje Total
Agotamiento Emocional	22,73%	15,91%	61,36%	100%

Despersonalización	59,09%	29,55%	11,36%	100%
Realización Personal	11,36%	22,73%	65,91%	100%

La información tabulada anteriormente, en las tablas 14 y 15 se refleja en los gráficos expuestos a continuación.

*Gráfico 12.*

*Resultados generales de Agotamiento Emocional en porcentajes.*



*Gráfico 13.*

*Resultados generales de Despersonalización en porcentajes.*

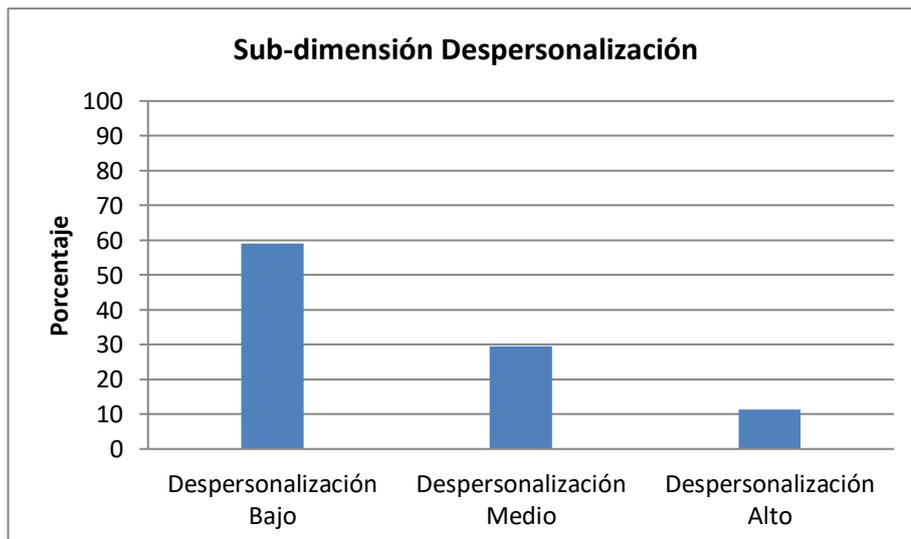
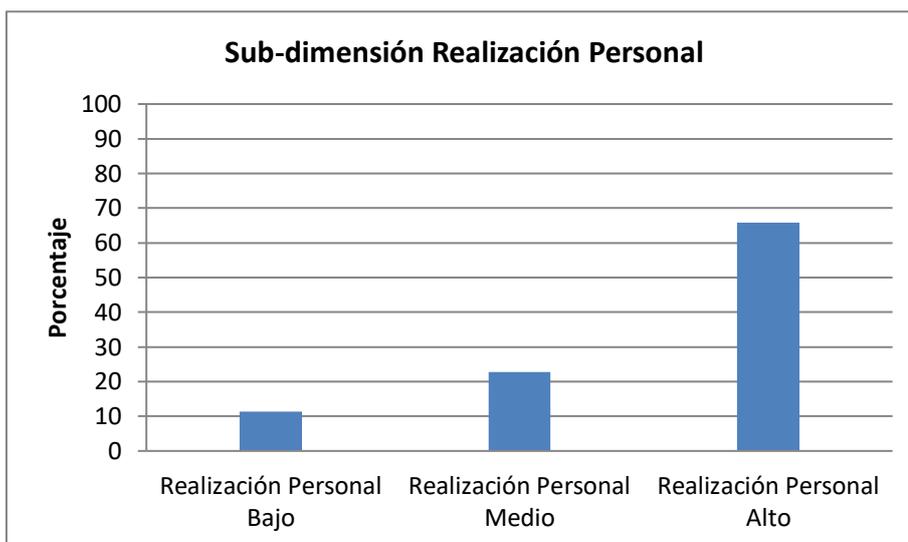


Gráfico 14.

Resultados generales de Realización Personal en porcentajes.



Del análisis de las tablas y los gráficos se puede observar que la subdimensión Agotamiento Emocional tiene su mayor porcentaje en el nivel alto con 61,36% del total de la población. En cuanto a la subdimensión Despersonalización, el mayor porcentaje se encuentra en nivel bajo con 59,09% del total de la población. Por último en la subdimensión Realización Personal tiene su mayor porcentaje en el nivel alto con 65,91% del total de la población.

