

Factores que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en los docentes en una Unidad Educativa en la Ciudad de Quito

Factors affecting the development of burnout syndrome in teachers at an Educational Unit in the City of Quito

Nicole Alejandra Otero Trujillo, José Luis Solano Peláez

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal en el síndrome de burnout de docentes de una institución educativa. Utilizando un diseño cuantitativo, se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) a una muestra de 85 docentes. Los resultados mostraron que el agotamiento emocional fue el principal predictor del burnout, con una correlación significativa de 0.832 ($p < 0.001$), seguido de la despersonalización con una correlación de 0.571 ($p < 0.001$). Sin embargo, no se observó una correlación significativa entre la realización personal y el burnout (-0.055 , $p = 0.617$). Estos hallazgos destacan la necesidad de implementar estrategias que reduzcan el agotamiento emocional y promuevan una mayor realización personal entre los docentes. Se concluye que las instituciones educativas deben priorizar intervenciones que aborden el bienestar emocional de los docentes para prevenir el burnout y mejorar el entorno educativo.

Palabras clave: Síndrome de Burnout; Agotamiento emocional; Despersonalización; Realización personal; Docentes.

Nicole Alejandra Otero Trujillo

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | nicole.otero@est.ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0005-3962-7809>

José Luis Solano Peláez

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | jsolano@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-8388-0338>

<https://doi.org/10.46652/runas.v5i10.217>
ISSN 2737-6230
Vol. 5 No. 10 julio-diciembre 2024, e240217
Quito, Ecuador

Enviado: septiembre 09, 2024
Aceptado: noviembre 10, 2024
Publicado: diciembre 03, 2024
Continuous Publication

Abstract

The aim of this study was to analyze the relationship between emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment in teacher burnout at an educational institution. Using a quantitative design, the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire was administered to a sample of 85 teachers. The results showed that emotional exhaustion was the main predictor of burnout, with a significant correlation of 0.832 ($p < 0.001$), followed by depersonalization with a correlation of 0.571 ($p < 0.001$). However, no significant correlation was observed between personal accomplishment and burnout (-0.055 , $p = 0.617$). These findings highlight the need to implement strategies aimed at reducing emotional exhaustion and promoting greater personal accomplishment among teachers. It is concluded that educational institutions must prioritize interventions that address teachers' emotional well-being to prevent burnout and improve the educational environment.

Keywords: Burnout syndrome; Emotional exhaustion; Depersonalization; Personal accomplishment; Teachers.

Introducción

El síndrome de burnout entre docentes de unidades educativas es un problema creciente que afecta su bienestar y desempeño laboral. Este fenómeno se caracteriza por una combinación de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, como resultado de la exposición prolongada al estrés laboral. La carga laboral excesiva, las relaciones interpersonales estresantes y la falta de reconocimiento y recursos adecuados son factores clave que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en este colectivo.

La carga laboral desmesurada es una de las principales causas de estrés entre los docentes, debido a la cantidad de responsabilidades y demandas que enfrentan en su trabajo diario. Las relaciones interpersonales, tanto con estudiantes como con colegas y administradores, pueden ser fuente de apoyo o de conflictos que contribuyen al estrés y al agotamiento emocional. Además, la falta de reconocimiento por parte de la comunidad educativa y la escasez de recursos, como tiempo, apoyo administrativo y oportunidades de desarrollo profesional pueden generar sentimientos de desvalorización y desmotivación entre los docentes.

Para comprender y abordar el síndrome de burnout en docentes, es fundamental contar con herramientas válidas y confiables para medir su presencia, así como identificar sus factores de origen. Entre las herramientas más utilizadas se encuentran el Maslach Burnout Inventory (MBI), que evalúa los tres componentes del burnout, y el Copenhagen Burnout Inventory (CBI), que se centra en el agotamiento emocional, el agotamiento cognitivo y el agotamiento físico. Estas herramientas proporcionan una comprensión detallada de la presencia y gravedad del burnout, lo que facilita la implementación de intervenciones preventivas y de apoyo para los docentes.

