

Contador Público Nacional y Perito Partidor

# **Burnout en docentes de nivel primario y secundario de un colegio privado de Mendoza 2024**

## **Autores**

Della Fazia Aldana Lorena  
29071  
[aldana.dellafaziafce.uncu.edu.ar](mailto:aldana.dellafaziafce.uncu.edu.ar)

Benitez Melisa Beatriz  
28078  
[melisa.benitez@fce.uncu.edu.ar](mailto:melisa.benitez@fce.uncu.edu.ar)

## **Profesor tutor**

Dra. Marsollier Roxana

Mendoza, 2024.

***Dedicatoria***

***A nuestras queridas familias:***

***“Gracias por el apoyo incondicional en este proceso para cumplir nuestros objetivos***

***los logros de nosotras también son los de ustedes.”***

## AGRADECIMIENTOS

**Agradecemos a nuestra directora Dra. Roxana Marsollier por su dedicación y acompañamiento durante todo este proceso. Su compromiso, orientación y pasión ha sido de mucha ayuda para impulsarnos a alcanzar nuestra meta aportando su expertise en esta materia. Este logro no habría sido posible sin su sabiduría, orientación y apoyo incondicional.**

**A nuestras familias, quienes han entendido y acompañado en este arduo trayecto de nuestra carrera con paciencia, mientras enfrentamos las exigencias laborales. Estamos profundamente agradecidos por su constante apoyo, el cual ha sido pilar fundamental para alcanzar nuestros objetivos y el camino hacia el éxito**

**Le agradecemos a la Institución educativa de gestión privada de Mendoza que nos permitió llevar a cabo el trabajo cuyo nombre se reserva por razones de Secreto Estadístico y a cada uno de los docentes que participaron del mismo.**

**A la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo y su cuerpo docente por brindarnos la oportunidad de formación académica y profesional, que se encuentra en constante actualización.**

## INDICE

<b>RESUMEN TÉCNICO.....</b>	<b>8</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>ANTECEDENTES.....</b>	<b>10</b>
<b>FORMULACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>12</b>
a) <b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DEL PROGRAMA POR INVESTIGAR.....</b>	<b>12</b>
b) <b>FUNDAMENTACIÓN DE SU RELEVANCIA.....</b>	<b>14</b>
<b>OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICO.....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO I :SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES.....</b>	<b>15</b>
1.1 <b>APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE BURNOUT.....</b>	<b>15</b>
1.2 <b>OTROS CONCEPTOS RELACIONADOS AL BURNOUT.....</b>	<b>16</b>
1.3 <b>DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DEL DESGASTE PROFESIONAL Y SUS DIMENSIONES.....</b>	<b>17</b>
1.4 <b>FACTORES QUE INCIDEN EN LA APARICIÓN DE SÍNDROME.....</b>	<b>19</b>
1.5 <b>BURNOUT EN DOCENTES.....</b>	<b>21</b>
<b>CAPÍTULO II: RIESGO PSICOSOCIAL.....</b>	<b>24</b>
2.1 <b>CONCEPTO.....</b>	<b>24</b>
2.2 <b>RIESGO LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT.....</b>	<b>25</b>
2.3 <b>RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN LA TAREA DOCENTE.....</b>	<b>26</b>
<b>CAPÍTULO III: CARGA LABORAL.....</b>	<b>28</b>
3.1 <b>CARGA LABORAL.....</b>	<b>28</b>
3.2 <b>CARGA LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL.....</b>	<b>28</b>
3.3 <b>CARGA LABORAL EN DOCENTES.....</b>	<b>29</b>

<b>CAPÍTULO IV : METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>32</b>
<b>4.1 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>32</b>
<b>4.2 DISEÑO.....</b>	<b>32</b>
<b>4.3 MUESTRA.....</b>	<b>32</b>
<b>4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....</b>	<b>32</b>
<b>4.5 PROCEDIMIENTOS Y RECAUDOS ÉTICOS.....</b>	<b>33</b>
<b>4.6 PROCESAMIENTO DE DATOS.....</b>	<b>33</b>
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS.....</b>	<b>34</b>
<b>5.1 EDAD.....</b>	<b>34</b>
<b>5.2 GÉNERO.....</b>	<b>35</b>
<b>5.3 NIVEL EN EL QUE EJERCE.....</b>	<b>35</b>
<b>5.4 HIJOS.....</b>	<b>36</b>
<b>5.5 NIVEL DE INSTRUCCIÓN ALCANZADO.....</b>	<b>37</b>
<b>5.6 ANTIGÜEDAD EN LA DOCENCIA.....</b>	<b>37</b>
<b>5.7 HORAS DEDICADAS A LA DOCENCIA EN EL DÍA.....</b>	<b>38</b>
<b>5.8 TRABAJA EN MÁS DE UNA INSTITUCIÓN.....</b>	<b>39</b>
<b>5.9 ¿CUANTAS HORAS LE DEDICA A LAS TAREAS DOCENTES FUERA DEL HORARIO LABORAL?.....</b>	<b>40</b>
<b>5.10 ¿QUÉ OTRAS TAREAS DOCENTES REALIZADAS FUERA DEL HORARIO DE CLASES LE RESULTAN ESTRESANTES?.....</b>	<b>40</b>
<b>5.11 ¿A QUE SITUACIONES ESTRESANTES SE ENFRENTA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EN EL HORARIO LABORAL?.....</b>	<b>42</b>
<b>COMPARACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE BURNOUT ENTRE NIVEL PRIMARIO Y SECUNDARIO.....</b>	<b>47</b>
<b>1) AGOTAMIENTO EMOCIONAL.....</b>	<b>47</b>

<b>2) DESPERSONALIZACIÓN.....</b>	<b>48</b>
<b>3) REALIZACIÓN PERSONAL.....</b>	<b>48</b>
<b>COMPARACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE BURNOUT EN RESULTADOS PROMEDIOS DEL NIVEL PRIMARIO Y SECUNDARIO.....</b>	<b>49</b>
<b>COMPARACIÓN DE CARGA LABORAL ENTRE NIVEL PRIMARIO Y SECUNDARIO.....</b>	<b>51</b>
<b>HORAS DEDICADAS POR DIA A LA DOCENCIA POR NIVEL EDUCATIVO.....</b>	<b>51</b>
<b>HORAS DEDICADAS A LA DOCENCIA FUERA DEL HORARIO LABORAL.....</b>	<b>53</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>54</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>57</b>

## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1: Resultados nivel primario según el baremo de interpretación para burnout.....	44
Tabla 2: Resultados nivel secundario según el baremo de interpretación para burnout.....	46

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1: Indicadores de agotamiento.....	18
Figura 2: Indicadores de despersonalización.....	19
Figura 3: Indicadores de falta de realización personal.....	19
Figura 4: Rango de edad de los participantes.....	34
Figura 5: Identidad de género.....	35
Figura 6: Niveles de ejercicio de la docencia.....	36

Figura 7: Caracterización de docentes con hijos.....	36
Figura 8: Diferentes niveles de instrucción educativa.....	37
Figura 9: Años de antigüedad en la docencia.....	38
Figura 10: Horas diarias dedicadas a la docencia.....	39
Figura 11: Ejercicio docente en más de una institución.....	40
Figura 12: Horas diarias dedicadas a la docencia fuera del horario laboral.....	41
Figura 13: Tareas estresantes de los docentes fuera del horario laboral.....	42
Figura 14: Situaciones estresantes dentro de la institución.....	43
Figura 15: Agotamiento, despersonalización y realización personal en el nivel primario.....	45
Figura 16: Agotamiento, despersonalización y realización personal en el nivel secundario.	47
Figura 17: Agotamiento emocional del nivel primario y secundario.....	48
Figura 18: Despersonalización de los niveles primario y secundario.....	49
Figura 19: Realización personal en los niveles primario y secundario.....	50
Figura 20: Promedio en agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en los niveles primario y secundario.....	51
Figura 21: Horas diarias dedicadas a la docencia.....	52
Figura 22: Trabaja en más de una institución.....	53
Figura 23: Horas dedicadas a la docencia fuera del horario laboral.....	55

## RESUMEN TÉCNICO

El síndrome de Burnout, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño, es una respuesta al estrés crónico que afecta con mayor frecuencia a profesionales que interactúan directamente con personas, siendo los docentes los más vulnerables a desarrollar enfermedades de salud mental y física, involucrando la vida personal del individuo, como así también la situación laboral destacando las diversas tareas extracurriculares estresantes que pueden llevar al profesional a una preocupación constante y terminar en un círculo vicioso.

El objetivo es dar a conocer los resultados de una investigación sobre la prevalencia del síndrome de Burnout en relación con la carga laboral presente en los docentes de nivel primario y secundario de un colegio de gestión privada de la provincia de Mendoza al finalizar el ciclo lectivo 2024. Se busca explorar la relación entre el estrés laboral, la insatisfacción profesional y la falta de herramientas para afrontar las dificultades del entorno escolar, así como comprender las percepciones de los docentes sobre esta problemática.

La metodología utilizada fue un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional y comparativo. El estudio fue de carácter transversal lo que permitió efectuar una medición de la realidad en un determinado momento. En la muestra se trabajó con 53 docentes de nivel primario y secundario, conformado por 24 docentes del nivel primario, 24 docentes del nivel secundario restando unos 5 docentes de ambos niveles, distinguiendo el género en 7 docentes masculinos y 46 docentes femeninas. El instrumento que se aplicó fue un cuestionario on line que abarcó variables sociodemográficas (género, edad, antigüedad, etc.) y preguntas específicas sobre posibles riesgos en el trabajo docente (carga laboral). Finalmente, se utilizó el test de Maslach Burnout Inventory (MBI) constituido en 22 ítems, en su versión para servicio asistenciales que pretende medir los 3 aspectos del síndrome.

Los resultados del análisis en promedio indican que, en general, tanto el agotamiento emocional como la despersonalización se manifiestan en niveles medios en primario y secundario. Sin embargo, se evidencia una diferencia notable en la dimensión de realización personal, donde los docentes de secundaria reportaron un nivel bajo para dicho indicador.

Entre las estrategias preventivas que podrían implementarse en la institución educativa para mitigar los niveles de estrés laboral, se encuentran la organización de talleres informativos sobre el síndrome de Burnout, la promoción de un ambiente laboral de apoyo y contención, la optimización de los procesos laborales para reducir la sobrecarga laboral, entre otras.

**Palabras clave:** burnout, docentes, estrés laboral, carga laboral.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación permite el abordaje de una temática importante para el campo disciplinario de las Ciencias Económicas, dentro del área del Comportamiento Organizacional. Específicamente, analizamos cómo el ámbito laboral incide en el bienestar de los trabajadores, enfatizando el estudio de este síndrome en los docentes de un colegio privado de Mendoza.

En un mundo laboral en constante evolución, se ha generado una brecha entre los requisitos del puesto y las capacidades individuales de los docentes, lo que ha resultado en un considerable desgaste emocional y físico. Este fenómeno se conoce como el síndrome de burnout y su prevalencia está en aumento, convirtiéndose en un problema social de relevancia.

El ejercicio continuo de la profesión y las demandas laborales específicas del docente, van dando lugar a una acumulación de sensaciones negativas sobre el ejercicio del rol docente que, si no es tratado adecuadamente, puede conducir al estrés crónico. El burnout se caracteriza así por ser un cuadro de alto cansancio emocional y físico donde el individuo se ve desbordado e impotente para enfrentar las dificultades que el contexto laboral y social le genera.

El objetivo de dicha investigación es conocer los niveles de desgaste psicofísico que atraviesan los docentes como consecuencia de la sobrecarga laboral que experimentan y así poder tomar decisiones en la institución que permitan fomentar un ambiente de trabajo más seguro y saludable que permita impulsar a los docentes a dar el máximo y poder comprometerse con la institución, logrando así un mayor sentimiento de pertenencia con ésta, lo que además redundará en mejor desempeño de su labor educativa.

## ANTECEDENTES

El síndrome de burnout es ampliamente investigado en docentes de Latinoamérica (Tabares, et al., 2020). Tras analizar diversos antecedentes de investigación para la presente tesis, se destaca el trabajo realizado por Rodríguez Ramírez y colaboradores (2017), titulado “Síndrome de burnout en docentes”. El estudio se desarrolló en docentes de una escuela secundaria mexicana, dichos autores trabajaron con una población de 226 docentes de la zona escolar de la región centro-sur del estado de Chihuahua, México. Se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) que mide las tres dimensiones del estrés laboral: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. También se utilizó un diario de campo que se usó como instrumento de registro. Se trata de un cuaderno de anotaciones de las experiencias vividas y los hechos observados por el investigador utilizado exclusivamente en la observación y en las entrevistas que se elabora en base a los datos e información recogida directamente en el campo de los hechos, la que se somete a un análisis para la identificación de categorías y subcategorías.

Dicha investigación tuvo como objetivo detectar las principales manifestaciones del síndrome de burnout en un caso de un maestro de nivel secundaria y sus implicaciones en los alumnos y en la institución. Uno de los propósitos del estudio fue conocer las consecuencias del estrés laboral en docentes, que conlleva a una serie de síntomas negativos. Las causas y consecuencias del estrés son variadas, y pueden ser exclusivas; es decir, lo que perjudica a un individuo no necesariamente daña a otro de igual manera. Lo interesante en esta investigación es que se valora como importante que los docentes trabajen en condiciones convenientes y relajantes para que den lo mejor de sí mismos, se comprometan con la institución, aprovechen su creatividad y se relacionen mejor con los alumnos, por ello se busca obtener información sustentada y enriquecedora para mejorar el trabajo docente.

Otro trabajo que podemos destacar es el realizado por Manzano Díaz (2020), titulado como “Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador”, el estudio se realizó con 59 docentes, para ello se aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory [ MBI] constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos. Las encuestas permitieron conocer el nivel de burnout en los docentes clasificándolos de acuerdo a su edad dando un resultado que a mayor edad menor burnout, también por nivel académico dando diversos resultados y del tiempo de trabajo en la institución y en el ejercicio de la docencia arrojando que la mayor parte de los docentes tiene una antigüedad menor a 5 años. El objetivo principal del estudio fue analizar los niveles de burnout que presenta el personal docente, midiendo la prevalencia de despersonalización, cansancio emocional y realización personal.

Esta investigación es interesante ya que recopila información relevante sobre las condiciones y consecuencias del síndrome de burnout experimentado por docentes para

generar posibilidades de atención mediante la creación de espacios donde puedan compartir sus experiencias y ser capacitados para encontrar un equilibrio saludable entre su trabajo y su salud mental.

Un tercer trabajo a destacar es el llevado a cabo por Rodríguez Villanueva y Huapaya Flores (2021) titulado “Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario”. En éste trabajo se estudió las diferencias entre la carga laboral y los rasgos del síndrome de Burnout en el personal docente administrativo de la Universidad Peruana Unión, Lima. El objetivo de la presente investigación fue determinar las diferencias significativas del burnout y la carga laboral en el personal docente y administrativo. Para realizar el trabajo, los autores trabajaron con una población de 229 personas, entre ellas personal administrativo y docentes universitarios de la universidad peruana Unión y se aplicó la escala de Maslach Burnout Inventory (MBI), constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes.

Con dicha investigación se concluyó que no existen diferencias significativas del Burnout ni de la carga laboral entre el personal docente y administrativo de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2017. Esto quiere decir que tanto docentes y administrativos están expuestos a los mismos factores de exposición a rasgos de burnout como de carga laboral. También se hallaron diferencias significativas entre el personal que viene trabajando entre 1 a 5 años como los que tienen más de 6 años ya que no están expuestos al mismo nivel de síndrome de Burnout.

Este trabajo se relaciona con la investigación en curso ya que destaca que existe asociación significativa entre la carga laboral y los rasgos de síndrome burnout del personal docente y administrativo.

## FORMULACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### a) FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DEL PROGRAMA POR INVESTIGAR

En toda empresa, el recurso más valioso son los empleados, gracias a su esfuerzo, su talento y sus conocimientos, es posible lograr los objetivos y resultados que las mismas esperan, además de crecer y posicionarse en el mercado de forma exitosa.

Cabe destacar que en toda organización sea comercial, industrial o de servicios, el costo laboral suele ser la porción más importante de la sumatoria del costo de bien producido o del servicio prestado. Es por ésta razón, que es importante hacer hincapié en el análisis del capital humano con el que cuentan las organizaciones, sin embargo la salud psíquica del mismo no deja de ser uno de los puntos fuertes a analizar en profundidad, ya que, si no hay un adecuado acompañamiento por parte de las empresas e instituciones podría haber una disminución en la productividad o producirse accidentes laborales, porque encontramos empleados desconcentrados, cansados o insatisfechos, lo que puede producir hasta aumentos de ausentismo laboral.