Los resultados de la presente investigación se contraponen de manera general y por subdimensiones a los de Nancy Malander (2019) La autora expresa que en su investigación, la dimensión de Realización Personal es la más afectada. Seguida por la dimensión de Despersonalización y Cansancio Emocional.

**Análisis de presencia de Burnout por persona.**

En cuanto a la presencia de Burnout en los docentes participantes de la presente investigación se realizó el siguiente cuadro en el que se expresa la información correspondiente, en un análisis por sujeto.

Tabla 16.

Análisis de presencia de Síndrome de Burnout a través de sus subdimensiones.

Nombre y Apellido	Agotamiento Emocional		Despersonalización		Realización Personal		Síndrome Burnout
	Puntaje	Grado	Puntaje	Grado	Puntaje	Grado	
<b>NIVEL PRIMARIO</b>							
Laura D	16	Bajo	1	Bajo	48	Alto	No
Daniela G	31	Alto	1	Bajo	42	Alto	No
Silvana	21	Medio	9	Medio	39	Medio	No

Agustín F	23	Medio	4	Bajo	46	Alto	No
Sandra L	9	Bajo	0	Bajo	48	Alto	No
Carina B	16	Bajo	0	Bajo	48	Alto	No
Sonia L	19	Medio	2	Bajo	41	Alto	No
M. José G	41	Alto	6	Medio	42	Alto	No
Débora C	19	Medio	0	Bajo	47	Alto	No
Claudia M	16	Bajo	1	Bajo	48	Alto	No
Ximena C	18	Bajo	7	Medio	43	Alto	No
Sofía C	43	Alto	0	Bajo	47	Alto	No
Romina F	31	Alto	5	Bajo	37	Medio	No
Daniela A	15	Bajo	0	Bajo	47	Alto	No
Andes G	13	Bajo	5	Bajo	26	Bajo	No
M. Laura L	52	Alto	9	Medio	36	Medio	No
Brenda A	52	Alto	13	Alto	44	Alto	No
Leonela D	46	Alto	5	Bajo	45	Alto	No
Daniela B	43	Alto	9	Medio	39	Medio	No
M. Teresa M	8	Bajo	0	Bajo	48	Alto	No
Marcela G	30	Alto	0	Bajo	46	Alto	No
NIVEL SECUNDARIO							
Viviana P	46	Alto	1	Bajo	48	Alto	No
Laura F	44	Alto	12	Alto	32	Bajo	Si
Brenda F	24	Medio	6	Medio	46	Alto	No
Erika F	35	Alto	0	Bajo	47	Alto	No
Florencia M	51	Alto	7	Medio	30	Bajo	No
Romina R	46	Alto	0	Bajo	48	Alto	No
Mariana A	43	Alto	7	Medio	23	Bajo	No
Viviana D	53	Alto	7	Medio	41	Alto	No
M. Luisa P	24	Medio	7	Medio	46	Alto	No
Patricia G	52	Alto	1	Bajo	47	Alto	No
Diana T	39	Alto	5	Bajo	29	Bajo	No
Analia S	32	Alto	0	Bajo	35	Medio	No
Noelia G	27	Alto	11	Alto	43	Alto	No
Yanina T	29	Alto	2	Bajo	37	Medio	No
Ingrid B	43	Alto	13	Alto	38	Medio	No
Silvia R	53	Alto	25	Alto	37	Medio	No
Luciano F	11	Bajo	4	Bajo	36	Medio	No
Érica	21	Medio	7	Medio	47	Alto	No
M. Sol F	38	Alto	6	Medio	47	Alto	No
Marianela P	18	Bajo	1	Bajo	45	Alto	No
Graciela V	35	Alto	1	Bajo	46	Alto	No
M. Laura G	35	Alto	6	Medio	37	Medio	No
M. Paula P	31	Alto	0	Bajo	45	Alto	No

Se puede evidenciar en la tabla, teniendo en cuenta que la determinación del Burnout se manifiesta con niveles altos en la subdimensiones de Agotamiento Emocional y Despersonalización y niveles bajos en la subdimensión Realización personal que se registra un solo participante con presencia del síndrome.

Con el fin de brindar la información del total de datos analizados de forma clara y organizada, es que se elaboraron tres tablas correspondientes a cada subdimensión con todas las variables socio-demográficas incluidas.