En general, la Teoría del Desgaste Profesional, desarrollada por Maslach y Leiter (2001), postula que el síndrome de burnout surge de la interacción entre las características individuales del trabajador y las condiciones laborales estresantes. Esta teoría identifica tres componentes principales del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Sugiere que el agotamiento emocional resulta de la exposición prolongada al estrés laboral, la despersonalización se refiere a la adopción de actitudes negativas y distantes hacia el trabajo y los

demás, mientras que la falta de realización personal implica sentimientos de incompetencia y falta de logro en el trabajo. Esta teoría destaca la importancia de abordar tanto los factores individuales como los organizacionales para prevenir y mitigar el síndrome de burnout entre los trabajadores.

El Modelo Demanda-Control, propuesto por Karasek (1979), sugiere que la combinación de altas demandas laborales y bajo control sobre el trabajo aumenta el riesgo de experimentar burnout. Este modelo identifica dos dimensiones principales del trabajo: las demandas laborales, que se refieren al nivel de carga psicológica y física requerida por el trabajo, y el control sobre el trabajo, que se refiere al grado de autonomía y autoridad que tiene el trabajador para tomar decisiones sobre su trabajo. El modelo postula que cuando las demandas son altas y el control es bajo, los trabajadores están en mayor riesgo de desarrollar burnout debido a la falta de recursos para enfrentar el estrés laboral. Esta teoría ha sido ampliamente utilizada para comprender y prevenir el burnout en diferentes contextos laborales.

El artículo de Al-Asadi et al. (2018), proporciona una definición exhaustiva del síndrome de burnout en el contexto de los profesores de escuela primaria en Iraq. El síndrome de burnout se conceptualiza como un estado de agotamiento físico, emocional y mental que resulta de la exposición crónica al estrés laboral. En este estudio, se identifican múltiples factores de riesgo asociados con el burnout entre los profesores, que incluyen la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos, el conflicto interpersonal y la falta de apoyo institucional. Esta definición subraya la compleja interacción entre los factores individuales y contextuales que contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout en el ámbito educativo, lo que destaca la importancia de abordar tanto los aspectos personales como los organizacionales para prevenir y mitigar este fenómeno.

Por su parte, Alonso-Muñoz, et al. (2022), presentan una definición integral del síndrome de burnout en relación con las relaciones interpersonales conflictivas en el lugar de trabajo. El síndrome de burnout se caracteriza como un estado de agotamiento físico, emocional y mental que surge de la exposición crónica al estrés laboral, exacerbado por la presencia de conflictos interpersonales en el entorno laboral. Esta definición resalta la importancia de las relaciones interpersonales en la génesis y mantenimiento del burnout, subrayando cómo los conflictos y tensiones en el trabajo pueden contribuir al desarrollo de este fenómeno. Además, destaca la necesidad de abordar tanto los factores individuales como los contextuales en la prevención y gestión del burnout en el ámbito laboral.

El estudio de Arias Gallegos, et al. (2019), ofrece una definición del síndrome de burnout, este se define como un estado de agotamiento físico, emocional y mental que resulta de la exposición prolongada a demandas laborales excesivas y desgastantes. En este análisis psicométrico y comparativo, se identifican y evalúan los niveles de agotamiento, cinismo y falta de eficacia profesional entre los docentes, destacando cómo estos componentes se entrelazan para conformar el síndrome de burnout. Además, se examinan las diferencias en la manifestación del burnout entre los profesores de escuela y universidad, lo que permite una comprensión más completa de este fenómeno en el ámbito educativo. Esta definición subraya la importancia de considerar los aspectos

individuales y contextuales en la evaluación y abordaje del burnout entre los profesionales de la educación.

El estudio de Bakker y Demerouti (2023), examina la relación entre el compromiso laboral y el síndrome de burnout, centrándose en el papel de las demandas y los recursos laborales. Utilizando datos de una muestra de trabajadores, se encontró una asociación negativa entre el burnout y el compromiso laboral, lo que sugiere que niveles más altos de compromiso laboral están relacionados con menores niveles de burnout. Además, se identificó que las demandas laborales están positivamente asociadas con el burnout, mientras que los recursos laborales están negativamente asociados con él. Estos hallazgos resaltan la importancia de gestionar tanto las demandas laborales como los recursos laborales para promover el compromiso laboral y reducir el riesgo de burnout en los trabajadores.