Las instituciones educativas son organizaciones que pueden pertenecer tanto al sector privado como al sector público, que tienen por finalidad y objetivo principal brindar servicios educativos sin perder de vista la gestión económica y financiera, la que se lleva a cabo de la mano de una estructura de costos que conlleva la prestación del servicio educativo en todos sus aspectos.

En la educación, uno de los pilares fundamentales a lo largo de la historia son los docentes, ellos son el medio a través del cual los alumnos pueden alcanzar el conocimiento mediante el aprendizaje continuo, la orientación, el juego y la creatividad. Además, comparten y expanden su arte de enseñar, pero su gran labor día a día no se reduce sólo al dictado de clases, sino también implica la realización de varias tareas como son el cuidado y mantenimiento de la institución, la atención de los alumnos en toda su diversidad, la confección de materiales didácticos, la realización y presentación de trámites administrativos, y el contacto con los padres, con las autoridades y compañeros de trabajo. Esto implica un mayor esfuerzo, una significativa carga psíquica en el trabajo comúnmente llamado sobrecarga laboral. Los docentes sienten que tienen demasiado por hacer, no tienen suficiente tiempo para realizar las tareas y no tienen suficientes recursos para hacer bien el trabajo.

Cuando la motivación y el entusiasmo por educar disminuyen, el compromiso profesional y la vocación de enseñar no son suficientes para garantizar un desempeño adecuado y sobrelevar las diferentes situaciones de la labor cotidiana, por lo tanto aumenta la probabilidad de que el docente experimente malestar psicofísico y agotamiento. Claramente existe un desequilibrio o desajuste entre las exigencias del trabajo y la capacidad del individuo de cumplir esas exigencias, por lo tanto, no es sorprendente que la sobrecarga en

el trabajo sea uno de los más importantes predictores de la dimensión de agotamiento del burnout (Menghi y Oros, 2014).

En la sociedad dinámica en la que vivimos, en la que todo se mantiene en constante cambio, la educación también ha sufrido modificaciones con el pasar de los años. Las nuevas tecnologías invaden cada vez más los espacios físicos, tal que nos obliga a modificar la manera en la que interactuamos, como también en la manera en la que aprendemos. Por lo tanto los cambios tecnológicos, organizacionales, y sociales, han propiciado en conjunto la aparición de problemáticas psicosociales, psicológicas (como la ansiedad, depresión, trastornos en la personalidad) y psíquicas; entre ellas el Síndrome de Burnout (SB) catalogado por la Red Mundial de Salud Ocupacional “como un factor de riesgo laboral, que incide negativamente en la salud, seguridad, bienestar de las personas y calidad de vida en el trabajo. De este modo, en el contexto laboral, la docencia es considerada como una de las profesiones más vulnerables a desarrollar problemas de salud mental”.

En cuanto a la abundancia de actividades diarias que realizan actualmente las/os docentes de grado primario y secundario nos vemos interesados en abordar el problema de investigación comenzando con una pregunta general:

¿De qué manera incide la carga laboral en el nivel de agotamiento psicofísico que presentan los docentes de nivel primario y secundario de un colegio privado de Mendoza al finalizar el ciclo lectivo 2024?

A partir de este planteo se desprenden las siguientes preguntas secundarias

P1. ¿Qué características sociodemográficas y laborales tiene el grupo de docentes de nivel primario en relación con el secundario en un colegio privado de Mendoza al finalizar el ciclo lectivo 2024?

P2. ¿Cuál es el nivel de agotamiento laboral que presenta esta muestra de docentes?

P3. ¿Qué características tiene la carga laboral de los docentes de nivel primario y nivel secundario que participan del estudio?

P4. ¿Cómo influye la carga laboral en los niveles de burnout del nivel primario en relación al nivel secundario de un colegio privado de Mendoza en el ciclo lectivo 2024?

## b) FUNDAMENTACIÓN DE SU RELEVANCIA

Creemos que esta investigación es importante porque la salud mental es un elemento clave para alcanzar un estado de bienestar que permita a las personas sobrevivir a momentos estresantes de la vida, desarrollar todas sus capacidades, poder estudiar y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. Si una persona realiza bien su trabajo, también aumenta su autoestima, su satisfacción personal y éxito profesional, lo que mejora significativamente el clima laboral de la institución.

Al adentrarnos en dicha investigación, buscamos poder brindarle a la institución donde se desarrollará el estudio, un diagnóstico sobre la salud ocupacional de los docentes de nivel primario y secundario con el objetivo de que las mismas puedan aplicar estrategias preventivas vinculadas al estrés laboral, adoptar soluciones frente a la problemática, como flexibilidad horaria, jerarquía descentralizada y con un grado de independencia, establecer programas de formación fortaleciendo el vínculo con colegas para no sentirse aislado y poder desenvolverse con confianza en el ámbito educativo.

## OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICO

En consecuencia, las preguntas expresadas anteriormente, nos guían hacia los objetivos del presente proyecto de investigación. Como objetivo general, se busca:

Objetivo general

Analizar los niveles de desgaste laboral o síndrome de burnout en relación con la carga laboral presente en el contexto de trabajo en docentes de nivel primario y secundario de un colegio de gestión privada de la provincia de Mendoza al finalizar el ciclo lectivo 2024.

Los objetivos específicos

O1: Caracterizar al grupo de docentes participantes según variables sociodemográficas y laborales.

O2. Diagnosticar los niveles de burnout caracterizando el cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

O3. Identificar la carga laboral según el nivel educativo al que pertenecen los docentes (primaria-secundaria).

O4: Comparar los resultados obtenidos de la carga laboral en relación a los niveles de burnout según el nivel educativo al que pertenezcan los docentes (primaria-secundaria).

## CAPÍTULO I :SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

### 1.1 APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE BURNOUT

En los últimos años se ha venido incrementando en todos los estratos económicos-sociales, la conciencia social sobre la importancia de las condiciones laborales y la salud de los trabajadores, la actividad constante en ciertas condiciones, va creando una acumulación de sensaciones, así como un desgaste personal que puede conducir al estrés crónico y comportar el cansancio emocional y finalmente al estado definido como agotado, "quemado" o síndrome de Burnout. Este síndrome fue declarado, en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre (Gutiérrez Aceves, 2006).

El término "síndrome de burnout" como originalmente se describió ha tenido varias traducciones al español entre las que podemos mencionar: síndrome de burnout, síndrome de burned out, síndrome del quemado, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del desgaste profesional y síndrome de fatiga en el trabajo, entre otros.

El primer caso reportado de síndrome de desgaste profesional en la literatura fue hecho por Graham Greens en 1961, en su artículo "a burnout case", pero las primeras formulaciones del concepto son realizadas por el psiquiatra estadounidense de origen Alemán y ascendencia judía Herbert J. Freudenberger (1974), quien se ha considerado como el primer descubridor del síndrome, definiéndolo como el "agotamiento de energía experimentado por los profesionales cuando se sienten sobrepasados por los problemas de los demás". El psiquiatra, quien trabajaba como asistente voluntario en una clínica para toxicómanos en Nueva York, observaba que la mayoría de los voluntarios después de un año de trabajo sufrían una pérdida progresiva de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, así como desmotivación laboral y agresividad con los pacientes. El burnout se refiere al agotamiento, el desgaste o la sensación de estar exhausto debido a las demandas excesivas de energía, fuerza o recursos. Se produce cuando un miembro de una organización, por diversas razones, después de múltiples intentos, se vuelve ineficaz. Fue en ese momento cuando el término "burnout" es introducido por primera vez en la literatura médica.

La definición del "burnout" más consolidada es la de Maslach y Jackson (1981) quienes consideran que es una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación hacia los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar.

## 1.2 OTROS CONCEPTOS RELACIONADOS AL BURNOUT

También se debe diferenciar el Burnout de otros conceptos que se pueden relacionar con él, como depresión, estrés e insatisfacción laboral.

Respecto a la diferencia entre *Depresión* y *Burnout*, el primero reúne una serie de síntomas de bajo estado de ánimo generalizado en un determinado tiempo. El Burnout no es igual que la depresión, pero los dos se relacionan de cerca y pueden compartir criterios diagnósticos o coexistir, esta relación no es simple, es compleja y multidireccional. A través de la historia se ha mencionado que el Burnout puede contribuir a la depresión (Maslach, 1982) o la depresión puede contribuir al Burnout (Glass y otros., 1993), según se refleja por una historia personal y familiar, que una predisposición para la depresión podría aumentar el riesgo para el Burnout ( Citado por Solano, 2006 ).

En cuanto a las conexiones entre *Estrés laboral* y *Burnout*, Faber señala que la principal diferencia es que el primero es una consecuencia del estrés crónico experimentado en el contexto laboral, señalando que es una reacción al estrés en el trabajo en función de las demandas y características de la ocupación superando la capacidad de resolución por parte del individuo. Además el estrés tiene efectos positivos y negativos para la vida, en el Burnout siempre son negativos. El estrés laboral desempeña un papel importante en la etiopatogenia, por lo que se puede decir que el estrés en el trabajo es un factor esencial para el Burnout pero no la causa. Ya que sin estrés laboral es muy difícil que se origine el síndrome de Burnout; pero sufrir estrés laboral no implica necesariamente que luego vaya a producirse el síndrome (citado por Solano, 2006 ).

Con relación a la Insatisfacción laboral y el Burnout, Gil-Monte afirma que aunque ambas son experiencias psicológicas internas y negativas, el primero incluye cambios de conducta hacia los sujetos, objeto de la actividad laboral, así como cambios en la calidad y desarrollo del trabajo y agotamiento o disminución de la energía para el trabajo. Mientras que el Burnout no se identifica sólo con la sobrecarga de trabajo ni es un proceso asociado a la fatiga, sino a la desmotivación emocional y cognitiva que sigue el abandono de intereses que en un determinado momento fueron importantes para el sujeto (citado por Solano, 2006).

El término Burnout inicialmente sólo fue aplicable a trabajadores de servicios de ayuda, es decir, a aquellos que se utilizan a sí mismos como herramienta en el trabajo con otros, personas que por naturaleza de su trabajo han de mantener un contacto directo con la gente, es el caso de los trabajadores sanitarios, de la educación, del área de salud mental, guardias de cárceles, trabajadores sociales y bomberos. Posteriormente se extendió a todos aquellos que interactúan en forma activa con trabajo de servicios humanos o "ayuda humana" dentro de estructuras funcionales. Si bien en un primer momento se consideraba este síndrome como exclusivo de estos servicios, lo cierto es que todos los profesionales sea cual sea su ocupación son susceptibles de desanimarse y perder entusiasmo por su trabajo (solano, 2006 ).

En la actualidad el fenómeno ha sido descrito en otro tipo de profesiones como directivos y mandos intermedios de cualquier tipo de organización, entrenadores y deportistas, e incluso ha sido estudiado fuera del ámbito laboral como en amas de casa (Gil-Monte 2002).

### **1.3 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DEL DESGASTE PROFESIONAL Y SUS DIMENSIONES**

El proceso se inicia con una fase de entusiasmo, caracterizada por las expectativas poco realistas respecto al trabajo y la sobreidentificación con los clientes con un consiguiente gasto de energía excesivo e ineficaz, con posterioridad, el profesional se instala en el estancamiento, tomando conciencia de los costos personales de su dedicación, para desembocar en la fase final de frustración, que es el momento crítico en la aparición del burnout con el cuestionamiento del valor del trabajo en sí mismo. Con el fin de evitar estos sentimientos, el profesional desarrolla una reacción de apatía como mecanismo defensivo, Maslach & Leiter (1997) refieren que el burnout es un fenómeno de erosión psicológica que surge del desajuste entre lo que las personas son y lo que tienen que hacer, consideran que tiene un inicio gradual y progresivo que abarca largo tiempo y que sitúa a las personas en una “espiral descendente” de la que es muy difícil salir ( Lazaro Fernandez, 2004 ).

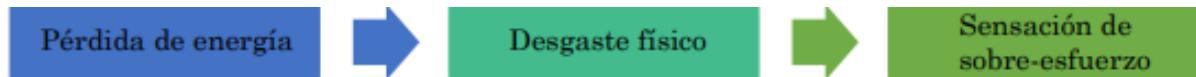
El desarrollo no es lineal, se trata más bien de un proceso cíclico, que puede repetirse varias veces a lo largo del tiempo, de forma que una persona puede experimentar varias veces en diferentes épocas de su vida, los tres componentes del síndrome: desgaste emocional, despersonalización y falta de realización personal.

- a) Agotamiento o cansancio emocional es el elemento clave del síndrome, los individuos presentan sentimientos de estar emocionalmente agotados y sobrepasados en cuanto a sus recursos emocionales. Aparece como consecuencia del fracaso en intentar modificar situaciones que generan estrés. Según Gil-Monte (2005) por agotamiento emocional se entiende la situación en la que los trabajadores perciben que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo, donde presentan agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios (citado por Durán, García, Parra, García y Hernández-Sánchez, 2018).

Este agotamiento se ve representado por medio de los siguientes indicadores:

### Figura 1 :

Indicadores de agotamiento



Fuente : adaptado de Gil Monte 2005

- b) Despersonalización implica actitudes negativas, cínicas e impersonales, generando sentimientos demasiados distantes hacia otras personas. Según Gil-Monte (2005) la despersonalización puede ser comprendida como el desarrollo gradual de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas destinatarias del trabajo de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva a la generación de sentimientos de culpa frente a sus problemas. También se le llama deshumanización, porque en ella aparecen actitudes negativas de insensibilidad (citado por Durán, García, Parra, García y Hernández-Sánchez, 2018).

Podemos verla a través de los siguientes indicadores :

### Figura 2 :

Indicadores de despersonalización



Fuente : adaptado de Gil Monte 2005

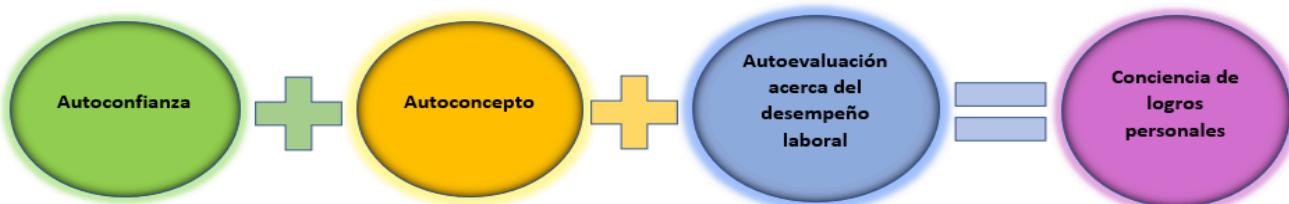
- c) Baja realización personal en el trabajo, que hace referencia a la disminución de los sentimientos de competencia y éxito, así como una tendencia a evaluarse negativamente a sí mismos. Según Gil-Monte (2005) la falta de realización personal en el trabajo se define como la tendencia de los profesionales a evaluarse

negativamente y de forma especial, esa evaluación negativa afecta su capacidad para realizar el trabajo y para relacionarse con las personas a las que atienden (por ejemplo, clientes y familiares). Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con los resultados laborales, suele evaluarse al trabajo de forma negativa, con vivencias de insuficiencia profesional y baja autoestima personal. (citado por Durán, García, Parra, García y Hernández-Sánchez , 2018)

Podemos medirla a través de los siguientes indicadores:

**Figura 3:**

Indicadores de falta de realización personal



Fuente : adaptado de Gil Monte 2005

#### 1.4 FACTORES QUE INCIDEN EN LA APARICIÓN DE SÍNDROME

Los múltiples estudios realizados sobre la prevalencia del burnout revelan una falta de consenso en los resultados obtenidos. Esta discrepancia podría atribuirse a la influencia de variables contextuales y características individuales que modulan la expresión del síndrome. Diversos autores han señalado que el entorno laboral, caracterizado por condiciones de trabajo precarias y alta carga asistencial, así como factores inherentes a la formación médica, como la exposición temprana a situaciones de estrés, podrían favorecer la aparición y perpetuación del burnout (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

Hay ciertos factores de riesgos que lo hacen susceptible de desarrollar el síndrome al individuo, como por ejemplo la edad (relacionada con la experiencia), el género (las mujeres pueden sobrellevar mejor las situaciones conflictivas en el trabajo), variables familiares (la armonía y estabilidad familiar conservan el equilibrio necesario para enfrentar situaciones

conflictivas), personalidad (por ejemplo las personalidades extremadamente competitivas impacientes, hiper exigentes y perfeccionistas) (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

Es necesario analizar los factores que pueden contribuir a la aparición de este síndrome para poder cambiar o minimizar su aparición en las instituciones educativas, aunque es muy difícil atribuir la aparición del síndrome a un solo factor, por tratarse de un problema complejo. Sin embargo, según varios estudios, las variables que inciden en la prevalencia del síndrome de burnout docente son la satisfacción laboral y determinados factores sociodemográficos y laborales como la edad, el sexo, el origen, el estado civil nacional, la edad para trabajar, el tiempo de trabajo, etc. (Malander, 2016)

Christina Maslach (1981), especifica algunos aspectos del perfil de los profesionales estudiados por el MBI, describiendo etimológicamente algunas causas y relaciones en la aparición del síndrome.