AGOTAMIENTO EMOCIONAL	ALTO	Nivel	Primaria	Secundaria			
			42,86%	78,26%			
		Sexo	Femenino	Masculino			
			65,86%	0%			
		Edad	20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	Más de 60
			75%	87,50%	52,94%	53,85%	50%
		Antigüedad	0 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	
			84,62%	50%	81,82%	0%	
		Hijos a cargo	SI	NO			
			58,33%	65%			
	MEDIO	Nivel	Primaria	Secundaria			
			19,05%	13,04%			
		Sexo	Femenino	Masculino			
			14,63%	33,33%			
		Edad	20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	Más de 60
			25%	12,50%	17,65%	7,69%	50%
		Antigüedad	0 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	
			7,69%	21,43%	9,09%	33,33%	
		Hijos a cargo	SI	NO			
			16,67%	15%			
	BAJO	Nivel	Primaria	Secundaria			
			38,09%	8,70%			
		Sexo	Femenino	Masculino			
			19,51%	66,67%			
Edad		20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	Más de 60	
		0%	0%	29,41%	38,46%	0%	
Antigüedad		0 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40		
		7,69%	28,57%	9,09%	66,67%		
Hijos a cargo		SI	NO				
		25%	20%				

Teniendo en cuenta que dentro de la subdimensión Agotamiento Emocional el nivel alto es aquel que caracteriza el Síndrome de Burnout, se puede decir que los que tienen el mayor porcentaje dentro de esta categoría son docentes de nivel secundario, de sexo femenino, en el rango de edad de 31 a 40 años, con antigüedad en la docencia de 0 a 10 y de 21 a 30 años, y sin hijos a cargo.

DESPERSONALIZACIÓN	ALTO	Nivel	Primaria	Secundaria			
			4,76%	17,39%			
		Sexo	Femenino	Masculino			
			12,19%	0%			
		Edad	20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	Más de 60
			0%	37,50%	5,88%	0%	50%
	Antigüedad	0 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40		
		23,08%	7,14%	9,10%	0%		
	Hijos a cargo	SI	NO				
		12,50%	10%				
	MEDIO	Nivel	Primaria	Secundaria			
			23,81%	34,78%			
		Sexo	Femenino	Masculino			
			31,71%	0%			
		Edad	20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	Más de 60
			25%	25%	47,06%	15,38%	0%
	Antigüedad	0 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40		
		15,38%	42,86%	45,45%	0%		
Hijos a cargo	SI	NO					
	29,17%	30%					
BAJO	Nivel	Primaria	Secundaria				
		71,43%	47,83%				
	Sexo	Femenino	Masculino				
		56,10%	100%				
	Edad	20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	Más de 60	
		75%	37,50%	47,06%	84,62%	50%	
Antigüedad	0 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40			
	61,54	50%	45,45%	100%			
Hijos a cargo	SI	NO					
	58,33%	60%					

Teniendo en cuenta que dentro de la subdimensión Despersonalización el nivel alto es aquel que caracteriza el Síndrome de Burnout, se puede decir que los que tienen el mayor porcentaje dentro de esta categoría son docentes de nivel secundario, de sexo femenino, en el rango de edad de 31 a 40 años, con antigüedad en la docencia de 0 a 10, y con hijos a cargo.

REALIZACIÓN PERSONAL	ALTO	Nivel	Primaria	Secundaria			
			76,19%	56,52%			
		Sexo	Femenino	Masculino			
			68,29%	33,33%			
		Edad	20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	Más de 60
			50%	62,50%	64,71%	76,93%	50%
	Antigüedad	0 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40		
		53,85%	64,29%	63,64%	100%		
	Hijos a cargo	SI	NO				
		79,12%	50%				
	MEDIO	Nivel	Primaria	Secundaria			
			19,05%	26,09%			
		Sexo	Femenino	Masculino			
			21,95%	33,33%			
		Edad	20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	Más de 60
			25%	25%	23,53%	15,38%	50%
	Antigüedad	0 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40		
		30,77%	28,57%	18,18%	0%		
	Hijos a cargo	SI	NO				
		8,33	40%				
	BAJO	Nivel	Primaria	Secundaria			
4,76%			17,39%				
Sexo		Femenino	Masculino				
		9,76%	33,33%				
Edad		20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	Más de 60	
		25%	12,50%	11,76%	7,69%	0%	
Antigüedad	0 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40			
	15,38%	7,14%	18,18%	0%			
Hijos a cargo	SI	NO					
	12,50	10%					

Teniendo en cuenta que dentro de la subdimensión Realización Personal el nivel bajo es aquel caracteriza el Síndrome de Burnout, se puede decir que los que tienen el mayor porcentaje dentro de esta categoría son docentes de nivel secundario, de sexo masculino, en el rango de edad de 20 a 30 años, con antigüedad en la docencia de 0 a 10 y de 21 a 30 años, y con hijos a cargo.