El estudio de Russo, et al. (2023), examinó el papel del apoyo social en la mitigación del burnout entre enfermeras en Italia. A través de un estudio transversal, se evaluaron los niveles de burnout y la percepción de apoyo social entre las enfermeras. Los resultados indicaron que un mayor apoyo social estaba asociado con niveles más bajos de burnout. Específicamente, se encontró que el apoyo emocional y el apoyo instrumental estaban significativamente relacionados con una menor incidencia de burnout. Estos hallazgos resaltan la importancia del apoyo social en la salud mental y el bienestar de las enfermeras, sugiriendo que fortalecer las redes de apoyo puede ayudar a mitigar el burnout en este grupo profesional.

Por su parte, Chen & Chang (2023), investiga la relación entre las demandas laborales, los recursos laborales y el síndrome de burnout en docentes de escuelas urbanas. Utilizando datos recopilados de encuestas realizadas a docentes, los autores examinaron cómo diversas demandas laborales, como la carga de trabajo y la falta de apoyo administrativo, se relacionan con el burnout en este contexto. Además, exploraron cómo ciertos recursos laborales, como el apoyo social y las oportunidades de desarrollo profesional, pueden mitigar el impacto negativo de las demandas laborales en el burnout. Los hallazgos proporcionan una comprensión más profunda de los factores que contribuyen al síndrome de burnout en docentes de entornos urbanos, lo que podría informar intervenciones destinadas a mejorar su bienestar laboral.

El agotamiento emocional se define como una sensación de estar emocionalmente exhausto y desbordado, lo cual es particularmente común entre los profesionales que trabajan en entornos de alta demanda, como los docentes. Según el estudio de Bakker y Costa (2020), el agotamiento emocional es el primer componente del burnout que aparece, caracterizado por una pérdida de energía y una disminución de la capacidad para enfrentar las demandas diarias del trabajo. Este agotamiento afecta negativamente la salud mental y física de los docentes, llevándolos a sentir una profunda fatiga, irritabilidad y una falta de motivación para realizar sus tareas. La investigación sugiere que el agotamiento emocional no solo impacta el bienestar individual, sino que también disminuye la calidad de la enseñanza y la satisfacción laboral, creando un ciclo vicioso de estrés y agotamiento.

El agotamiento emocional es una respuesta prolongada al estrés crónico en el lugar de trabajo, caracterizado por un profundo cansancio emocional y una reducción de la capacidad para experimentar emociones positivas por lo que según el estudio de Zacher y Rudolph (2018), el agotamiento emocional se manifiesta como una fatiga extrema que no se alivia con el descanso, afectando significativamente la salud mental de los docentes. Este estado de agotamiento está asociado con síntomas de depresión, ansiedad y trastornos del sueño, deteriorando la capacidad del individuo para funcionar efectivamente en su rol profesional. Los autores destacan que el agotamiento emocional puede llevar a una disminución de la empatía y la paciencia, afectando negativamente las interacciones con los estudiantes y colegas, y aumentando el riesgo de conflictos interpersonales y desmotivación laboral.

De acuerdo con el estudio de Sokal et al. (2020), los docentes que experimentan agotamiento emocional reportan una reducción en su sentido de competencia y logro en su trabajo. Este estado emocional agotado lleva a una disminución de la motivación y la satisfacción laboral, y puede provocar una mayor tendencia a ausentarse del trabajo o incluso a abandonar la profesión. El agotamiento emocional se refiere a la sensación de estar emocionalmente agotado por las demandas de trabajo, resultando en una disminución de la eficacia profesional, por lo que los autores sugieren que el este es un predictor significativo de la intención de dejar el trabajo, subrayando la importancia de intervenciones que mejoren la salud emocional de los docentes para mantener su bienestar y efectividad en el aula.

Por otro lado, la teoría del desgaste profesional de Maslach y Leiter (2001), describe el burnout como un proceso multidimensional compuesto por agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. En el ámbito docente, el agotamiento emocional se produce por la continua exposición a las exigencias emocionales del trabajo, lo que drena la energía y reduce la capacidad para enfrentar las tareas diarias. La despersonalización se manifiesta como una actitud cínica y distante hacia los estudiantes y colegas, disminuyendo la calidad de las interacciones y el compromiso con el trabajo. La falta de realización personal implica una disminución en el sentido de logro y competencia profesional, lo que afecta negativamente la motivación y satisfacción laboral. Maslach y Leiter destacan que el burnout no solo afecta el bienestar individual, sino que también deteriora la efectividad organizacional, subrayando la necesidad de intervenciones tanto a nivel personal como institucional para mitigar sus efectos.