Según la autora, la edad parece no influir en la aparición del síndrome aunque el periodo que comprende los primeros años de carrera supone unos años en el que el profesional sería especialmente vulnerable a este, dado que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, apreciándose en este tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni las esperadas.

Cuando se trata de género, las mujeres serán el grupo más vulnerable. Esto probablemente se deba a una variedad de razones, incluida la doble carga de deberes profesionales y responsabilidades familiares.

Respecto al estado civil, la autora plantea que tampoco existe un acuerdo unánime, pero sí describe que, según las investigaciones realizadas, las personas solteras poseen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización.

Por otro lado, en relación a la tenencia o falta de hijos y/o personas a cargo, existe una tendencia que indica que aquellos que sí tienen y están implicados con la familia, tengan mayor capacidad para afrontar conflictos emocionales.

Por último, en cuanto a los años de experiencia ejercidos en la profesión, encuentra que aquellos profesionales con mayores niveles de Burnout, terminan por abandonar su profesión; en cambio, se encuentran menores niveles de SB en los profesionales con más años de experiencia.

La autora expresa que la presencia de SB en los profesionales, sumado a la sobrecarga laboral, produce una disminución de la calidad de las prestaciones ofrecidas por estos trabajadores, tanto cualitativa como cuantitativamente.

Los consecuencias que se derivan de la aparición del burnout se manifiestan a nivel individual y organizacional. Con respecto a nivel individual podemos mencionar algunas consecuencias físicas como problemas de salud, cansancio, dolores musculares, trastornos del sueño, etc, en cuanto a las consecuencias psicológicas la depresión, ansiedad,

desmotivación, inestabilidad emocional, etc y las consecuencias socio-familiares podrían ser la tendencia al aislamiento, irritabilidad, conflictos interpersonales de pareja y familiares, entre otras. Entre las consecuencias organizacionales se encuentran el ausentismo, las bajas por enfermedad, la rotación y el abandono del puesto, el descenso del rendimiento y de la calidad del trabajo, el deterioro del proceso de toma de decisiones, las conductas adictivas, el aumento de accidentes, los problemas en las relaciones interpersonales con los compañeros y la desmotivación.

Cabe destacar que la personalidad, el estilo de afrontamiento, la competencia emocional, y otras habilidades personales del profesional juegan un papel variable e importante en el proceso. Esta breve enumeración de los efectos del burnout, permite apreciar el enorme costo potencial que supone este fenómeno tanto en la vida de quienes lo padecen, como en el funcionamiento de las organizaciones en las que desempeñan su actividad profesional, especialmente desde la perspectiva de la calidad en la prestación de los servicios (Fernández, 2004).

## 1.5 BURNOUT EN DOCENTES

En toda enseñanza-aprendizaje, existen dos sujetos principales, el profesor y el alumno. Para que este proceso sea exitoso, significativo y se logre un aprendizaje de calidad, ambos sujetos deben contar con una determinada salud física, mental y emocional que les permita comunicarse y desarrollarse de manera adecuada. Para cumplir eficazmente con las funciones de un docente es necesario que se sienta cómodo, lo considere útil y tenga las calificaciones, habilidades y destrezas esenciales. Sin embargo, entre los problemas que han plagado a la industria educativa en las últimas décadas ha surgido un aumento del síndrome de burnout y una disminución de la satisfacción laboral que debilita la salud y las habilidades de quienes participan (Malander, 2016).

Al inicio de su carrera laboral, los docentes tienen altas expectativas sobre los resultados que obtienen de su trabajo. Los docentes jóvenes y recién egresados ingresan a las aulas con nuevos métodos, conocimientos y habilidades adquiridas durante sus estudios y es una excelente oportunidad para promover cambios e incorporaciones a la tarea docente y así poder alcanzar resultados positivos y significativos en cada uno de los estudiantes con quienes interactúan a lo largo de su carrera profesional. Pero en muchos casos estas expectativas no se cumplen, lo que puede derivar en sentimientos de fracaso, insatisfacción laboral, que deriva en despidos y agotamiento profesional por diversos motivos, tanto físicos como mentales, que, de no revertirse, pueden culminar en una frustración generalizada, estrés crónico y en algunos casos síndrome de burnout (Malander, 2019).

No obstante, cabe decir que, cada persona percibe e interpreta, cada contexto en virtud no sólo de las características de ese entorno, sino también del conocimiento, creencias y estilos propios conforme los ha aprehendido de su mundo social. Cada experiencia de burnout es única y personal, implica una pérdida real –por ejemplo la ausencia de ciertos

compañeros o de determinados lugares– que supone la pérdida dentro de la persona misma de algo que se valora y atesora, sus propios ideales ( Aguirre, 2008 ).

En el contexto socio-educativo el docente puede atravesar un estado de frustración y desmotivación debido a la falta de estrategias para enfrentar los conflictos generados por la convivencia docente. Es así, como el burnout puede afectar a varios profesionales, pero en especial a aquellos que trabajan directamente con personas, como en el caso de los docentes. Este síndrome se considera grave cuando el docente no es consciente de que lo está padeciendo y comienza a presentar algunos síntomas. Existe una escala de indicios relacionados con este síndrome, cuando el docente sufre por lo menos uno de estos, ya se puede considerar problemático. Es así como una práctica docente mal planeada, una visión equívoca del estudiante, la escasa formación profesional, la falta de capacidades comunicativas, las relaciones distantes con los compañeros, las inadecuadas concepciones sobre la enseñanza, la ausencia de estrategias de afrontamiento, la falta de ambientes físicos bien dispuestos y el déficit de docentes reflexivos se consideran como ejes fundamentales para un sujeto-docente quemado (Muñoz Muñoz, Correa Otálvaro, 2012).

En los últimos años, las instituciones educativas en Argentina se han visto afectadas por numerosos casos de estrés laboral en los docentes, debido a los cambios políticos y sociales de la actualidad, lo que deja secuelas, como problemas físicos, sociales y psicológicos. El estrés laboral hace que el individuo sienta que no es valorado en su trabajo, por lo que se desarrolla un déficit motivacional, que favorece la aparición de expectativas negativas con relación a sus capacidades como maestros y la sensación de ser poco competentes, además de emociones negativas al desarrollo de su actividad frente al grupo, tampoco tiene el control en sus labores diarias ( Ford 1992 ).

Además es un problema frecuente y en aumento, provocado por diversas causas como son la falta de un apoyo social de calidad, la insatisfacción con el propio trabajo, la sobrecarga laboral, comportamientos desafiantes por parte de los alumnos o una mínima valoración colectiva de la profesión docente que, experimentado de manera prolongada, propicia el desgaste o burnout de la persona. Entre las principales consecuencias asociadas con el trabajo académico se distinguen trastornos del sueño, depresión, malestar en otras esferas de la vida, asimismo, se suman la baja motivación hacia el aprendizaje de los alumnos, el ausentismo laboral y otros desajustes familiares e interpersonales en las personas que lo padecen. Finalmente, una disminución en la calidad de vida y del propio trabajo, que se encuentra la consecuencia más preocupante: renuncia a la actividad docente ( Hernandez y Solano, 2023 )

El cierre de centros educativos por la propagación del COVID-19, provocó cambios significativos en las condiciones laborales de los profesionales de la educación. Tanto maestros como profesores se sentían angustiados, ansiosos, estresados, cansados por las nuevas formas de enseñar de manera remota, además atribuían esta percepción de malestar al aumento de tareas y horas de trabajo, la dificultad para establecer pausas o cortes en el horario laboral, la incorporación de dispositivos tecnológicos a la enseñanza, la falta de recursos, el espacio físico para trabajar desde sus casas, la

dificultad para atender de manera conjunta el trabajo y las responsabilidades hogareñas, el miedo a contraer el virus y lo impredecible que les resultaba la pandemia, entre otros aspectos (Vargas Rubilar y Restelli, 2024).

La pérdida del mundo simbólico, relacional y existencial, producido por la desestabilización ocasionada por el burnout, encuentra en la carencia de la adecuada organización sistémica una de sus principales causas. El mal funcionamiento relacional y comunicativo entre el sujeto-docente con sus prácticas educativas conlleva a desarrollar factores de riesgo para sufrir el síndrome de burnout ( Muñoz Muñoz, Correa Otálvaro, 2012)

## CAPÍTULO II: RIESGO PSICOSOCIAL

### 2.1 CONCEPTO

El mundo laboral ha experimentado una transformación importante en las últimas décadas en el contexto sociocultural. Las nuevas exigencias del trabajo han originado la aparición de nuevos factores denominados psicosociales, como elementos externos que afectan la relación de la persona con su grupo y cuya presencia o ausencia puede producir daño en el equilibrio psicológico del individuo (Laguado & Ayala, 2013)

Los factores psicosociales constituyen un conjunto de condiciones inherentes al entorno laboral que interactúan con las características del trabajo y del individuo, influyendo significativamente en su salud y bienestar. Estos factores, estrechamente vinculados a la organización del trabajo, abarcan aspectos relacionados con el diseño de las tareas, la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y la percepción de control sobre el trabajo, entre otros. Su impacto puede ser tanto positivo, favoreciendo el desarrollo personal y profesional, como negativo, generando estrés y deteriorando la salud. (Gil-Monte, 2012)

El empleo desempeña un papel crucial en la vida de los adultos, contribuyendo a la salud, el bienestar y el desarrollo personal. Sin embargo, condiciones laborales desfavorables, caracterizadas por una baja autonomía, escaso reconocimiento y un elevado nivel de estrés, pueden tener consecuencias negativas para la salud física y mental de los trabajadores, incrementando el riesgo de padecer diversos trastornos. (Mur de Viú & Blasco, 2011)

La raíz de los riesgos psicosociales laborales se encuentra en alteraciones en:

- a) Las características de la tarea: La naturaleza de las tareas, incluyendo su cantidad, complejidad, repetición, autonomía, el reconocimiento que reciben, etc.
- b) Las características de la organización: La estructura organizacional, que abarca aspectos como tamaño, jerarquía, comunicación, cultura y oportunidades de desarrollo, etc.
- c) Las características del empleo: Las condiciones laborales, que comprenden el salario, la estabilidad, el entorno físico y el diseño del puesto.
- d) La organización del tiempo de trabajo: La jornada laboral, incluyendo su duración, horarios, pausas y flexibilidad, etc. (Gil-Monte, 2012).

La exposición a factores de riesgo es inherente a la dinámica laboral, dado que la interacción entre el individuo y el entorno de trabajo es constante. Si bien todos los trabajadores se encuentran expuestos a estos factores, la respuesta individual ante los mismos varía significativamente. (Rodríguez, 2009)

Entre las condiciones extralaborales, se retoman aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, tomando en cuenta las características de la vivienda y las condiciones del entorno, porque éstas puedan influir en la salud y el bienestar del individuo. Por último y retomando el aspecto individual, se evalúan características propias del individuo como el sexo, la edad, el estado civil y el nivel educativo, como factores que pueden contribuir a la presencia de un posible factor de riesgo psicosocial en determinada persona. (Alvarez, 2012). Por ejemplo, los estudios sobre riesgos psicosociales revelan diferencias significativas entre hombres y mujeres. Como lo demuestra Matínez-Mejía (2022), los hombres tienden a experimentar mayores niveles de estrés laboral debido a altas expectativas y una menor percepción de apoyo social. En contraste, las mujeres suelen reportar mayor apoyo social y estrategias de afrontamiento más centradas en las relaciones interpersonales. Se denota una diferencia en los resultados obtenidos según sexo, pues no siempre los varones son los más afectados ni son los que reciben menos apoyo social y las mujeres no son el género que suele ir en búsqueda de soporte (Chayan Llenque, 2023).

La edad y los años de experiencia profesional también pueden ser factores que contribuyen al riesgo psicosocial. Los más jóvenes y con poca experiencia laboral pueden padecer grados más elevados de estrés por no haber adquirido la experiencia necesaria para controlar el trabajo. Por otro lado, en los más mayores el problema son las metodologías de trabajo usadas. (Galdeano, Godoy & Cruz, 2007).

## 2.2 RIESGO LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT

El análisis de los factores psicosociales del trabajo, es uno de los temas que mayor atención y preocupación ha causado entre los involucrados en el tema de la salud, seguridad e higiene ocupacional. Las investigaciones realizadas en muchos países, tanto industrializados como no industrializados, han suministrado durante las últimas décadas, una gran cantidad de datos sobre las condiciones psicosociales en el trabajo que pueden afectar la salud de los trabajadores, entre estos daños debe destacarse la presencia del síndrome del burnout. Según el Instituto Nacional de la Administración Pública de España se calcula que alrededor de dos tercios de todas las enfermedades están relacionadas con el estrés laboral y aunque no se trata de una relación de causa y efecto, el estrés laboral es un factor importante que interacciona con otras variables importantes como biológicas, psicológicas, y sociales dando lugar a numerosas enfermedades físicas y mentales. (Laguado & Ayala, 2013)

El estudio del síndrome de burnout ha evolucionado a partir de dos enfoques principales: el clínico y el psicosocial. Freudberger, pionero en el campo, adoptó una perspectiva clínica

al describir el burnout como un estado de agotamiento físico y emocional experimentado por profesionales de la salud debido a las demandas excesivas de su trabajo.

Por su parte, Maslach y Jackson, desde una óptica psicosocial, conceptualizan el burnout como una respuesta emocional a factores laborales y organizacionales estresantes, enfatizando su naturaleza dinámica y multifactorial. (López, García & Pando, 2014)

## **2.3 RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN LA TAREA DOCENTE**

La actividad docente, en sí misma, constituye un factor de riesgo para la salud, predisponiendo a quienes la ejercen al desarrollo de diversas patologías. Entre las más prevalentes se encuentran la hipertensión arterial, trastornos de ansiedad y depresión, alteraciones del sueño, y afecciones gastrointestinales y cardiovasculares.

Algunas de las condiciones intralaborales que podemos enfatizar en la tarea docente pueden ser:

- La gestión organizacional en el ámbito educativo desempeña un papel crucial en la salud y el bienestar de los docentes. Factores como el estilo de liderazgo, las oportunidades de participación, los programas de bienestar, la evaluación del desempeño, la capacitación, la gestión del cambio, la carga de trabajo y las relaciones interpersonales influyen directamente en el nivel de estrés y satisfacción laboral de los educadores. Un ambiente laboral que promueve la participación, el reconocimiento, el desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal puede contribuir a reducir los riesgos psicosociales y mejorar la calidad de la educación.
- Las características de la organización del trabajo influyen significativamente en la salud y el bienestar de los docentes. Tanto la sobrecarga de trabajo (demandas cuantitativas) como la complejidad excesiva de las tareas (demandas cualitativas) pueden generar estrés, disminuir la satisfacción laboral y afectar negativamente la salud mental de los educadores.
- La dinámica grupal en el ámbito laboral se refiere al conjunto de procesos interpersonales que se desarrollan en un equipo de trabajo. Estos procesos incluyen la cohesión grupal, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y el compromiso con los objetivos comunes. La calidad de estas interacciones influye directamente en el clima organizacional y en el bienestar de los trabajadores.

- Las condiciones de la tarea se refieren a las demandas cognitivas y de responsabilidad que implica un puesto de trabajo. Una alta carga mental y un elevado nivel de responsabilidad pueden generar estrés y afectar la salud mental de los trabajadores.
- La jornada laboral docente comprende no solo las horas de clase, sino también el tiempo dedicado a tareas de preparación de clases, evaluación de estudiantes, reuniones y otras actividades relacionadas con la función docente. Además, se considera la existencia y duración de las pausas activas programadas durante la jornada, así como los descansos semanales establecidos (Rosero & Álvarez, 2012).