## **Conclusiones**

El desarrollo de este estudio abordó la problemática de la salud mental en relación al Síndrome de Burnout en los docentes de los niveles primario y secundario de una escuela privada de la zona norte de la ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe, República Argentina. La investigación logró recopilar mediante el inventario MBI-ES con un agregado de variables socio-demográficas datos acerca de las subdimensiones, que luego en su posterior análisis, derivaron en diferentes resultados a tener en cuenta, a la hora de corroborar la presencia del Síndrome de Burnout en la población.

En relación al primer objetivo planteado en la investigación acerca de indagar el grado de Agotamiento Emocional en la población docente los datos recopilados indicaron que más de la mitad de los docentes que completaron el inventario se encuentran en un grado alto de la subdimensión correspondiente, representando un 61,36% del total de la población.

Teniendo en cuenta que esta subdimensión se describe como la fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado; y que puede darse en conjunto con sentimientos de frustración y tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo, es que según Maslach (2009) constituye el indicador por excelencia de la presencia del síndrome de Burnout. Es por tal motivo que se podría inferir que la pandemia ha generado efectos en la población, ya que el porcentaje en el nivel alto, como se menciono anteriormente, es muy elevado.

En consideración al segundo objetivo sobre conocer el grado de Despersonalización, los resultados obtenidos del análisis de los datos indican que el mayor porcentaje de la población se encuentran en un nivel bajo de la misma, siendo este porcentaje del 59,09%.

Esta dimensión apunta al intento de las personas que proveen servicios a otros, de poner distancia entre sí misma y al usuario por medio de ignorarlo activamente. Una tendencia marcada a percibir o pensar en otros como cosas u objetos, un comportamiento insensible y una autopercepción de endurecimiento emocional indicarían niveles altos en la misma.

Maslach (2009), define a la despersonalización, regida por las relaciones interpersonales, en la cual la persona reacciona negativamente hacia quienes atiende, mostrándose insensible o indiferente con ellas, perjudicando su desempeño y su calidad de trabajo conforme pasa el tiempo.

Sin embargo se debe tener en cuenta que los porcentajes de los niveles bajos y medio alcanzan un 11,36% y 29,55% respectivamente. Si bien estos valores representan

la menor parte la población es necesario considerar que son valores que podrían determinar un alerta en lo correspondiente a la relación de los docente para con las personas. Estos índices –no tan bajos- podrían interpretarse como una consecuencia de, trabajar de forma no presencial, aislados, con gran cantidad de protocolos sanitarios y de seguridad.

Respecto del tercer objetivo, sobre explorar el grado de Realización Personal se pudo observar que el 65,91% de la población que participó de la investigación se encuentra en un nivel alto de la subdimensión correspondiente.

Esta dimensión describe los sentimientos de competencia y éxitos logrados en el trabajo de uno con la gente (Maslach, 1981). Puntajes bajos indican que la persona no está haciendo un trabajo que perciba como que vale el esfuerzo, con dificultad para entender a sus alumnos, enfrentar problemas y vitalidad disminuida (Buzzetti Bravo, 2005).

Se debe considerar que, si bien tanto en esta subdimensión como en las anteriores los porcentajes se encuentran dados de tal manera que no hay una prevalencia del Síndrome de Burnout, los porcentajes son del 60% aproximadamente. Lo que significa que el 40% de la población se encuentra entre los niveles bajo y medio, distribuido de una manera no equitativa.

A cerca del cuarto objetivo, en el que se analizan los niveles de las diferentes subdimensiones discriminándolas por variables socio-demográficas se pudo observar, luego del análisis de los datos, que ciertas variables no arrojaron datos significativos. Entre estas variables, se encuentran: horas dedicadas al trabajo virtual en la pandemia y disposición de equipo adecuado para tal trabajo. Los datos obtenidos del análisis de las mismas, no lograron establecer la prevalencia de ninguno de los niveles en ninguna de las subdimensiones. Es por tal motivo que el análisis de estos no formó parte de los resultados incorporados.