Por su lado, el modelo demanda-control de Karasek (1979), propone que el estrés laboral y el consiguiente burnout resultan de la interacción entre las demandas laborales y el control que los trabajadores tienen sobre su trabajo. En el contexto educativo, los docentes enfrentan altas demandas, como la gestión del aula, la preparación de lecciones y la evaluación de los estudiantes. Si estas demandas no se equilibran con un adecuado nivel de control y autonomía en la toma de decisiones, los docentes experimentan una mayor presión y estrés, contribuyendo al agotamiento emocional. Karasek sugiere que aumentar la autonomía y el control sobre el trabajo puede reducir

significativamente los niveles de estrés y prevenir el burnout. Este modelo ha sido fundamental para el rediseño de trabajos y la implementación de políticas que buscan proporcionar un equilibrio adecuado entre las demandas laborales y la capacidad de los trabajadores para gestionarla eficazmente.

La Teoría del Estrés y el Afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984), ofrece una perspectiva detallada sobre cómo los individuos perciben y manejan el estrés. Según esta teoría, el estrés surge cuando las demandas ambientales superan los recursos personales y las habilidades de afrontamiento de un individuo. En el contexto docente, esto se traduce en situaciones donde las exigencias del trabajo escolar, como la presión por cumplir con estándares académicos y manejar la conducta estudiantil, son vistas como abrumadoras. El agotamiento emocional se produce cuando los docentes no pueden encontrar formas efectivas de enfrentar estas demandas. Lazarus y Folkman enfatizan la importancia de las estrategias de afrontamiento y el apoyo social para gestionar el estrés. Promover habilidades de afrontamiento efectivas y proporcionar un entorno de apoyo pueden ayudar a los docentes a manejar mejor el estrés laboral, reduciendo así el riesgo de burnout.

Por otra parte, el estudio de Rodríguez et al. (2021), reveló que el 65% de los docentes encuestados reportaron niveles elevados de agotamiento emocional, lo que se asoció con una incidencia de burnout del 58% en la muestra. De los participantes con altos niveles de agotamiento emocional, el 72% presentó síntomas significativos de agotamiento laboral, mientras que el 40% mostró despersonalización. La investigación encontró que el 53% de los docentes con agotamiento emocional severo también reportaron una baja realización personal. Estos datos indican una clara relación entre el agotamiento emocional y el desarrollo del burnout, con un impacto negativo significativo en la salud mental de los educadores. Además, el estudio identificó que el 62% de los docentes con burnout tenían estrategias de afrontamiento inadecuadas, lo que sugiere la necesidad urgente de intervenciones en el entorno laboral para reducir el riesgo de burnout.

De esta manera, Martínez y Gómez (2022), encontraron que el 70% de los docentes universitarios encuestados experimentaron agotamiento emocional, con un 65% de estos reportando niveles altos de burnout. El estudio mostró que el 55% de los participantes con agotamiento emocional elevado también presentaron síntomas significativos de despersonalización y el 50% tuvo una baja realización personal. Los datos indicaron que el 60% de los docentes con agotamiento emocional alto tenían una percepción negativa del apoyo institucional, lo que contribuyó a un mayor riesgo de burnout. Además, el estudio reveló que el 45% de los participantes con burnout experimentaron una sobrecarga administrativa considerable. Estos hallazgos destacan la importancia de proporcionar un entorno de trabajo de apoyo para mitigar los efectos del agotamiento emocional y prevenir el burnout en el ámbito universitario.

Y según lo expuesto por Hernández y López (2023), reportaron que el 67% de los docentes de primaria en Colombia experimentaron niveles altos de agotamiento emocional, con un 60% de estos mostrando signos de burnout. Entre los docentes con agotamiento emocional severo, el 55% presentó despersonalización significativa y el 50% mostró una baja realización personal. El estudio también encontró que el 48% de los participantes con burnout reportaron una alta carga

administrativa como un factor contribuyente al agotamiento emocional. Además, el 52% de los docentes con agotamiento emocional y burnout indicaron que la falta de tiempo para la preparación de clases era un problema crítico. Estos resultados subrayan la necesidad de intervenciones para mejorar la gestión del tiempo y el apoyo profesional, con el objetivo de reducir el agotamiento emocional y prevenir el burnout en el contexto de la educación primaria.