## CAPÍTULO III: CARGA LABORAL

### 3.1 CARGA LABORAL

Debido a la globalización, los países han tenido que pasar por cambios en muchos aspectos y uno de ellos es el aspecto laboral. Se puede evidenciar como un gran porcentaje de empresas han optado por la implementación de políticas de flexibilización cuantitativa reflejadas en estados de precariedad laboral, obligando a los trabajadores a enfrentar difíciles condiciones de empleo que afectan su salud física, psicológica y su relación con el entorno social y familiar, dentro de las que se encuentra la sobrecarga laboral, que es asumida en muchas ocasiones sin ningún tipo de oposición, debido al temor de perder el empleo o las oportunidades de ascenso dentro de la organización (Bailey & Flores, 2015).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2023) afirma que el exceso de jornada laboral y el tiempo insuficiente de descanso y recuperación afectan la satisfacción laboral, ya que pueden perjudicar a los trabajadores en su salud y aumentar los riesgos laborales. En muchas partes del mundo existe una correlación significativa entre salarios bajos y horas de trabajo excesiva; ya que, las largas jornadas laborales no permiten a los empleados descansar lo suficiente, cumplir con sus obligaciones familiares y participar en la vida social. Por lo tanto, algunos de los aspectos que disminuyen el bienestar laboral son la carga laboral, la falta de seguridad, la inestabilidad laboral y el riesgo psicosocial. A medida que crece la carga laboral podemos visualizar que el riesgo psicosocial también lo hace (Reyes-Perez, 2024).

La sobrecarga de trabajo se entiende actualmente como los requerimientos psicofísicos a los que las personas se enfrentan en su labor diaria. Con el impacto de la globalización y el ritmo acelerado de trabajo, algunos gerentes asignan más responsabilidades a menos personal, buscando aumentar los ingresos y reducir los gastos. Este fenómeno se manifiesta cuando los empleados perciben que se les asignan demasiadas tareas, sin tener en cuenta adecuadamente el tiempo disponible, sus habilidades, capacidades y otras limitaciones (Kimura, Bande, & Fernandez, 2018).

Esta sobrecarga abarca tanto demandas cuantitativas como cualitativas asociadas con el trabajo. Las demandas cuantitativas se presentan cuando hay una gran cantidad de trabajo que debe realizarse en un período de tiempo limitado, mientras que las demandas cualitativas se refieren a la complejidad de las tareas y el procesamiento de la información requerida. Esto incluye trabajar bajo presión temporal, realizar esfuerzos intensos o enfrentarse a situaciones estresantes en el trabajo (Gil-Monte & García-Juesas, 2008).

### 3.2 CARGA LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL

El trabajo expandido, o sobrecarga laboral, se refiere al aumento de la jornada laboral más allá de lo establecido, ya sea por voluntad del trabajador o por imposición del empleador.

Esta situación puede implicar jornadas dobles o triples, horas extras, trabajo a domicilio o en diferentes lugares, y conlleva la reducción de tiempo destinado al descanso, la vida social y familiar ( Cruz Robazzi, et al.. , 2010)

La exposición a los riesgos psicosociales del trabajo pueden contribuir de forma inespecífica al desencadenamiento de un trastorno mental para el trabajador que es vulnerable interviniendo como factor desencadenante o agravante, como en el caso de los trastornos depresivos y de ansiedad, sobre todo en los primeros episodios. De modo que la exposición a situaciones laborales estresantes traumáticas, como accidentes laborales graves y acoso en el trabajo pueden causar patologías relacionadas con el estresor traumático, factor necesario pero no suficiente, que produce trastornos como el trastorno de estrés postraumático, ya reconocido como enfermedad profesional cuando se produce tras la exposición a experiencias traumáticas en el trabajo.( Mar de viu y Blaco, 2011 )

Los procesos de innovación tecnológica, la evolución de los mercados de trabajo y la emergencia de nuevas actividades han transformado la relación Trabajo/ Salud, han generado una nueva epidemiología de la enfermedad en el trabajo. En esta nueva epidemiología el “factor externo” evidenciable en forma de una máquina, ha perdido su dominio en el complejo causal de la enfermedad. Complejo que se ha desplazado hacia componentes de “sobre carga” de funciones tanto biológicas como mentales y sociales.  
(Mar de viu y Blasco, 2011)

Existe una correlación positiva entre la exposición a factores psicosociales laborales como la sobrecarga y la monotonía, y la aparición de sintomatología somática como trastornos del sueño y cefaleas. (Gil-Monte, 2012)

### 3.3 CARGA LABORAL EN DOCENTES

Como se mencionó anteriormente, la sobrecarga laboral abarca tanto aspectos cuantitativos como cualitativos. En la tarea docente, podemos abordar algunos de los cuales deben enfrentarse en cada ciclo lectivo.

Haciendo foco en los aspectos cuantitativos podemos analizar algunas situaciones que deben atravesar y cómo se relacionan con la sobrecarga laboral. Como por ejemplo:

- ❖ *Atención personalizada requerida por cada alumno:* La diversidad es una condición de la vida en comunidad, y esto conlleva a reformular constantemente las prácticas pedagógicas implementadas con los estudiantes, y sobre todo pensando en la diversidad desde lo cultural, ambiental, social, emocional, físico y sensorial. Los estudiantes diversos en su vivir, las identidades, los estilos de aprendizaje, los ritmos de trabajo, los estratos sociales, etc son muchos los aspectos que emergen e influyen en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes con

diversas necesidades académicas. Es por esto que los docentes deben conocer y asumir como reto en su labor diario las diferentes capacidades para poder brindar diversas oportunidades en el aprendizaje y así poder potenciar sus aptitudes, requiriendo mayor tiempo de preparación en su programación académica. (Parra, Pasuy, Flórez, 2012)

- ❖ *Falta de herramientas de infraestructura o materiales didácticos:* La escasez de materiales y la deficiente infraestructura edilicia obstaculizan la labor docente y afectan negativamente el aprendizaje de los estudiantes. La falta de calefacción, conexión wifi, equipos audiovisuales y otros recursos básicos crea un ambiente inadecuado y dificulta el desarrollo de actividades educativas efectivas. Esta situación obliga a los docentes a recurrir a medidas improvisadas, como utilizar sus propios materiales o solicitar préstamos a terceros, para poder cumplir con sus tareas. (Geovanna y Cevallos, 2019)
- ❖ *Salarios bajos:* En muchos países de América Latina, el cargo de los profesores se continúa asignando por hora lectiva. En relación a ello se evidencia un alto nivel de rotación entre diferentes escuelas. Alrededor de la mitad de los profesores trabajan en más de un centro educativo para compensar los bajos salarios. Esto produce que los docentes no permanezcan en los centros a disposición de los estudiantes ni de los directores, se dificulta la capacidad de construir una propuesta pedagógica dentro de las escuelas y se estimula el ausentismo (Pérez Zorrilla, 2016).
- ❖ *Realización de tareas administrativas y gestión del aula:* Los docentes dedican una gran cantidad de tiempo a tareas administrativas como la planificación de clases, la evaluación de alumnos, la elaboración de informes, la asistencia a reuniones, etc. (Condor Bunci, 2019). Estas tareas, a menudo repetitivas y tediosas, les quitan tiempo valioso que podrían dedicar a la enseñanza y la atención a sus alumnos. A su vez los docentes deben encargarse de diversas tareas relacionadas con la gestión del aula, como el control del comportamiento, la resolución de conflictos, la comunicación con los padres, etc. Estas responsabilidades pueden ser agotadoras y consumir mucho tiempo, especialmente en aulas con muchos alumnos o con necesidades educativas especiales. (Marchena Gómez, 2007)

Estas son algunas de las situaciones que podemos nombrar, pero hay muchas otras en las cuales no se profundizó como es el caso de existencia de bullying entre alumnos, cuidado personal de los alumnos, vigilancia durante recreos, relaciones interpersonales, etc. (Quiroga, 2013).

Sumado a las tareas administrativas y las demandas educativas, los docentes deben enfrentar el desafío de trabajar con aulas superpobladas, donde tienen a su cargo una gran cantidad de estudiantes. Esta situación dificulta enormemente la realización de su labor diaria representando una amenaza significativa para su salud mental y bienestar emocional

y limita su capacidad para brindar atención individualizada a cada alumno. Trabajar con un gran número de alumnos presenta un conjunto de desafíos complejos para los docentes, que van más allá de encontrar un equilibrio entre el orden del aula y el cumplimiento del currículo. La cantidad excesiva de estudiantes dificulta la comunicación individualizada con los padres o responsables, aumenta la responsabilidad de garantizar la seguridad en el aula, complica la planificación de actividades extracurriculares y limita el tiempo y la energía disponibles para la atención individualizada de cada estudiante como también la imposibilidad de cumplir con sus metas profesionales y la sensación de estar abrumados con las actividades diarias, lo que genera desmotivación profunda, frustración persistente y agotamiento emocional, esto hace que aumenta considerablemente el riesgo de desarrollar síndrome de burnout (Tomlinson y Vitale, 2005).

En los últimos tiempos, se suma la preocupación por la violencia y la inseguridad en las instituciones educativas , lo que ha llevado a los docentes a enfrentarse a situaciones como vandalismo, robo, hurto y casos de violencia y maltrato entre estudiantes. Estos desafíos adicionales generan cuestionamientos que van más allá del papel específico del docente (Quiroga, 2013).

Cuando las agresiones no se tratan a tiempo se desprenden situaciones en las que se puede perder el control; por lo tanto, desde la práctica pedagógica de docente, es fundamental reflexionar si las acciones que se implementan en casos de maltrato son eficaces y oportunas; pero también conviene rediseñar los métodos de intervención cuando estos no se ajustan al beneficio de los alumnos y de la propia figura docente (Suarez y Garcia, 2017 )

## CAPÍTULO IV : METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

### 4.1 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

- 1- Entre las características del síndrome de burnout prevalecen los altos niveles de cansancio emocional en docentes de primaria y secundaria del colegio donde se realiza el estudio.
- 2- Los docentes de secundaria, presentan niveles de agotamiento más marcados que los docentes de primaria.
- 3- Los docentes de nivel secundario poseen más carga laboral que los docentes de nivel primario.
- 4- La sobrecarga laboral de los docentes de primaria y secundaria de un colegio privado de Mendoza se encuentra directamente relacionada con los niveles de desgaste laboral de los docentes.

### 4.2 DISEÑO

Se utilizará un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, detallando las características, rasgos o cualidades de los docentes encuestados generando una comprensión profunda y una coherencia en su composición, de tipo correlacional midiendo dos variables, burnout y carga laboral evaluando la relación entre ellas sin influencia de ninguna variable extraña y de tipo comparativo comparando los resultados obtenidos sobre los niveles de agotamiento y los resultados obtenidos de carga laboral

El estudio será de carácter transversal lo que permitirá efectuar una medición de la realidad en un determinado momento.

### 4.3 MUESTRA

Se trabajará con una muestra intencional de 53 docentes de nivel primario y secundario, conformado por 24 docentes del nivel primario, 24 docentes del nivel secundario restando unos 5 docentes de ambos niveles, distinguiendo el género en 7 docentes masculinos y 46 docentes femeninas que trabajan en una institución educativa de gestión privada de la provincia de Mendoza, con una edad promedio de 43 años y una antigüedad en la docencia promedio de 13 años.

### 4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Se aplicará un cuestionario on line a los docentes. Dicho instrumento contará con variables socio-demográficas (género, edad, antigüedad docente, etc.). Además, se trabajará con

preguntas específicas sobre posibles riesgos en el trabajo docente (carga laboral). Finalmente, se aplicará un test psicométrico para medir el nivel de desgaste laboral. Se utilizará el Maslach Burnout Inventory (MBI), en su versión para servicio asistenciales (Maslach y Jackson, 1986). El cuestionario está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout donde se evalúa los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1- Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.), puntuación máxima 54.

2 - Subescala de despersonalización, valora el grado en que cada uno reconoce actitudes, frialdad y distanciamiento, está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22), puntuación máxima 30.

3 - Subescala de realización personal, evalúa los sentimientos de autosuficiencia y realización personal en el trabajo, se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.), puntuación máxima 48.

El test cuenta con 22 reactivos que se responden mediante una escala Likert de frecuencia, que va de 0 a 6, donde cero es “nunca” y 6 es “todos los días”.

#### **4.5 PROCEDIMIENTOS Y RECAUDOS ÉTICOS**

El cuestionario será remitido de manera online a los docentes de la institución, mediante un formulario de Google Form que se difundirá en el grupo de WhatsApp institucional. Dicho formulario, tendrá al comienzo el consentimiento informado. Esto significa que cada docente, antes de responder, conocerá los fines de la investigación y podrá decidir si participar o no; por ello el muestreo es intencional, compuesto por quienes voluntariamente acepten contestar. Se garantizará el anonimato de los datos de los participantes, a nivel individual y también se resguardará la identidad de la institución. (Ver Anexo I al final del trabajo)

#### **4.6 PROCESAMIENTO DE DATOS**

Los datos serán trabajados a nivel descriptivo y correlacional, mediante el uso de excel.

## CAPÍTULO V: RESULTADOS

La información recogida se obtuvo a través de un cuestionario compuesto por 11 preguntas que fue realizado a una muestra total de 53 docentes de una institución privada en Mendoza de nivel primario y secundario.

Las respuestas se pueden visualizar a continuación:

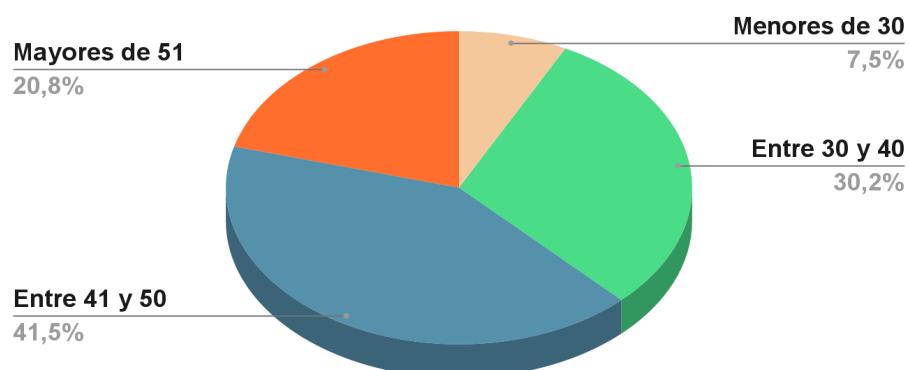
### 5.1 EDAD

El análisis de la muestra revela que la distribución por edades de los docentes encuestados es la siguiente: un 7,5% son menores de 30 años, un 30,2% tienen una edad comprendida entre 30 y 40 años, un 41,5% se ubica en el rango de 41 a 50 años, y el 20,8% restante tiene 51 años o más.

Graficado de la siguiente manera :

**Figura 4:**

Rango de edad de los participantes



**Fuente :** Elaboración propia

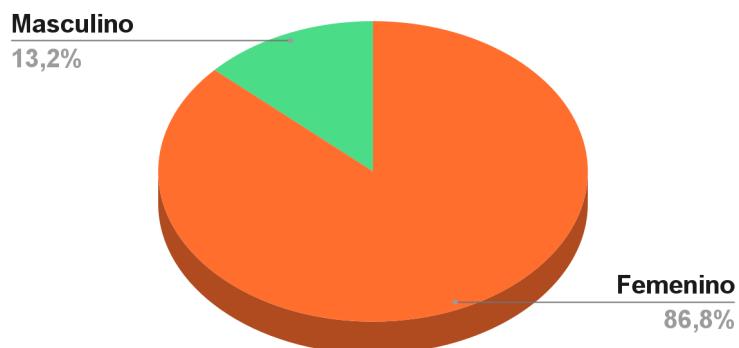
## 5.2 GÉNERO

En cuanto al género de los docentes de la muestra seleccionada de dicha institución nos arroja un resultado del 86,8% en femenino y un 13,2% en masculino, por lo que podríamos afirmar que la mayor cantidad de docentes encuestados son del género femenino.

Lo vemos en el siguiente gráfico :

**Figura 5 :**

Identidad de género



**Fuente :** Elaboración propia

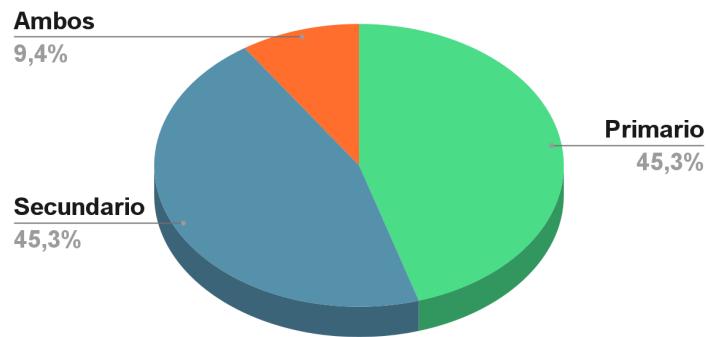
## 5.3 NIVEL EN EL QUE EJERCE

En relación al nivel en que ejerce la docencia, obtuvimos de la muestra un resultado de un 45,3 % de los docentes que ejercen en el nivel primario y del mismo resultado hablamos para los docentes que ejercen en el nivel secundario, restando un 9,4 % para los docentes que ejercen en ambos niveles.