Otra variable que, si bien se incorporó y que además arrojó cierta diferencia, pero que no se la puede considerar como relevante fue el sexo de los docentes, ya que del total de la población solo el 6,81% (tres individuos) son de sexo masculino. Es por esto, que se entiende que no tiene la suficiente representatividad como para establecer una comparación. Se considera que esta falta representatividad no corresponde a una falta de participación del sexo masculino, si no que en la docencia de nivel secundario y principalmente de nivel primario prepondera el sexo femenino.

Otra variable socio-demográfica que no arrojó datos significativos fue la tenencia de hijos a cargo, ya que tanto en la subdimensión Agotamiento Emocional

como Despersonalización no expresó una diferencia mayor al 8% en ninguno de los niveles. En contraposición a esto, la subdimensión Realización Personal tuvo una excepción ya que las personas que si poseían hijos a cargo alcanzaron un nivel alto del 79,17%, aproximadamente un 30% más que las personas que no tenían hijos a cargo en el mismo nivel. Sin embargo, se considera que este dato no es significativo, ya la diferencia se observó en un solo nivel de una sola subdimensión.

Por otro lado, si hubo factores socio demográficos que arrojaron datos a considerar.

En relación a la variable edad de los datos recabados en la presente investigación, se puede apreciar que mientras menor es la edad del docente mayores son los niveles de Agotamiento Emocional, observado principalmente entre los rangos etarios de 20 a 30 años con un 75% y de 31 a 40 años con un 87,50. Por el contrario, en los docentes de mayor edad, más específicamente en docentes entre 51 a 60 años, se evidenció un gran porcentaje del 79,93% en niveles altos de Realización Personal. Esto podría deberse a una falta de preparación y experiencia en los docentes más jóvenes.

Por otro lado, se podría inferir que la relación que se establece entre el Síndrome de Burnout y la edad, podría tener mayor correspondencia con los años de experiencia en la profesión y la maduración del individuo por la edad. Esto podría observarse ya que otra variable socio-demográfica que arrojó datos significativos fue la Antigüedad en la docencia. Respecto a los datos recopilados en relación a este factor, se puede advertir que a menor antigüedad mayores indicadores de Síndrome de Burnout aparecen.

Teniendo en cuenta las dos últimas variables se considera lo postulado por Muñoz Muñoz & Piernagorda Gutiérrez (2011)

Al respecto, en su estudio con docentes de primaria y secundaria, Agudo (2004) demuestra que existe relación entre la edad y el SB, de manera que a mayor edad mayor Burnout. Este último hecho, se opone, sin embargo, a lo encontrado en el presente estudio, donde se evidenció que el segundo grupo con mayor orientación al síndrome es el grupo de docentes más jóvenes (21 a 25 años), observándose un cansancio de tipo emocional en los mayores y un nivel bajo de realización personal en los docentes más jóvenes. En futuros estudios, se podría profundizar, en consecuencia, lo relacionando con las expectativas de los recién graduados y las experiencias laborales.

Para poder determinar el quinto objetivo, en principio se organizó la información en una tabla, en ella además de las variables socio-demográficas, se expresaron los

valores obtenidos para cada subdimensión estableciendo y clasificando en intervalos representativos los niveles indicativos de Burnout (bajo, medio y alto) en correspondencia con las dimensiones, determinando así la frecuencia absoluta y la consistencia interna. Donde cada docente analizado represento una unidad de análisis. Se estableció, entonces, la presencia de Síndrome de Burnout, si en la sumatoria de los valores asignados se alcanzaban los niveles altos en las subdimensiones Agotamiento Emocional y Despersonalización, y valores bajos en Realización Personal.

Teniendo en cuenta estas especificaciones, es que se determinó que del total de la población (44 individuos) sólo uno arrojó los niveles correspondientes a la presencia del síndrome.

En el objetivo se comparó los niveles de Burnout en docentes que dictan clases en los niveles primario y secundario de la institución educativa.

Se puede observar mediante los datos obtenidos por el estudio, altos índices de Agotamiento Emocional en ambos niveles (primario y secundario). Sin embargo, los índices en el nivel secundario son más elevados. El grado alto de Agotamiento Emocional en el nivel secundario se encuentra próximo al 80% mientras que la misma subdimensión en nivel primario alcanza la mitad del anterior.

Un escenario similar se presenta en la subdimensión Despersonalización. Si bien tanto en el plantel secundario como en el primario su mayor porcentaje se encuentra en el nivel bajo de esta subdimensión, se puede apreciar que en el nivel alto el plantel secundario supera en más de tres veces los alcanzados por el plantel primario. Además se debe tener en consideración que los niveles bajos y altos tienen un porcentaje similar al alto en el plantel secundario, situación que no se refleja en el plantel primario. Es por eso que se podría inferir que en el secundario podría haber una mayor tendencia a la despersonalización.