La despersonalización se define como un estado de desapego emocional y actitud cínica hacia los estudiantes y colegas, característico del síndrome de burnout en docentes. Este fenómeno surge como una respuesta defensiva ante la sobrecarga emocional y el estrés continuo en el entorno educativo (Gil-Monte, 2021). Los docentes que experimentan despersonalización tienden a desarrollar una actitud fría y distante, reduciendo su empatía y afecto hacia los demás. Este mecanismo de defensa es visto como un intento de reducir el estrés emocional y protegerse del agotamiento. La investigación de Gil-Monte (2021), destaca que la despersonalización no solo afecta la calidad de la enseñanza, sino que también deteriora las relaciones interpersonales en el entorno escolar.

Otra definición que podemos encontrar es que la despersonalización se refiere a la adopción de una actitud distante y cínica por parte de los docentes hacia sus alumnos y el entorno educativo, como parte del síndrome de burnout. Este estado se manifiesta cuando los docentes perciben una disonancia entre sus expectativas profesionales y la realidad de su trabajo diario, llevando a una desconexión emocional como estrategia de afrontamiento. Van Droogenbroeck y Spruyt (2020), encontraron que la despersonalización es común entre los docentes que enfrentan altos niveles de estrés y baja satisfacción laboral, lo que resulta en una disminución del compromiso y la motivación en su rol educativo.

Por otro lado, Kim y Lim (2022), definen a la despersonalización, dentro del contexto del burnout docente, se describe como un proceso en el cual los educadores desarrollan una actitud negativa y distante hacia sus estudiantes y colegas, perdiendo la capacidad de empatizar y comprometerse emocionalmente. Kim y Lim (2022), argumentan que este fenómeno es una respuesta adaptativa a la exposición prolongada al estrés laboral y a la falta de apoyo institucional. La despersonalización actúa como una barrera emocional, permitiendo a los docentes continuar con sus responsabilidades mientras minimizan el impacto emocional del trabajo. Este estado no solo afecta el bienestar de los docentes, sino que también repercute negativamente en el ambiente de aprendizaje y en la calidad de la educación.

La teoría del desbalance esfuerzo-recompensa, propuesta por Siegrist (1996), sostiene que el burnout, incluyendo la despersonalización, se desarrolla cuando hay un desequilibrio entre el esfuerzo invertido en el trabajo y las recompensas recibidas. En el contexto de la docencia, los profesores que sienten que sus esfuerzos no son adecuadamente reconocidos ni recompensados pueden desarrollar actitudes cínicas y distantes hacia sus estudiantes y colegas, manifestando despersonalización. Este cinismo actúa como una forma de autoprotección ante el estrés crónico y la percepción de injusticia laboral. Según Siegrist, esta falta de reciprocidad no solo incrementa el riesgo de despersonalización, sino que también afecta negativamente la salud mental y física de los

docentes. Por lo tanto, es crucial que las instituciones educativas reconozcan y valoren el esfuerzo de los docentes para prevenir la aparición de burnout y despersonalización.

Por otro lado, el modelo de conservación de recursos, desarrollado por Hobfoll (1989), sugiere que el burnout, incluida la despersonalización, ocurre cuando los individuos experimentan una pérdida de recursos o la amenaza de dicha pérdida. En el ámbito educativo, los recursos pueden incluir el tiempo, la energía emocional y el apoyo social. Cuando los docentes sienten que sus recursos están siendo continuamente drenados sin oportunidad de recuperación, pueden desarrollar una actitud de despersonalización como mecanismo de defensa. Este distanciamiento emocional permite a los docentes proteger los pocos recursos que les quedan, evitando el agotamiento total. La teoría resalta la importancia de proporcionar recursos suficientes y adecuados a los docentes para prevenir el burnout y fomentar un ambiente laboral saludable.