Lo podemos ver en el siguiente gráfico

**Figura 6:**

Niveles de ejercicio de la docencia



**Fuente :** Elaboración propia

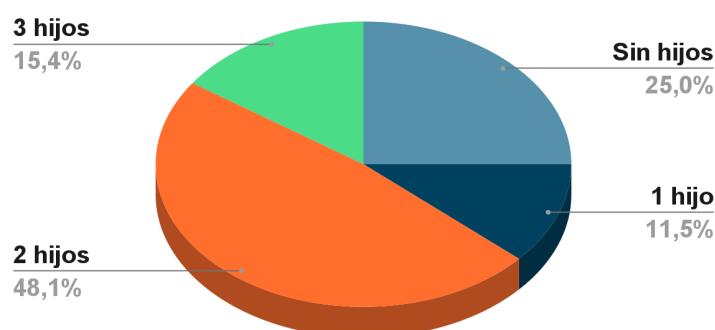
## 5.4 HIJOS

Acerca de la cantidad de hijos de los docentes de la muestra, podemos decir que el 25 % de los docentes no tiene hijos, mientras que el 11,5 % de los docentes tiene un solo hijo, el 48,1% de los docentes tiene 2 hijos y el 15,4 % de los docentes tiene 3 hijos.

Podemos verlo en el siguiente gráfico

**Figura 7:**

Caracterización de docentes con hijos



**Fuente :** elaboración propia

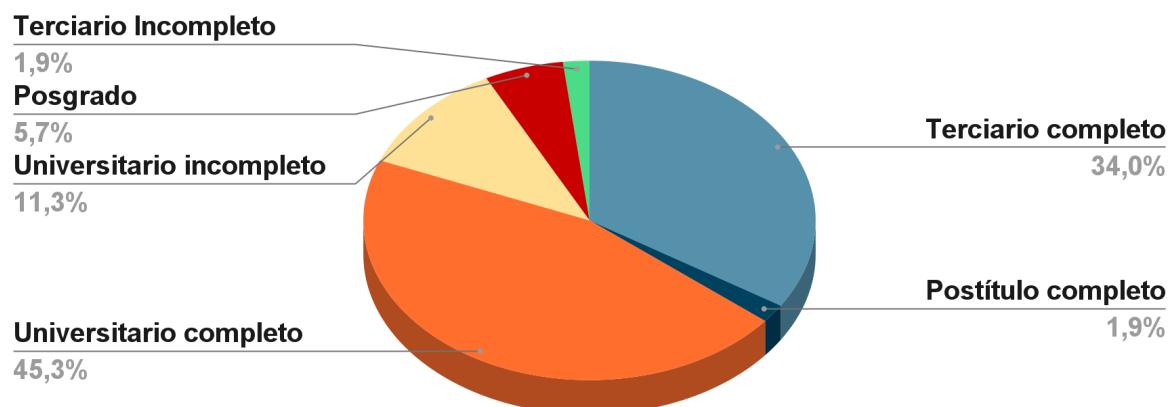
## 5.5 NIVEL DE INSTRUCCIÓN ALCANZADO

Sobre el nivel de instrucción alcanzado que tienen los docentes podemos indicar, dado la muestra observada que el 45,3 % de los docentes tienen un universitario completo, como el 11,3 % tienen un universitario incompleto, continúa con un 34% de los docentes que tienen un terciario completo como también un 1,9% tienen un terciario incompleto, seguimos con un 5,7% de los docentes que tienen un posgrado y un 1,9 % tienen un postítulo completo.

Podemos observarlo de la siguiente manera

**Figura 8:**

Diferentes niveles de instrucción educativa



**Fuente :** elaboración propia

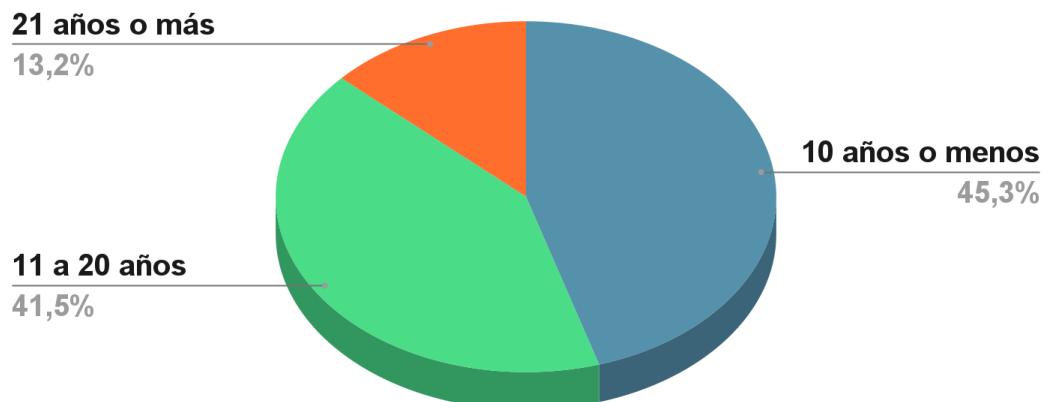
## 5.6 ANTIGÜEDAD EN LA DOCENCIA

El análisis de los datos de la encuesta revela que el 45,3% de los docentes encuestados tiene una trayectoria docente inferior a una década, el 41,5% cuenta con una antigüedad de entre once y veinte años, mientras que el 13,2% restante posee una experiencia docente superior a los veintiún años.

Podemos verlo de la siguiente manera :

**Figura 9:**

Años de antiguedad en la docencia



**Fuente :** elaboración propia

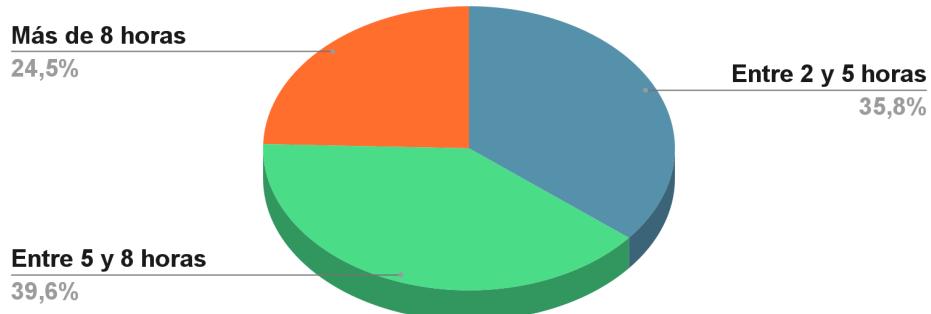
## 5.7 HORAS DEDICADAS A LA DOCENCIA EN EL DÍA

Con respecto a la cantidad de horas que le dedican a la docencia por día, ningún docente de la muestra le dedica 2 horas al día, si no que, el 35,8 % de los docentes le dedican entre 2 y 5 horas al día, el 39,6 % de los docentes le dedican entre 5 y 8 horas al dia, y para completar la totalidad de la muestra el 24,5 % de los docentes le dedican más de 8 horas al dia.

Podemos verlo en el siguiente gráfico

**Figura 10:**

Horas diarias dedicadas a la docencia



**Fuente :** Elaboración propia

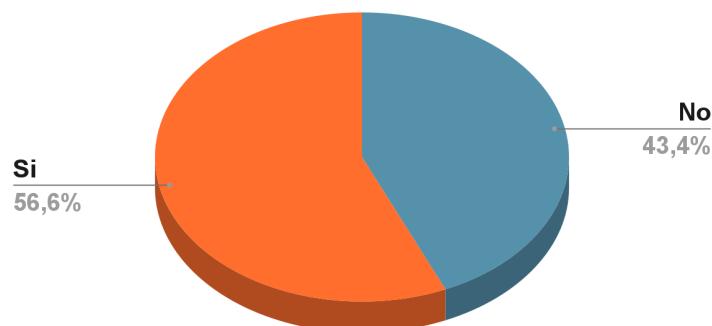
## 5.8 TRABAJA EN MÁS DE UNA INSTITUCIÓN

El análisis de las respuestas revela que el 43,4% de los docentes encuestados trabaja exclusivamente en una institución, mientras que el 56,6% restante ejerce su profesión en más de un centro educativo.

podemos verlo en el siguiente gráfico

**Figura 11:**

Ejercicio docente en más de una institución



**Fuente:** Elaboración propia

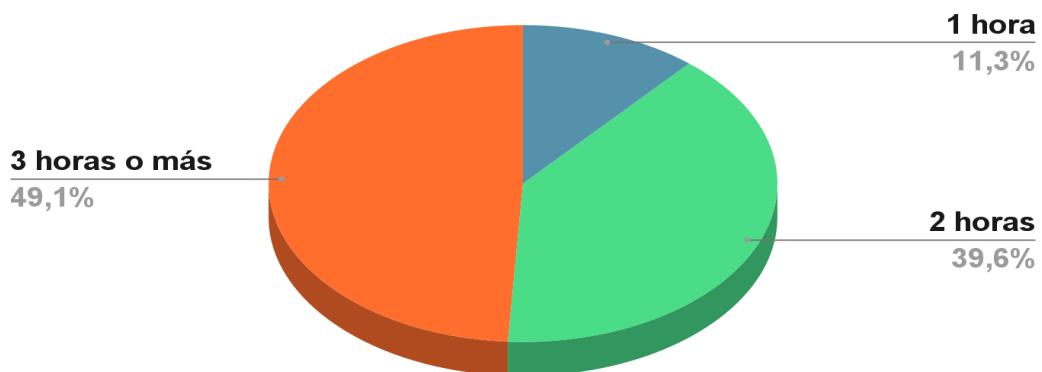
## 5.9 ¿CUANTAS HORAS LE DEDICA A LAS TAREAS DOCENTES FUERA DEL HORARIO LABORAL?

En cuanto a la cantidad de horas que le dedican a las tareas docentes fuera del horario laboral por dia, la muestra nos arroja un resultado del 11 % de los docentes que le dedican una hora por dia, un 40 % de los docentes que le dedican 2 horas por dia y un 49 % de los docentes que le dedican 3 horas o más.

Lo visualizamos en el siguiente gráfico :

**Figura 12:**

Horas diarias dedicadas a la docencia fuera del horario laboral



**Fuente :** Elaboración propia

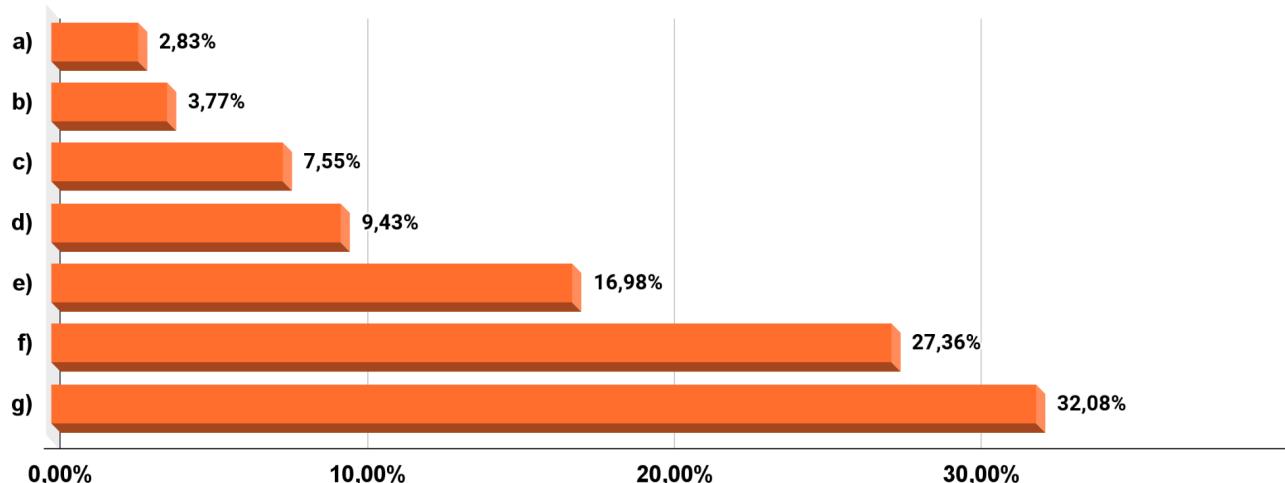
## 5.10 ¿QUÉ OTRAS TAREAS DOCENTES REALIZADAS FUERA DEL HORARIO DE CLASES LE RESULTAN ESTRESANTES?

En cuanto a las tareas estresantes que se enfrentan los docentes encuestados fuera del horario laboral marcando las dos opciones más relevantes, la muestra nos arrojó un resultado del 32,08% en tareas administrativas, un 27,36% en corrección de exámenes y trabajos, un 16.98% en preparación de clases, un 9,43% en confección de informes pedagógicos, un 7,55% en adaptación del material didáctico con nuevas tecnologías, un 3,77% en reuniones o jornadas institucionales y restando un 2,83% en otras tareas extras como coordinación, revisión y control.

Podemos verlo en el siguiente gráfico

**Figura 13:**

Tareas estresantes de los docentes fuera del horario laboral



**Fuente :** Elaboración propia

En el eje vertical del mismo, las referencias del gráfico son las siguientes:

- Otros (tales como situaciones extraescolares, revisión y control de tareas)
- Reuniones o jornadas institucionales
- Adaptación del material didáctico con nuevas tecnologías
- Confección de informes pedagógicos
- Preparación de clases
- Corrección de exámenes y trabajos.
- Administrativas (planillas de notas, GEM, etc.)

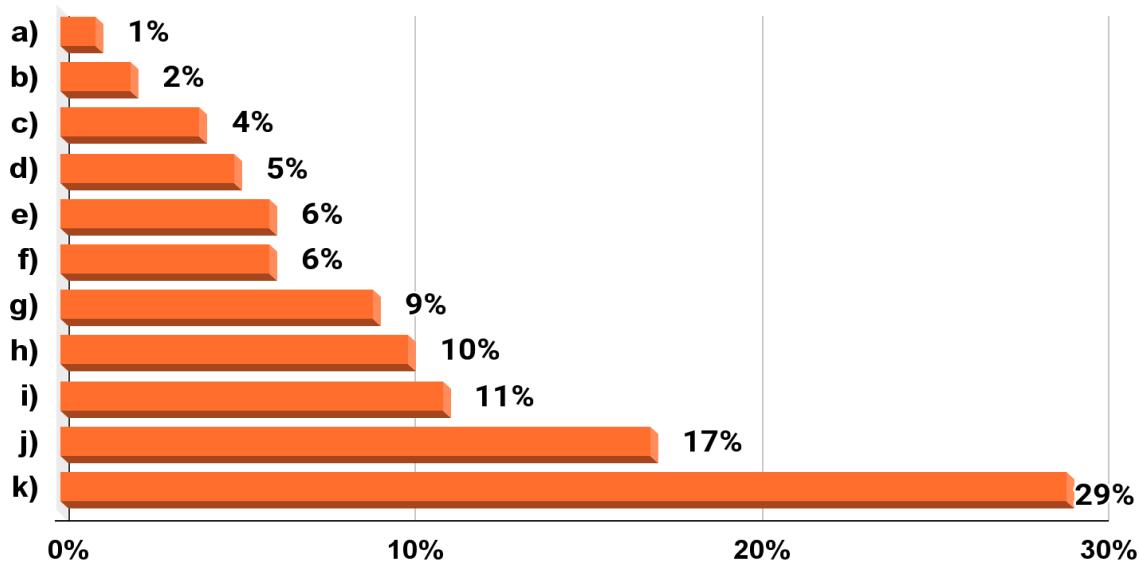
### 5.11 ¿A QUE SITUACIONES ESTRESANTES SE ENFRENTA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EN EL HORARIO LABORAL?