Por su parte, la subdimensión de Realización Personal también presenta una correlación con la dos anteriores. Ya que, tanto en el plantel primario como en el secundario el mayor porcentaje se encuentra en el nivel alto. Tal como sucedió en las dos subdimensiones anteriores, aquí también, se puede apreciar que el plantel primario posee menor tendencia a la presencia del Síndrome de Burnout debido que en comparación con el plantel de docentes de nivel secundario el porcentaje de Realización Personal Alta es más elevado.

Por todo lo antes mencionado se puede inferir que los docentes que trabajan el nivel secundario tienen mayor posibilidad de sufrir el síndrome de Burnout.

Cabe mencionar algunas de las limitaciones en la investigación presentada, como el tipo de muestreo utilizado, ya que no es posible una generalización representativa de los resultados a la población en general sino una mera aproximación a los fenómenos evaluados en este grupo de docentes.

Otra limitación para mencionar es que la recolección de los datos se realizó a través de cuestionarios autoadministrados, lo que restringe en alguna medida la comprensión en profundidad del fenómeno. En suma, el diseño metodológico seleccionado permite una visión parcial del fenómeno.

Se recomienda a futuras investigaciones, aumentar el tamaño de la muestra, no solo limitarse a una zona de la ciudad de Rosario, si no poder abarcar todas las zonas, además de incluir las instituciones educativas públicas en pos de contar con mayor evidencia empírica sobre la prevalencia del Síndrome de Burnout.

Se puede concluir señalando que la información obtenida en esta investigación, y su posterior análisis e interpretación contribuyen al desarrollo del conocimiento científico sobre el síndrome de Burnout.

## Bibliografía

- Acuña Ortigoza, M.; Sánchez Acuña, C. (2020). *Educación Superior pospandemia. Las asimetrías de la brecha tecnológica* Revista Venezolana de Gerencia, vol. 25, núm. 92, pp. 1282-1287, Universidad del Zulia. En: <https://www.redalyc.org/journal/290/29065286039/29065286039.pdf>
- Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio Coronavirus (covid -19) – DNU 297-2020. disposiciones Fecha de sanción 19-03-2020 Publicada en el Boletín Nacional del 20-Mar-2020. En: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-297-2020-335741>
- Aranda Beltrán, C. (2006). *Diferencias por sexo, Síndrome de burnout y manifestaciones clínicas, en los médicos familiares de dos instituciones de salud*, Guadalajara, México. Revista Costarricense de Salud Pública, 15(29), 1-7. Recuperado el 02 de mayo de 2022. En: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-14292006000200002&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-14292006000200002&lng=en&tlng=es).
- Arias, W. L., Huamani, J., & Ceballos, K. D. (2019). *Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa*. Propósitos y Representaciones. Recuperado el 24 de febrero de 2022. En: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Bausela Herreras, E. (2012) *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?*. Indivisa. Boletín de Estudios e Investigación. (13), pp. 225-228. Recuperado el 02 de mayo de 2022. ISSN: 1579-3141. En: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77125288013>
- Buzzetti Bravo, M. (2005). *Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI)*. Recuperado el 21 de febrero de 2022. Dirigentes del colegio de profesores AG de Chile. En: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/137677>
- Cabezas, C. (2020). *Pandemia de la COVID-19: tormentas y retos*. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, V. (37), n. 4. Recuperado el 05 Mayo 2022, pp. 603-604. En: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.374.6866>.
- Camacho, R.; Gaspar, M. y Rivas, C. (2021). *Síndrome de burnout y estrés laboral por covid-19 en docentes universitarios ecuatorianos*. GICOS, 6(e2), pp. 166-170. En: <https://www.researchgate.net/profile/Joan-Chipia->

[Lobo/publication/355406524\\_Revista\\_GICOS\\_Vol\\_6\\_Num\\_4/links/616ec8a43d9af67ad7362178/Revista-GICOS-Vol-6-Num-4.pdf#page=166](https://www.redalyc.org/publication/355406524_Revista_GICOS_Vol_6_Num_4/links/616ec8a43d9af67ad7362178/Revista-GICOS-Vol-6-Num-4.pdf#page=166)