Por su parte, Lazarus y Folkman (1984), propusieron que el estrés crónico, como el experimentado por los docentes, puede llevar a respuestas adaptativas disfuncionales como la despersonalización. Esta teoría sugiere que, ante una situación de estrés constante y la percepción de falta de control, los individuos pueden desarrollar una actitud desapegada y cínica hacia su entorno laboral. En el contexto educativo, los docentes pueden utilizar la despersonalización como una estrategia de afrontamiento para manejar la sobrecarga emocional y protegerse del desgaste profesional. Este distanciamiento emocional permite a los docentes seguir operando en un entorno estresante, aunque a costa de la calidad de sus interacciones y su satisfacción laboral. Reconocer y manejar el estrés de manera efectiva es esencial para mantener la salud y el bienestar de los docentes.

Existen diversos estudios, por ejemplo, tenemos el realizado por Yildirim (2020), con 298 docentes de secundaria en Turquía, se exploró la relación entre la despersonalización y el burnout. Los resultados indicaron que el 45% de los participantes experimentaba niveles significativos de despersonalización, y estos niveles estaban correlacionados positivamente con el agotamiento emocional y la disminución de la satisfacción laboral. Estadísticamente, los docentes con altos niveles de despersonalización reportaron un incremento del 50% en las tasas de ausentismo y un aumento del 30% en la intención de abandonar la profesión. Este estudio destaca la importancia de implementar estrategias de apoyo emocional y programas de bienestar para reducir la despersonalización y, por ende, el burnout.

Por otro lado, el estudio de García-Carmona et al. (2019), investigó la incidencia de la despersonalización en el síndrome de burnout entre docentes de educación primaria en España. A través de un análisis de datos de 354 profesores, encontraron que el 37% de los encuestados mostraba altos niveles de despersonalización, lo cual estaba fuertemente asociado con el agotamiento emocional y la reducción de la realización personal. Los resultados estadísticos mostraron que los docentes con mayor despersonalización tenían un riesgo tres veces mayor de desarrollar burnout completo en comparación con aquellos con niveles bajos de despersonalización. Estos hallazgos subrayan la necesidad de intervenciones específicas que aborden la despersonalización para prevenir el burnout en este colectivo profesional.

Otros autores que coinciden son Lau et al. (2021), llevaron a cabo un estudio con 412 profesores de escuelas secundarias en Hong Kong para investigar los factores que contribuyen al burnout, con un enfoque particular en la despersonalización. Los resultados mostraron que el 42% de los docentes presentaba niveles altos de despersonalización, los cuales estaban significativamente asociados con una mayor carga de trabajo y falta de apoyo institucional. Las estadísticas revelaron que los profesores con niveles elevados de despersonalización tenían el doble de probabilidades de experimentar agotamiento emocional y una disminución del 40% en la satisfacción con su trabajo. Este estudio enfatiza la necesidad de políticas escolares que fomenten un ambiente de trabajo más colaborativo y de apoyo para mitigar los efectos negativos de la despersonalización.

La realización profesional se define como la percepción de éxito y competencia en el trabajo, lo cual es fundamental para el bienestar y la motivación de los docentes. Según Skaalvik y Skaalvik (2017), la falta de realización profesional es un predictor significativo del síndrome de burnout entre los docentes. En su estudio con profesores de educación primaria y secundaria, encontraron que aquellos con altos niveles de realización profesional reportaban menores niveles de agotamiento emocional y despersonalización. Los datos indicaron que la percepción de eficacia y el sentido de logro en su labor educativa eran cruciales para mantener un equilibrio emocional y evitar el desgaste. La ausencia de estos sentimientos positivos puede llevar a una pérdida de motivación y aumento del estrés, contribuyendo al desarrollo del burnout.

Según Klassen y Tze (2014), definen la realización profesional como el sentimiento de satisfacción y eficacia que los docentes experimentan cuando logran sus objetivos pedagógicos y contribuyen al desarrollo de sus estudiantes. Su investigación muestra que la realización profesional actúa como un factor protector contra el burnout. Los datos recolectados de más de 1,200 docentes indicaron que aquellos con un fuerte sentido de realización profesional tenían menores niveles de agotamiento emocional y despersonalización. La percepción de competencia y el reconocimiento de su impacto positivo en los estudiantes fomentan un ambiente de trabajo positivo y reducen la vulnerabilidad al estrés y al burnout.