En cuanto a las situaciones estresantes que se enfrentan los docentes encuestados dentro de la institución debieron marcar las dos opciones más relevantes y la muestra nos arrojó un resultado de un 29% en un mal comportamiento de los alumnos, un 17 % por falta de acompañamiento por parte de las familias, un 11 % de falta de atención o concentración de los alumnos, un 10% de malos comentarios, insultos o falta de respeto, un 9 % por utilizar sin permiso el teléfono celular por parte de los alumnos, 6% de un ritmo de trabajo intenso, un 6 % para otras situaciones expresadas como lo urgente se superpone con lo planificado, la organización de las tareas, la falta de respeto de los padres hacia el docente, falta de recursos, falta de tiempo para intercambiar con docentes de la misma aula, falta de hábitos, seguimos con un 5% por conflictos con colegas, un 4 % de dificultades para manejar el estrés, un 2 % de falta de apoyo o comprensión por parte de la dirección,, restando 1 % para las bromas de mal gusto de los alumnos hacia docentes

Lo vemos en el siguiente gráfico :

**Figura 14:**

Situaciones estresantes dentro de la institución



**Fuente :** Elaboración propia

En el eje vertical del mismo, las referencias del gráfico son las siguientes:

- a) Bromas de mal gusto de alumnos hacia docentes
- b) Falta de apoyo o comprensión por parte de la dirección
- c) Dificultades para manejar el estrés
- d) Conflictos con colegas
- e) Ritmo de trabajo intenso
- f) Otros (tales como atender situaciones urgentes, faltas de respeto de los padres hacia el docente, no tener los recursos necesarios para realizar la tarea docente, falta de tiempo para intercambiar con colegas del mismo curso, falta de hábitos por parte de los alumnos, organización y corrección de tareas)
- g) Utilización sin permiso del teléfono celular por parte de los alumnos
- h) Malos comentarios, insultos, faltas de respeto
- i) Falta de atención o concentración de los alumnos
- j) Falta de acompañamiento por parte de las familias
- k) Mal comportamiento de alumnos

**Tabla 1 :**

Resultados nivel primario según el baremo de interpretación para burnout

Primario	Agotamiento	%	Despersonalización	%	Realización personal	%
Bajo	4	17%	14	58%	7	29%
Medio	13	54%	8	33%	10	42%
Alto	7	29%	2	8%	7	29%
TOTALES	24	100%	24	100%	24	100%

**Fuente :** elaboración propia

Al aplicar el Maslach Burnout Inventory (MBI) a una muestra de 53 docentes, podemos distinguir que 24 docentes son de nivel primaria. Se analizaron los datos separando agotamiento emocional, despersonalización y realización personal por cada docente, según el baremo de interpretación para burnout.

Como resultado obtuvimos que en promedio un 17% de los docentes, es decir 4 de ellos, tienen un agotamiento emocional bajo, seguido de un 54%, es decir 17 docentes, tienen un agotamiento emocional medio y un 29%, es decir 7 docentes, tienen un agotamiento emocional alto.

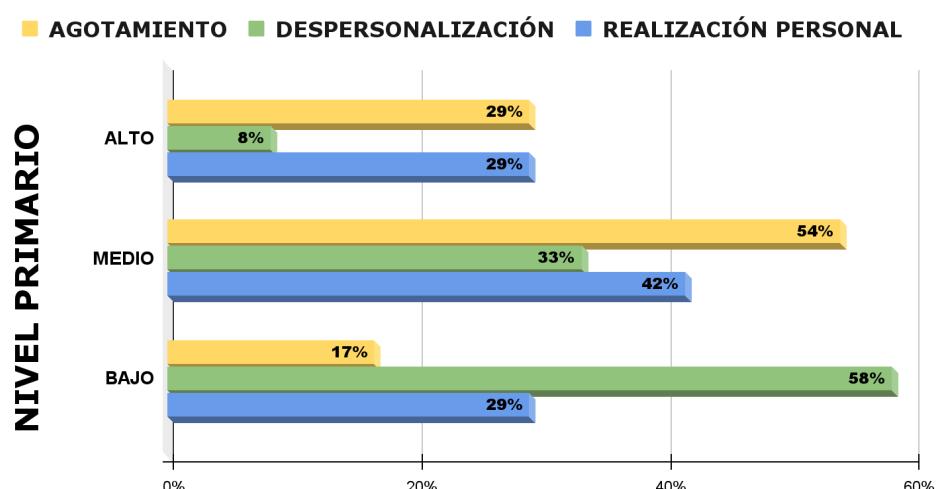
Los resultados relacionados a despersonalización obtuvimos que el 58%, es decir 14 docentes, presentan baja despersonalización, el 33 %, es decir 8 docentes, presentan una despersonalización media y el 8%, es decir 2 docentes, una despersonalización alta.

Con respecto a los resultados sobre realización personal, observamos que 25%, es decir 7 docentes de la muestra, poseen una realización personal baja, el 42% es decir 10 docentes, poseen una realización personal media y por último el 29% es decir 7 docentes, poseen una realización personal alta.

Podemos observar estas 3 dimensiones en el siguiente gráfico :

**Figura 15:**

Agotamiento, despersonalización y realización personal en el nivel primario



**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 2:**

Resultados nivel secundario según el baremo de interpretación para burnout

Secundario	Agotamiento	%	Despersonalización	%	Realización personal	%
Bajo	4	14%	14	48%	13	45%
Medio	13	45%	14	48%	12	41%
Alto	12	41%	1	3%	4	14%
Total	29	100%	29	100%	29	100%

**Fuente:** Elaboración propia

En esta tabla podemos observar los resultados según el baremo de interpretación para burnout obtenidos de un total de 29 docentes de nivel secundario del se aplicó el mismo test para los de nivel primario, separando y analizando las 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal por cada docente.

En primer lugar tenemos un agotamiento emocional bajo que poseen 4 docentes con un promedio de 14%, luego un agotamiento emocional medio para 13 docentes que representan un 45 % y el 41% para 12 docentes que poseen un agotamiento emocional alto.

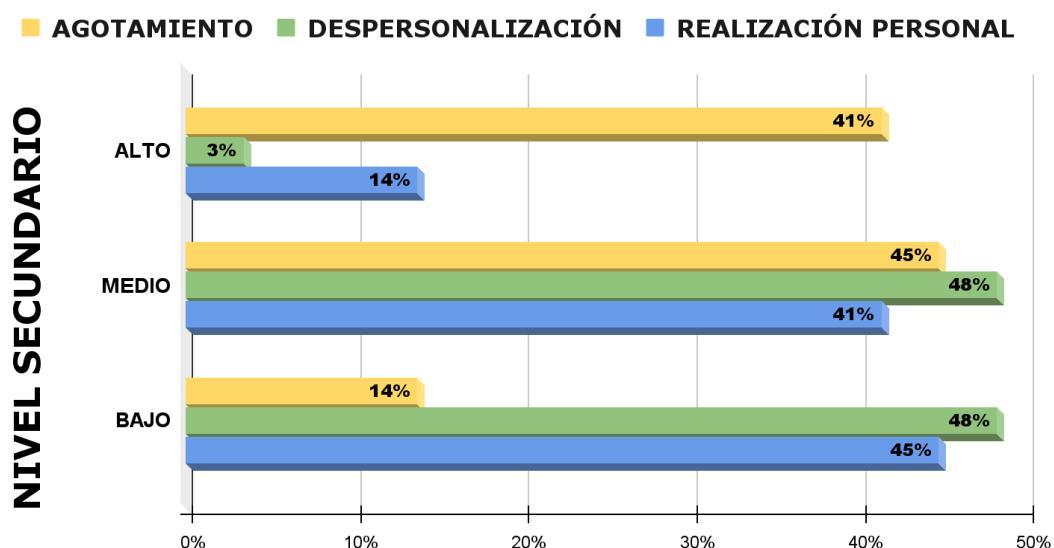
Con respecto a despersonalización, vemos que 14 docentes tienen baja despersonalización con un promedio de 48%, lo mismo para otros 14 docentes que presentan despersonalización media, y restando un 3% para 1 docente que tiene despersonalización alta.

En cuanto a realización personal, 13 docentes presentan una baja realización personal con un promedio de 45%, un 41% es decir 12 docentes presentan una realización personal media y un 14 % para los restantes 4 docentes que poseen una realización personal alta.

Podemos ver las dimensiones en el siguiente gráfico:

**Figura 16:**

Agotamiento, despersonalización y realización personal en el nivel secundario



**Fuente:** Elaboración propia

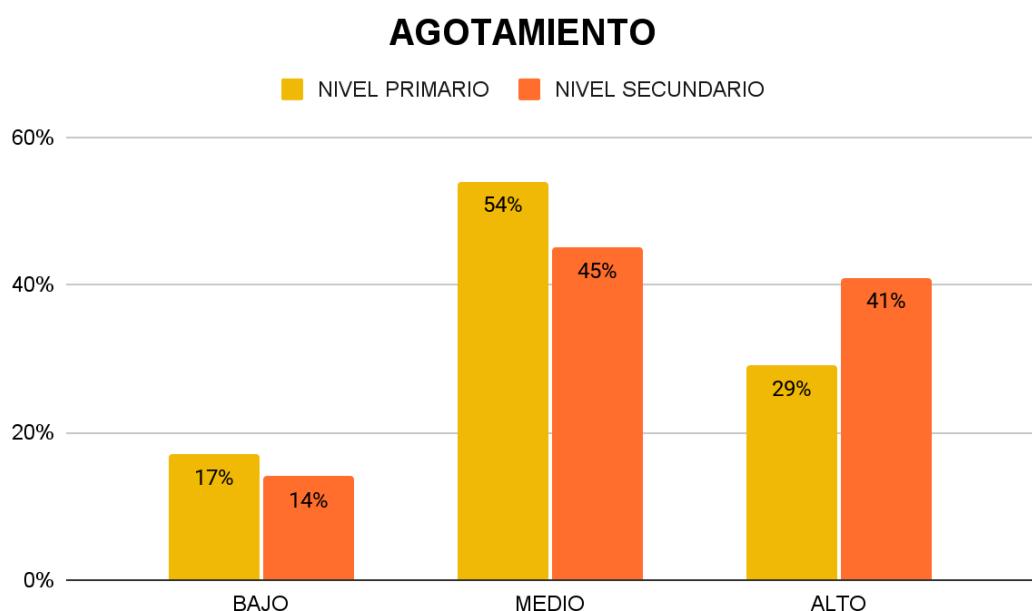
## COMPARACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE BURNOUT ENTRE NIVEL PRIMARIO Y SECUNDARIO

### 1) AGOTAMIENTO EMOCIONAL

En el siguiente gráfico podemos observar los resultados alcanzados por los docentes de los niveles primario y secundario en agotamiento emocional, clasificados en alto, medio y bajo.

**Figura 17:**

Agotamiento emocional del nivel primario y secundario



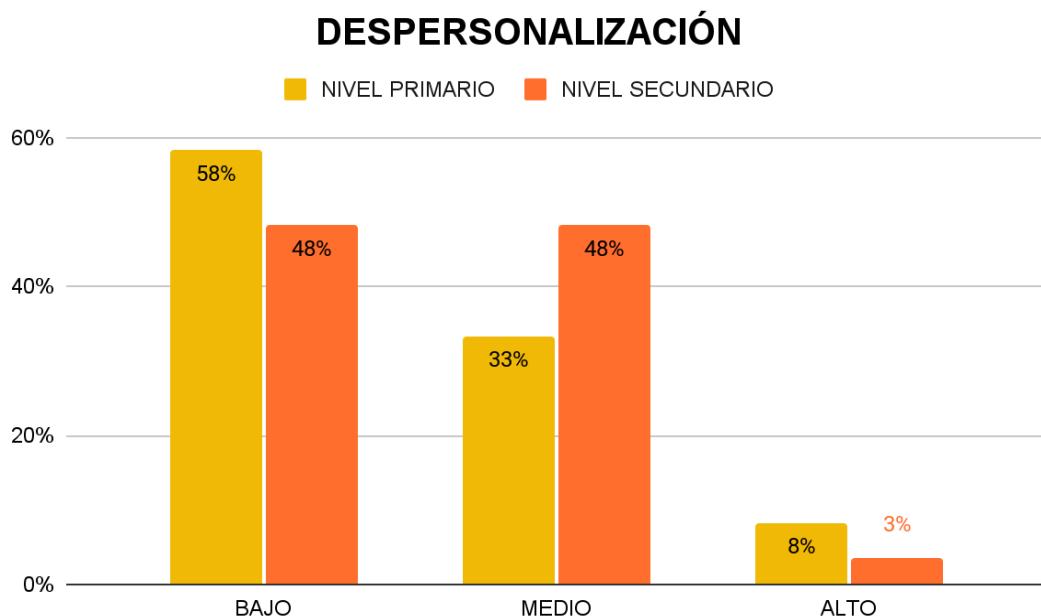
**Fuente:** Elaboración propia

## 2) DESPERSONALIZACIÓN

En el siguiente gráfico podemos observar los resultados alcanzados por los docentes en cuanto a la despersonalización entre los niveles primario y secundario, clasificándolos en bajo, medio y alto.

**Figura 18:**

Despersonalización de los niveles primario y secundario



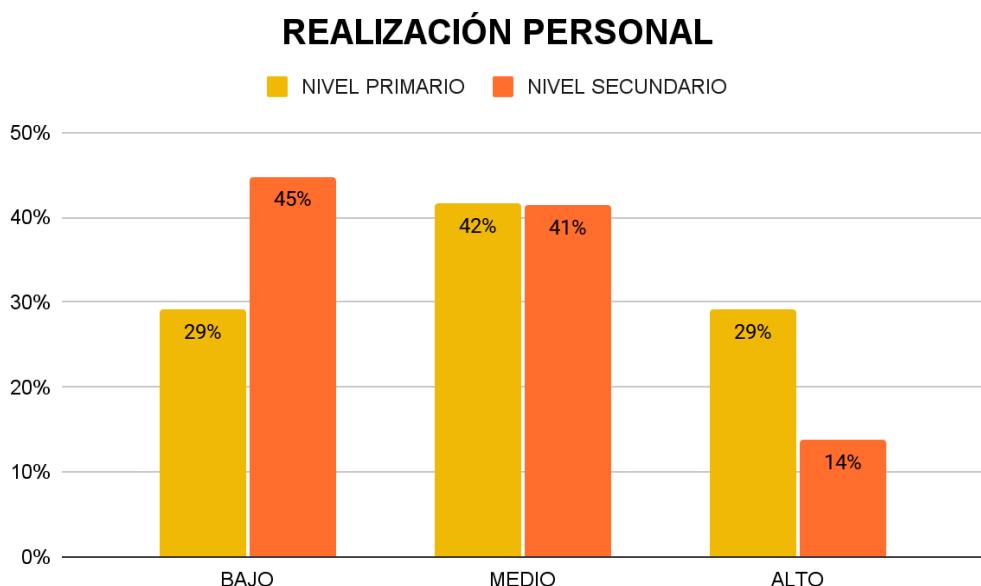
**Fuente :** Elaboración propia

### 3) REALIZACIÓN PERSONAL

En el siguiente gráfico podemos observar los resultados alcanzados en realización personal de los docentes del nivel primario y secundario clasificados en alto, medio y bajo.

**Figura 19:**

Realización personal en los niveles primario y secundario



**Fuente :** Elaboración propia

### **COMPARACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE BURNOUT EN RESULTADOS PROMEDIOS DEL NIVEL PRIMARIO Y SECUNDARIO**

Analizando los resultados en promedio obtenidos del análisis global de los 53 docentes, según el baremo de interpretación para burnout, comprendiendo que para la dimensión agotamiento emocional un indicador bajo se encuentra entre los valores 0 y 1,29 , siendo así un indicador medio se encuentra entre 1,30 y 2,89 por lo tanto un indicador alto se encuentra mayor a un valor de 2,90.

Tanto en el nivel primario con un promedio de 2,31 como en el nivel secundario con un promedio de 2,64 indican que el agotamiento emocional en estos valores se manifiesta en un nivel medio.