- Chávez Orozco, C. A. (2016). *Síndrome de Burnout en docentes universitarios*. Recuperado el 05 de marzo de 2022, en <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/55/56>
- Cornejo Chávez, R., & Quiñónez, M. (2007). *Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual*. Reice. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5(5), pp. 75-80. Recuperado el 21 de Abril de 2022. ISSN: En: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55121025011>
- FePRA. (2010). Ley Nacional de Salud Mental n°26657. Recuperado el 06 de marzo de 2022, de Federación de Psicólogos de la República Argentina: <http://fepra.org.ar/docs/Ley-nacional-saludmental.pdf>
- Gallardo-López, J. A., López-Noguero, F., & 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), pp. 324-343. En: <https://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- Gallegos, M. et al. (2021) *COVID-19: psychosocial impact and mental health in Latin America*. Fractal: Revista de Psicología, v. (33), n. 3, pp. 226-232. Recuperado el 22 de mayo de 2022. En: <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v33i3/51234>.
- Gilla, M. A., Gimenez, S. B., Moran, V. E., & Olaz, F. O. (2019). *Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental*. Liberabit, 25(2), pp. 179-193. Recuperado el 03 de abril de 2022. En: <http://www.scielo.org/pe/pdf/liber/v25n2/a04v25n2.pdf>
- Granados Alós, L., Sanmartín López, R., Lagos San Martín, N. G., Urrea-Solano, M. E., & Hernández-Amorós, M. J. (2017). *Diferencias en burnout según sexo y edad en profesorado no universitario*. Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology., 2(1), pp. 329–336. Recuperado el 02 de marzo de 2022. En: <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v2.945>
- Henao-Kaffure, L. (2010). *El concepto de pandemia: debate e implicaciones a propósito de la pandemia de influenza de 2009*. Revista Gerencia y Políticas de Salud, 9(19), pp.53-68. Recuperado el 15 de abril de 2022. ISSN: 1657-7027. En: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54519045005>

- Ley n° 26.206. Ley de educación nacional  
<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley-de-educ-nac-58ac89392ea4c.pdf>
- Malander, N. (2019). Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario [en línea]. *Revista de Psicología*. 15(29). Recuperado el 01 de marzo de 2022. En: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/9572>
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). *The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour*, 2, pp. 99-113  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/job.4030020205>
- Menghi, M. S., Rodriguez, L.M., & Oñate, M. E. (2019). *Diferencias en los valores de las dimensiones del burnout en educadores con y sin síntomas o problemas de salud. Propósitos y Representaciones*, 7(3), pp. 179-197. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.338>
- Ministerio de educación Consejo asesor para la planificación del regreso presencial a las aulas – crease. Fecha de sanción 29-05-2020 Publicada en el Boletín Nacional del 31-Mayo-2020. Recuperado el 23 de febrero en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-423-2020-338171>
- Morán Oviedo, P. (2004). *La docencia como recreación y construcción del conocimiento Sentido pedagógico de la investigación en el aula*. Perfiles educativos, 26. pp.105-106, 41-72. Recuperado en 19 de marzo de 2022, en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982004000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982004000100003&lng=es&tlng=es).
- Muñoz Muñoz, C., & Piernagorda Gutiérrez, D (2011). *Relación entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de burnout en docentes de básica primaria y secundaria pertenecientes a una institución educativa privada del municipio de Cartago, Colombia*. *Psicogente*, 14(26), pp. 389-402. Recuperado el 28 de abril de 2022. Issn: 0124-0137. En: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497552359012>
- OMS. (2020). Salud mental. Recuperado el 04 de febrero de 2022, de Organización Mundial de la Salud. En: [https://www.who.int/topics/mental\\_health/es/](https://www.who.int/topics/mental_health/es/)
- Agosta R, et al. (2020). *Pospandemia. 53 políticas públicas para el mundo que viene*. Centro de Evaluación de Políticas basadas en Evidencia (CEPE),

Universidad Torcuato Di Tella. Disponible en [utdt.edu/cepe https://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/4570/1/Libro%20completo.pdf](https://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/4570/1/Libro%20completo.pdf)