Para la dimensión despersonalización según el baremo de interpretación para burnout un indicador bajo se encuentra entre los valores 0 y 0,59 un indicador medio se encuentra entre los valores 0.60 y 2,25 y un indicador alto se encuentra por un valor mayor a 2,26

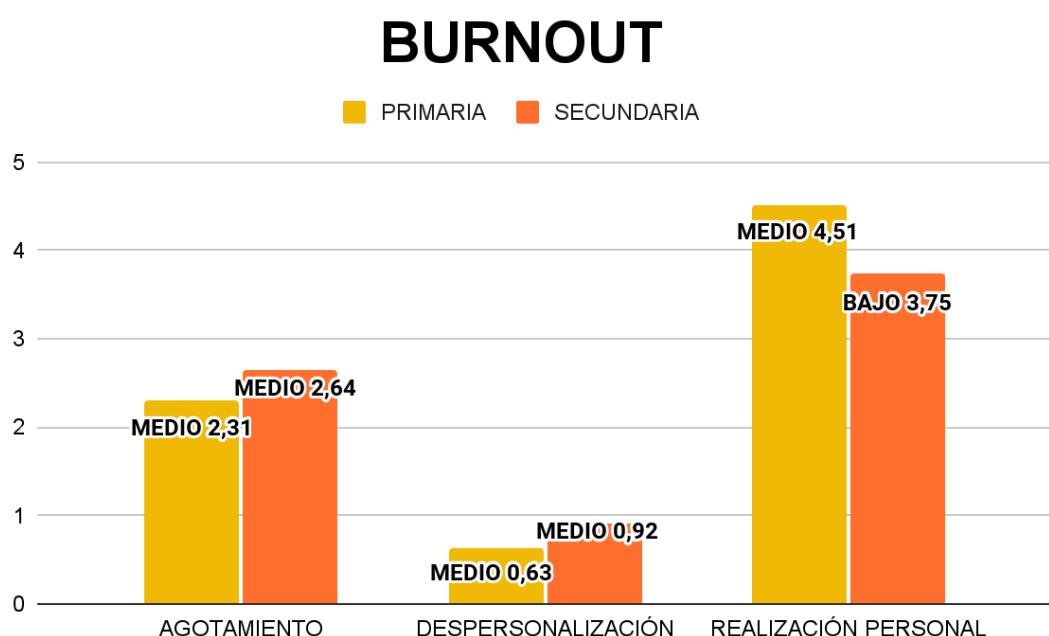
Tanto en el nivel primario con un promedio de 0.63 como en el nivel secundario con un promedio de 0.92 indican que la despersonalización en estos valores se manifiesta en un nivel medio.

Sin embargo, para la dimensión de realización personal, según el baremo de interpretación para burnout comprendiendo que un indicador bajo se encuentra entre los valores 0 y 3,83 un indicador medio se encuentra entre los valores 3,84 y 5,16 y un indicador alto se encuentra mayor a un valor 5,17.

Por consiguiente el nivel primario con un promedio de 4,51 presenta un nivel medio y el nivel secundario con un promedio de 3,75 reporta un nivel bajo

### Figura 20 :

Promedio en agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en los niveles primario y secundario.



**Fuente:** Elaboración propia

## **COMPARACIÓN DE CARGA LABORAL ENTRE NIVEL PRIMARIO Y SECUNDARIO**

### **HORAS DEDICADAS POR DIA A LA DOCENCIA POR NIVEL EDUCATIVO**

En el siguiente gráfico podemos observar los resultados alcanzados por los docentes de ambos niveles en cuanto a las horas dedicadas a la docencia por día.

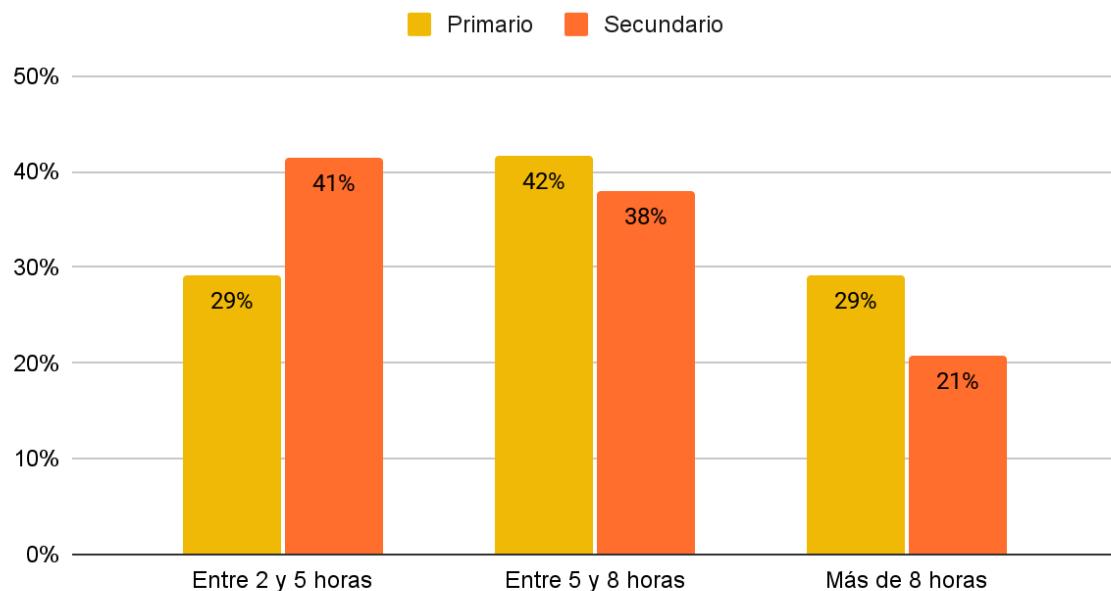
En el nivel primario de un total de 24 docentes, se destaca que un 29% es decir 7 docentes de la muestra le dedican entre 2 y 5 horas, un 42% es decir 10 docentes de la muestra le dedican entre 5 y 8 horas y un 29% es decir 7 docentes de la muestra le dedican más de 8 horas.

En tanto el nivel secundario de un total de 29 docentes, se observa que un 41% de la muestra es decir 12 docentes le dedican entre 2 y 5 horas, un 38% de la muestra es decir 11 docentes le dedican entre 5 y 8 horas y un 21% de la muestra es decir 6 docentes le dedican más de 8 horas.

**Figura 21 :**

Horas diarias dedicadas a la docencia

### Horas dedicadas a la docencia en el día



**Fuente:** Elaboración propia

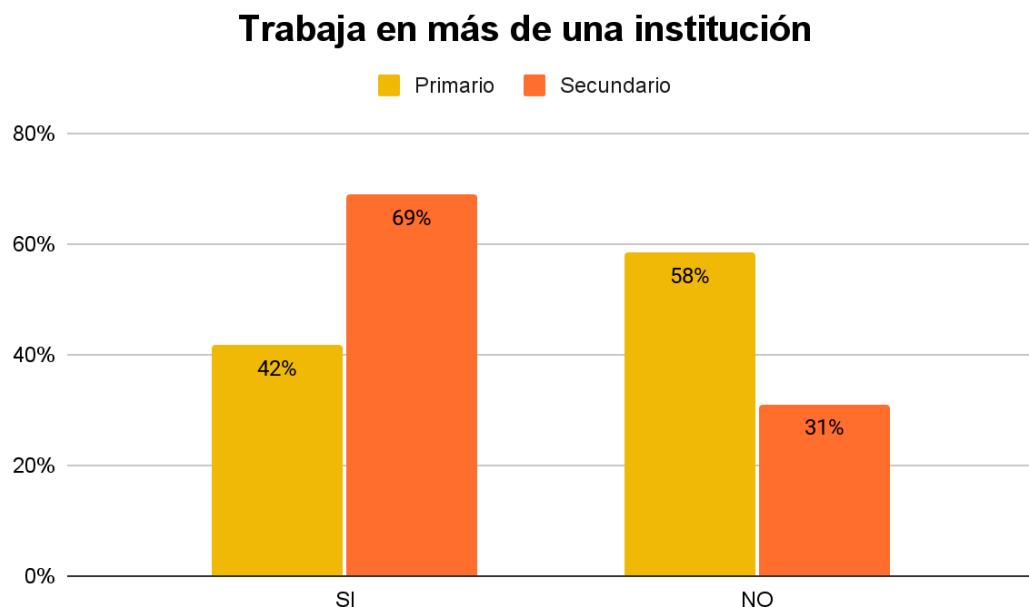
### DOCENTES QUE TRABAJAN EN MÁS DE UNA INSTITUCIÓN POR NIVEL EDUCATIVO

En el siguiente gráfico podemos observar los docentes que trabajan en más de una institución educativa, diferenciando ambos niveles, por un lado en el nivel primario de un total de 24 docentes observamos que un 42% es decir 10 docentes realizan sus labores en más de una institución, mientras que el resto un 58% es decir 14 docentes trabaja solo en la institución analizada del presente trabajo

Mientras que los resultados de la muestra del nivel secundario de un total de 29 docentes, arrojan que un 69% de la muestra es decir 20 docentes trabajan en más de una institución, siendo así que el resto con un 31 % es decir 9 de los docentes trabaja en la institución analizada.

**Figura 22 :**

Trabaja en más de una institución



**Fuente:** Elaboración propia

## HORAS DEDICADAS A LA DOCENCIA FUERA DEL HORARIO LABORAL

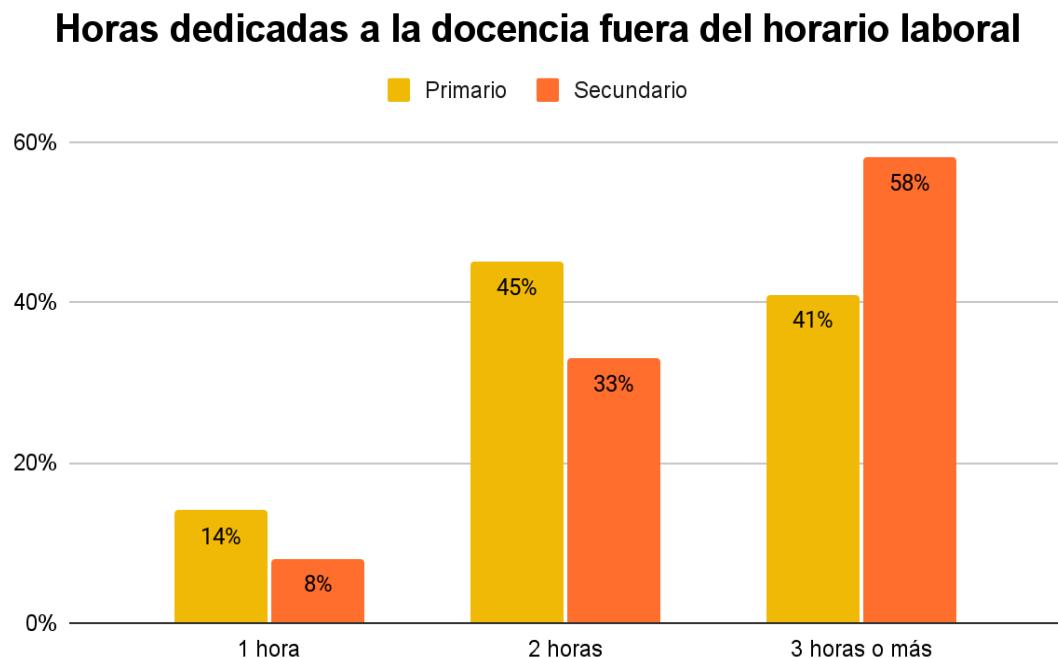
En el siguiente gráfico podemos observar los resultados obtenidos de la cantidad de horas dedicadas a la docencia fuera del horario laboral diferenciando ambos niveles

Por un lado tenemos el nivel primario con un total de 24 docentes, donde observamos que un 8% es decir 2 docentes le dedican hasta una 1 hora diaria a la docencia fuera de su horario laboral, un 33% es decir 8 docentes le dedican hasta 2 horas diarias a la docencia fuera de su horario laboral y el restante 58% es decir 14 docentes le dedican 3 o más horas a la docencia fuera de su horario laboral.

En cuanto a los docentes del nivel secundario de un total de 29 docentes, los resultados de la muestra arrojan que un 14% es decir 4 docentes le dedican hasta una 1 hora diaria a la docencia fuera de su horario laboral, un 45% es decir 13 docentes le dedican hasta 2 horas diarias a la docencia fuera de su horario laboral y el restante 41% es decir 12 docentes le dedican 3 o más horas a la docencia fuera de su horario laboral.

**Figura 23 :**

Horas dedicadas a la docencia fuera del horario laboral



**Fuente:** Elaboración propia

## CONCLUSIONES

El desarrollo de este trabajo de investigación nos permitió conocer con mayor profundidad la tarea cotidiana de los docentes y analizar los niveles de burnout que experimentan debido a la sobrecarga laboral.

Si bien la eficiencia laboral es un objetivo primordial, es fundamental reconocer que un enfoque excesivamente centrado en la productividad puede comprometer la salud mental de los trabajadores, lo cual, a largo plazo, puede afectar negativamente el desempeño organizacional.

El objetivo general de nuestro trabajo de investigación fue analizar los niveles de desgaste laboral o síndrome de burnout en relación con la carga laboral presente en el contexto de trabajo en docentes de nivel primario y secundario de un colegio de gestión privada de la provincia de Mendoza del ciclo lectivo 2024.

En cuanto a las hipótesis planteadas, podemos concluir :

Hipótesis 1: Entre las características del síndrome de burnout prevalecen los altos niveles de cansancio emocional en docentes de primaria y secundaria del colegio donde se realiza el estudio.

El análisis de los datos obtenidos de la muestra arrojó un promedio del nivel primario de 2,31 y del nivel secundario de 2,64, lo cual indica que los docentes de ambos niveles presentan niveles medios de cansancio emocional. Por lo tanto, se rechaza la primera hipótesis que proponía que los docentes de educación secundaria presentan mayores niveles de cansancio emocional en comparación con los docentes de educación primaria".

Hipótesis 2: Los docentes de secundaria, presentan niveles de agotamiento más marcados que los docentes de primaria.

Con el análisis de los datos obtenidos de la muestra se pudo concluir que tanto en nivel primario y secundario los docentes presentan en promedio niveles medios de agotamiento, pero se observa que en el nivel secundario arrojó un resultado de 2,64, marcando así una diferencia en más por sobre el nivel primario con un promedio de 2,31, respaldando así la segunda hipótesis de dicha investigación.

Hipótesis 3: Los docentes de nivel secundario poseen más carga laboral que los docentes de nivel primario.

El análisis de las figuras 21, 22 y 23 revela patrones interesantes en relación a la carga laboral docente. En cuanto a las horas diarias dedicadas a la docencia (Figura 21), se observa que un porcentaje mayor de docentes de nivel primario (29%) dedica más de 8 horas diarias a esta actividad en comparación con sus colegas de nivel secundario (21%). Sin embargo, al analizar la proporción de docentes que trabajan en múltiples instituciones (Figura 22), se encuentra que los docentes de nivel secundario (69%) presentan una mayor tendencia a combinar sus labores en diferentes centros educativos en comparación con sus colegas de nivel primario (42%). Finalmente, en relación a las horas dedicadas a tareas docentes fuera del horario laboral (Figura 23), los docentes de nivel secundario (58%) dedican un tiempo considerablemente mayor a estas actividades. En conjunto, estos hallazgos sugieren que, a pesar de que los docentes de nivel primario dedican más horas diarias a la docencia en sí misma, los docentes de nivel secundario experimentan una carga laboral general mayor debido a su compromiso con múltiples instituciones y a la dedicación de horas adicionales fuera del horario establecido.

Hipótesis 4: La sobrecarga laboral de los docentes de primaria y secundaria de un colegio privado de Mendoza se encuentra directamente relacionada con los niveles de desgaste laboral de los docentes.

En la figura 20 se observa que en las tres dimensiones del síndrome de burnout los docentes del nivel secundario presentan un mayor nivel de desgaste en comparación con los docentes del nivel primario. Siendo que en la hipótesis anterior concluimos que los docentes del nivel secundario presentan mayor carga laboral que los docentes de nivel primario, aceptamos la última hipótesis dado que la sobrecarga laboral se encontraría directamente relacionada con los niveles arrojados de burnout.

Con nuestra investigación, buscamos poder brindarle a la institución donde se desarrolló el estudio, un diagnóstico del impacto que tiene la sobrecarga laboral con respecto a los niveles de burnout que presentan los docentes de nivel primario y secundario con el objetivo de que la misma puedan aplicar estrategias preventivas vinculadas al estrés laboral, adoptar soluciones frente a la problemática, como establecer reuniones laborales y recreativas con el equipo docente fortaleciendo así el vínculo con colegas para no sentirse aislado, poder desenvolverse con confianza en el ámbito educativo y encontrar un círculo de apoyo.

Los resultados arrojados en este trabajo no pueden generalizarse para otros centros educativos de Mendoza ya que la muestra seleccionada varía en cada institución dependiendo del tamaño y la composición de la misma, por ende las conclusiones se limitan únicamente al colegio donde se llevó a cabo el análisis realizado.

En cuanto a los indicadores que surgieron negativos sobre el desgaste laboral proponemos algunas sugerencias que podrían ayudar a reducir los niveles de estrés laboral como por ejemplo:

- Realizar actividad física, ya que se libera la hormona de la felicidad que juega un papel clave para el bienestar de las personas.
- Respetar los momentos de descanso ya que se necesita entre 7 y 8 horas de sueño y así atraer beneficios para la salud tanto física como mental.
- Buscar apoyo psicológico en caso de ser necesario, esto nos ayuda a mejorar la capacidad de afrontar y superar dificultades siendo comprendido, escuchado y contenido por grupos de apoyo, fortaleciendo así nuestros vínculos con las personas que nos rodean.
- Establecer límites claros entre trabajo y vida personal, la desconexión digital es fundamental para evitar agotamiento y mantener un equilibrio saludable.
- Alimentación saludable, una dieta equilibrada puede mejorar el estado de ánimo y los niveles de energía.

Consideramos que desde el ámbito de un contador la gestión eficiente del tiempo y el cumplimiento de plazos son fundamentales para el desempeño profesional, es crucial reconocer que la naturaleza demandante de esta profesión, con sus altas cargas de trabajo, plazos ajustados y la constante necesidad de precisión la convierte en una actividad de riesgo que pueden generar un estrés crónico que desemboca en el síndrome de burnout. La incapacidad de conciliar las responsabilidades laborales con la vida personal, sumada a la presión por alcanzar la perfección, puede generar un desgaste emocional y físico significativo.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Aceves, G. A., López, M. Á. C., Moreno, S., Jiménez, F. F. S., & Campos, J. D. J. S. (2006). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 11(4), 305-309. [Síndrome de burnout \(researchgate.net\)](#)

Aguirre, J. (2008). Sistema educativo y mundo de trabajo: aportes teóricos y metodológicos a la problemática del desgaste laboral en docentes de nivel medio y universitario (Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Cuyo). Repositorio institucional UNCuyo. [Microsoft Word - TESIS DOCTORAL - DESARR TEORICO Revisado.doc \(uncu.edu.ar\)](#)

Alvarez, C. C. B. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de administración*, 28(48), 118-133. [Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos - Dialnet](#)

Cañibano García, F. (2017). El síndrome de Burnout en trabajadores sociales de los Centros de Acción Social (CEAS). [el síndrome de burnout en trabajadores sociales de los centros de acción social \(uva.es\)](#)

Cóndor, B. H., & Bunci, M. R. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1), 116-131. [Vista de La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa \(uce.edu.ec\)](#)

Chayan Llenque, R. M. (2023). Riesgos psicosociales en el trabajo, una revisión teórica. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6913/1/TIB\\_ChayanLlenqueRosauraMilagritos.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6913/1/TIB_ChayanLlenqueRosauraMilagritos.pdf)

Cruz Robazzi, M. L. D. C., Chaves Mauro, M. Y., Barcellos Dalri, R. D. C. D. M., Almeida da Silva, L., de Oliveira Secco, I. A., & Jorge Pedrão, L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1), 52-64. [Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud](#)

D'ambrosio, G. (2022). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud mental de la ciudad de Rosario y la región. [content \(uai.edu.ar\)](#)

Durán, S., García, J., Margel, A. P., Velázquez, M. G., & Hernandez-Sánchez, I. Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla Strategies to reduce Burnout syndrome in personnel working in Health Institutions in Barranquilla.[e62c20e2f0a8786081d5f9a77f16de96cd1b.pdf](http://e62c20e2f0a8786081d5f9a77f16de96cd1b.pdf) ([semanticscholar.org](http://semanticscholar.org))

Galdeano, H., Godoy, P., & Cruz, I. (2007). Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria. *Arch Prev Riesgos Labor*, 10(4), 174-180. [https://www.researchgate.net/profile/Ines-Cruz-9/publication/242616435\\_factores\\_de\\_riesgo\\_psicosocial\\_en\\_profesores\\_de\\_educacion\\_secundaria/links/00b7d52a0c80d0b46300000/factores-de-riesgo-psicosocial-en-profesores-de-educacion-secundaria.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ines-Cruz-9/publication/242616435_factores_de_riesgo_psicosocial_en_profesores_de_educacion_secundaria/links/00b7d52a0c80d0b46300000/factores-de-riesgo-psicosocial-en-profesores-de-educacion-secundaria.pdf)

Gamboa Suárez, A. A., & Muñoz García, P. A. (2017). Violencia en contextos escolares: percepción de docentes sobre manifestaciones de violencia en instituciones educativas en Cúcuta-Norte de Santander. *Psicogente*, 20(37), 89-98. [Violencia en contextos escolares: percepción de docentes sobre manifestaciones de violencia en instituciones educativas en Cúcuta-Norte de Santander](#)

GEOVANNA, N., & CEVALLOS, B. (2019). *Material didáctico para alumnos de educación inicial* (Bachelor's thesis, Quito). [UISRAEL-EC-DIS-378.242-2019-012.pdf](#)

Gil-Monte, P. R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud pública de México*, 44, 33-40. [es.scielosp.org](http://es.scielosp.org)

Gil-Monte, P. R., & García-Juesas, J. A. (2008). Efectos de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Un estudio longitudinal en enfermería. *Revista Mexicana de psicología*, 25(2), 329-337. <https://www.redalyc.org/pdf/2430/243016308012.pdf>

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29, 237-241. <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2012.v29n2/237-241/es>

Guitart, M. S. N., & Morelatto, R. A. (2020). Síndrome de burnout en odontólogos de la ciudad de Córdoba. *Revista de salud pública*, 24(1), 64-72. [Síndrome de burnout en odontólogos de la ciudad de Córdoba | Revista de Salud Pública \(unc.edu.ar\)](#)

Kimura, T., Bande, B., & Fernandez-Ferrín, P. (2018). Sobrecarga de trabajo e intimidación: El papel moderador de la resiliencia. *Revista Europea de Gestión*, 36(6), 736-745. [Sobrecarga de trabajo e intimidación: el papel moderador de la resiliencia - ScienceDirect](#)

Laguardo, P. V., & Ayala, L. D. M. (2013). Relación de los factores de riesgo psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander en el periodo del 2011-2012. *Revista ciencia y cuidado*, 10(2), 85-95. [Relación de los factores de riesgo psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander en el periodo del 2011-2012 - Dialnet](#)

León León, G. (2010). Los profesionales de secundaria, como factores de riesgo en el síndrome de Burnout. *Revista Electrónica Educare*, XV (1), enero-junio, 2011, pág. 186. [Visión de los profesionales de la escuela secundaria: Factores de riesgo del síndrome de burnout \(una.ac.cr\)](#)

López Palomar, M. D. R., García Cueva, S. A., & Pando Moreno, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y burnout en población económicamente activa de Lima, Perú. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 164-169. [Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima. Perú](#)

Madrigal Solano, D. (2006). "Burnout" en médicos: aproximaciones teóricas y algunos diagnósticos diferenciales. *Medicina Legal de Costa Rica*, 23(2), 137-153. ["Burnout" en médicos: aproximaciones teóricas y algunos diagnósticos diferenciales \(scielo.sa.cr\)](#)

Marchena Gómez, M. R. (2007). Gestionar y organizar el aula. *Jameos: publicación del CEP de Lanzarote*. [https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/109842/gestionar\\_y\\_organizar\\_elaula\\_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/109842/gestionar_y_organizar_elaula_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Malander, N. Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario Cienc Trab. 18 (57) Santiago dic. (2016). [Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario \(scielo.cl\)](#)

Manzano Díaz, Angélica. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511. Recuperado en 15 de abril de 2024, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2616-79642020000400012&lng=es&tlang=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642020000400012&lng=es&tlang=es).

Martínez-Mejía, E. M. M. A. N. U. E. L. (2022). Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 12(24), 17-28. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6913/1/TIB\\_ChayanLlenqueRosauraMilagritos.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6913/1/TIB_ChayanLlenqueRosauraMilagritos.pdf)

Muñoz, C. F. M., & Otálvaro, C. M. C. (2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3(2), 226-242. [Vista de Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria \(ucatolicaluisamigo.edu.co\)](#)

Mur de Víu, C., & Maqueda Blasco, J. (2011). Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión. medicina y Seguridad en el Trabajo. [Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión \(isciii.es\)](#)

Pérez Zorrilla, J. (2016). La regulación de la jornada docente en perspectiva comparada: los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. *Propuesta educativa*, (45), 10-20. <http://www.scielo.org.ar/pdf/pe/n45/n45a03.pdf>

Quiroga, V. F. (2013). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de escuela pública de la ciudad de Rosario. In *V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires. [Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de escuela pública de la ciudad de Rosario \(aacademica.org\)](#)

Reyes Perez, L. Y. (2024). Programa de carga laboral efectiva para incrementar la satisfacción laboral en un centro de educación técnico productiva de Trujillo, 2023. [Reyes\\_PLY-SD.pdf \(ucv.edu.pe\)](#).

Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral:¿ nuevos tiempos, nuevos riesgos?. *Observatorio laboral revista venezolana*, 2(3), 127-141. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>

Rosero, A. C. T., Álvarez, C. C. B. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista iberoamericana de psicología*, 5(2), 95-106. <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/rip.5210/218>

Santa Fernández, L. (2004). El desgaste profesional (síndrome de burnout) en los trabajadores sociales.[Untitled-57 \(uhu.es\)](#)

Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.[Síndrome de Burnout](#)

Tomlinson, C. A., & Vitale, G. (2005). *Estrategias para trabajar con la diversidad en el aula*.[https://d1wqxts1xzle7.cloudfront.net/54382319/Estrategias-para-trabajar-con-la-diversidad-en-el-aula-26-DE-FEBRERO-libre.pdf?1504915031=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEstrategias+para+trabajar+con+la+diversi.pdf&Expires=1730254572&Signature=EFvBSix-bmB22I3LkId1amUzm8wiKBDgQJYjitKdMcR8TYwfk1d9HIIIX8liJy7McbylBZcERPnSCz4rxky4XOT96NL6r~7Kn1oUCIjehtLMmP2HuxoR2oB9qX5PY1ciimK6imwZe7d2zksOQ3KRubG5eTYKyrZQ~t0wY-fCYL5yKqdDmPIVTwDnCOWPZ8QLGw5i2wBwfVmMb7fCTEUruYMEVmu6tMEU46YbJGQpYc3DDxo-0~LdldgrhBquSeyjU0pjDeF4PhP~cXDCuLXk3aX1ouShsOPBnqw9FIOHqKyUkFrXrmF0L2MUAAbNzpJaN9t0xf9PB-XcLagJ2TPQ\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqxts1xzle7.cloudfront.net/54382319/Estrategias-para-trabajar-con-la-diversidad-en-el-aula-26-DE-FEBRERO-libre.pdf?1504915031=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEstrategias+para+trabajar+con+la+diversi.pdf&Expires=1730254572&Signature=EFvBSix-bmB22I3LkId1amUzm8wiKBDgQJYjitKdMcR8TYwfk1d9HIIIX8liJy7McbylBZcERPnSCz4rxky4XOT96NL6r~7Kn1oUCIjehtLMmP2HuxoR2oB9qX5PY1ciimK6imwZe7d2zksOQ3KRubG5eTYKyrZQ~t0wY-fCYL5yKqdDmPIVTwDnCOWPZ8QLGw5i2wBwfVmMb7fCTEUruYMEVmu6tMEU46YbJGQpYc3DDxo-0~LdldgrhBquSeyjU0pjDeF4PhP~cXDCuLXk3aX1ouShsOPBnqw9FIOHqKyUkFrXrmF0L2MUAAbNzpJaN9t0xf9PB-XcLagJ2TPQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Vargas Rubilar, N., & Restelli, R. M. (2024). ESTRÉS EN PROFESORES ARGENTINOS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19. *Revista Científica Educ@ção*, 9(14). <https://doi.org/10.46616/rce.v9i14.106>. [Vista do ESTRÉS EN PROFESORES ARGENTINOS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 \(periodicosrefoc.com.br\)](#)

Vallejo, A. M. P., Oliva, L. J. P., Villota, J. A. F., & de Gil, G. I. (2012). Atención a estudiantes con necesidades educativas diversas: clave para la construcción de Instituciones de educación superior inclusivas. *Plumilla educativa*, 10(2), 126-150.<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/plumillaeducativa/article/view/461/556>

# Burnout en docentes

Somos estudiantes de la carrera de Contador Público y Perito Partidor de la Universidad Nacional de Cuyo, en nuestro trabajo final de investigación. La presente investigación es conducida por Benítez, Melisa y Della Fazia, Aldana. Los invitamos a responder este cuestionario sobre el desgaste profesional relacionado al exceso de trabajo que presentan los docentes de nivel primario y nivel secundario en un colegio privado de la provincia de Mendoza.

Solo pueden responder quienes sean empleados de la institución. La participación es libre, voluntaria y anónima. Si acepta participar, puede retirarse de la investigación en cualquier momento. Sus respuestas serán tratadas de manera confidencial, garantizando el secreto estadístico (Ley N° 17622).

El tiempo en responder este cuestionario es de 10 minutos aproximadamente. Desde ya, muchas gracias por su valiosa colaboración.

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Edad \*

Tu respuesta

Género \*

Femenino

Masculino

Nivel en el que ejerce la docencia \*

Elige



Hijos \*

Nivel de instrucción alcanzado \*

Elige



Antigüedad en la docencia (en años) \*

Tu respuesta

¿Cuántas horas le dedica a la docencia en el día? \*

Elige



¿Trabaja en más de una institución educativa? \*

Si

No

¿Cuántas horas le dedica a las tareas docentes fuera del horario laboral por día? \*

Elige



¿Qué otras tareas docentes realizadas fuera del horario de clases le resultan estresantes? Marque las dos más importantes \*

- Administrativas (planillas de notas, GEM, etc.)
- Corrección de exámenes y trabajos.
- Preparación de clases.
- Adaptación del material didáctico con nuevas tecnologías.
- Confección de informes pedagógicos.
- Reuniones o jornadas institucionales.
- Otro:

¿A qué situaciones estresantes se enfrenta dentro de la institución en el horario laboral? Marque las dos opciones más relevantes \*

- Mal comportamiento de alumnos.
- Bromas de mal gusto de alumnos hacia docentes.
- Malos comentarios, insultos, faltas de respeto.
- Conflictos con colegas.
- Ritmo de trabajo intenso.
- Falta de atención o concentración de los alumnos
- Falta de acompañamiento por parte de las familias
- Falta de apoyo o comprensión por parte de la dirección
- Dificultades para manejar el estrés
- Utilización sin permiso del teléfono celular por parte de los alumnos
- Otro:

A continuación hay algunas afirmaciones sobre su relación con las personas hacia las que trabaja y sobre usted mismo. Para responder a ellas tenga en cuenta que las respuestas varían entre 0 a 6, marque la frecuencia con la que usted experimenta las distintas situaciones:

\*

	0 Nunca	1 Alguna vez al año o menos	2 Una vez al mes o menos	3 Algunas veces al mes	4 Una vez por semana	5 Algunas veces por semana	6 Todos los días
--	---------	--------------------------------	--------------------------	---------------------------	----------------------	-------------------------------	------------------

1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotada/o con mi trabajo

2. Al final de la jornada laboral me siento agotada/o.

3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.

4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.

5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.

\*

	0 Nunca	1 Alguna vez al año o menos	2 Una vez al mes o menos	3 Algunas veces al mes	4 Una vez por semana	5 Algunas veces por semana	6 Todos los días
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Me siento "quemada/o" por el trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\*

	0 Nunca	1 Alguna vez al año o menos	2 Una vez al mes o menos	3 Algunas veces al mes	4 Una vez por semana	5 Algunas veces por semana	6 Todos los días
--	---------	--------------------------------	--------------------------	---------------------------	----------------------	-------------------------------	------------------

11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

12. Me siento con mucha vitalidad.

13. Me siento frustrada/o por mi trabajo.

14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.

15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo que atender.

\*

	0 Nunca	1 Alguna vez al año o menos	2 Una vez al mes o menos	3 Algunas veces al mes	4 Una vez por semana	5 Algunas veces por semana	6 Todos los días
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\*

0 Nunca	1 Alguna vez al año o menos	2 Una vez al mes o menos	3 Algunas veces al mes	4 Una vez por semana	5 Algunas veces por semana	6 Todos los días
---------	-----------------------------	--------------------------	------------------------	----------------------	----------------------------	------------------

20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.

21. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.

22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.

Obtener enlace

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Facultad de Ciencias Económicas - UNCUYO.  
Does this form look suspicious? [Informe](#)

Google Formularios

**DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD**

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 17 de diciembre del 2024

  
Benítez, Melisa Beatriz

.....  
Firma y aclaración

28078

.....  
Número de registro

37.738.765

.....  
DNI

## **DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD**

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 17 de diciembre del 2024



Della Fazia, Aldana Lorena

.....  
Firma y aclaración

29071

.....  
Número de registro

38.581.034

.....  
DNI