- RAE. (2020). Concepto de pandemia. Recuperado el 01 de febrero de 2022, de Real Academia Española. En: <https://dle.rae.es/pandemia>
- Rodríguez Ramírez, J.A.; Guevara Araiza, A.; Viramontes Anaya, E. (2017) *Síndrome de burnout en docentes*. IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, vol. 8, núm. 14. Red de Investigadores Educativos Chihuahua A. C., México. Recuperado el 28 de enero de 2022. En: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521653267015>
- Rosselli, D. (2020). *Epidemiología de las pandemias*. Medicina (Bogotá), 42(2), pp.168-174. Recuperado el 20 de enero de 2022. En: [https://www.researchgate.net/profile/Diego-Rosselli/publication/342674870\\_Epidemiologia\\_de\\_las\\_pandemias/links/5f006d39299bf18816005571/Epidemiologia-de-las-pandemias.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Diego-Rosselli/publication/342674870_Epidemiologia_de_las_pandemias/links/5f006d39299bf18816005571/Epidemiologia-de-las-pandemias.pdf)
- Sánchez Alonso, P. y Sierra Ortega, V.M. (2014). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI*. Enfermería Global. 13, 1, pp. 252–266. DOI: <https://doi.org/10.6018/eglobal.13.1.176811>
- Urrea-Solano, M. E. , & Granados Alós, L. , & Sanmartín López, R., & Hernández-Amorós , M. J. , & Lagos San Martín, N. (2017). *Diferencias en burnout según sexo y edad en profesorado no universitario*. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 2(1), pp. 329-335. Recuperado el 29 de abril de 2022. ISSN: 0214-9877. En: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349853220034>
- Varisco, C. (2020). *Reflexiones sobre el desarrollo en la pospandemia*. Humanitas, 32(39), pp. 221-247. ISSN 0441-4217. Recuperado el 21 de marzo de 2022. En: <http://nulan.mdp.edu.ar/3629/1/varisco-2020.pdf>
- Villanueva, A. M., & Contreras, K. B. (2020). *Nivel de Burnout en docentes de nivel primaria y secundaria con hijos y sin hijos de dos colegios privados de la ciudad de Cajamarca (Tesis de licenciatura)*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado el 25 de abril de 2022. En: <http://hdl.handle.net/11537/23999>
- Zuniga-Jara, S., & Pizarro-Leon, . (2018). *Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno*. Información

tecnológica, 29(1), pp. 171-180. Recuperado el 26 de febrero de 2022.

En: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

## **Anexo A**

### **Consentimiento Informado**

Doy mi consentimiento para participar en el cuestionario realizado por el estudiante de Licenciatura en Psicología de la Universidad Abierta Interamericana Manuel Lanfranco DNI: 33.279.337 en el marco de su tesis sobre Síndrome de Burnout. La colaboración en la respuesta a este cuestionario es voluntaria.

El objetivo principal de la investigación es explorar el nivel de Síndrome de Burnout en docentes de una escuela privada de la ciudad de Rosario en el contexto de la pospandemia por Covid-19 en el año 2022.

Para el cumplimiento de dicho objetivo se tomará un inventario MBI-Educator Survey a todos los docentes de la escuela.

La confidencialidad de sus datos y el anonimato, serán mantenidos acorde a la Ley n° 25.326 “Ley de Protección de Datos Personales”. Esto implica que los datos serán resguardados y sólo serán utilizados por los investigadores en el contexto del estudio, es decir se mantendrá el secreto profesional de los mismos, y tal obligación subsistirá aun después de finalizada la investigación.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso y el propósito de su realización y que la información suministrada es confidencial, se conservará y utilizará únicamente para los fines académicos mencionados. Hago constar que he leído y entendido en su totalidad este documento, por lo que en constancia firmo y acepto su contenido.

Muchas gracias por su cooperación.

Nombre y Apellido: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

## Anexo B

### DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.

Sexo:

Edad:

Hijos a cargo:

Antigüedad en la docencia:

Horas diarias dedicadas al trabajo virtual en pandemia:

¿Disponía de espacio y conexión adecuada para su trabajo? S/N

¿Dónde desempeña su labor docente? Nivel Primario/Nivel Secundario.

### INVENTARIO MBI-ES.

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con que Ud. ha experimentado ese sentimiento. Escriba en cada cuadrícula el número correspondiente.

0: Nunca

1: Pocas veces al año

2: Una vez al mes

3: Pocas veces al mes

4: Una vez a la semana

5: Pocas veces a la semana

6: Todos los días

Frases	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2. Me siento cansado/a 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/a.							
4. Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis alumnos/as.							
5. Creo que estoy tratando a algunos/as 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.							

8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado/a 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/as 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/a después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20. Me siento acabado/a 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.							