Por otro lado, Schaufeli y Bakker (2004), definen la realización profesional como una dimensión clave del bienestar laboral que implica un sentimiento de éxito y competencia en el trabajo. En su modelo de burnout, la falta de realización profesional es uno de los componentes centrales que pueden llevar al desgaste. En su estudio con docentes de educación primaria y secundaria, encontraron que los niveles altos de realización profesional estaban inversamente relacionados con el burnout. Los docentes que se sentían realizados y competentes en su trabajo reportaron menos síntomas de agotamiento emocional y despersonalización. La percepción de logros y el reconocimiento adecuado en el entorno educativo son esenciales para mantener la motivación y prevenir el burnout.

Tenemos diversas teorías entre ellas, la teoría de la autodeterminación, desarrollada por Deci y Ryan (2000), plantea que la realización profesional es crucial para el bienestar y la motivación

intrínseca de los individuos. En el contexto de los docentes, esta teoría sugiere que la realización profesional, que se refiere a la percepción de competencia, autonomía y relaciones significativas en el trabajo, puede proteger contra el síndrome de burnout. Cuando los docentes sienten que tienen el control sobre sus tareas, pueden tomar decisiones autónomas y experimentan crecimiento y desarrollo profesional, es menos probable que sufran de agotamiento emocional y despersonalización. Por lo tanto, la falta de realización profesional puede llevar a una disminución de la motivación intrínseca y al desarrollo del burnout.

Otro punto de vista es la teoría del ajuste persona-entorno, propuesta por Edwards et al. (1998), sugiere que la realización profesional se logra cuando hay una congruencia entre las capacidades del individuo y las demandas del trabajo, así como entre las necesidades del individuo y las recompensas del trabajo. En el ámbito educativo, cuando los docentes encuentran que sus habilidades y competencias son adecuadas para las tareas que realizan, y sus necesidades de reconocimiento y crecimiento profesional son satisfechas, es menos probable que experimenten burnout. Sin embargo, una falta de ajuste puede llevar a frustración, estrés y eventualmente al burnout, con la realización profesional actuando como un amortiguador crucial en esta relación.

Existe también la teoría de la motivación-higiene, también conocida como la teoría de los dos factores de Herzberg (1966), postula que la realización profesional es un factor motivacional intrínseco que puede influir significativamente en la satisfacción laboral y, por ende, en la prevención del burnout. Según Herzberg, factores motivacionales como el logro, el reconocimiento y el trabajo en sí mismo son esenciales para la realización profesional. En el contexto educativo, cuando los docentes experimentan estos factores, es más probable que se sientan realizados y satisfechos en sus roles, lo cual disminuye la probabilidad de desarrollar burnout. Por otro lado, la ausencia de estos factores puede conducir a la desmotivación y al aumento del estrés laboral, contribuyendo al burnout.

Existen estudios sobre la realización profesional, entre esos destacamos el estudio de Martínez et al. (2020), realizaron un estudio con 520 docentes de educación primaria en México para analizar cómo la realización profesional influye en el síndrome de burnout. Los resultados mostraron que el 58% de los docentes con baja realización profesional experimentaban altos niveles de agotamiento emocional y un 40% mostraba signos de despersonalización. El análisis estadístico reveló que un aumento de un punto en la escala de realización profesional estaba asociado con una reducción del 0.25 en la escala de agotamiento emocional. Este estudio resalta la necesidad de fomentar un ambiente de trabajo que valore y reconozca los logros profesionales de los docentes, como una estrategia clave para prevenir el burnout.

Tenemos también el estudio de Chan et al. (2021), investigó la relación entre la realización profesional y el síndrome de burnout en 450 docentes de educación secundaria en Singapur. Utilizando encuestas y análisis estadísticos, los investigadores encontraron que un 62% de los docentes con baja realización profesional presentaba altos niveles de agotamiento emocional, y un 48% reportaba despersonalización. Además, los datos revelaron que aquellos docentes con alta realización profesional tenían un 35% menos de probabilidades de experimentar burnout.

en comparación con sus colegas menos realizados. Estos hallazgos subrayan la importancia de la satisfacción laboral y el sentido de logro como factores protectores contra el burnout, destacando la necesidad de políticas educativas que promuevan el desarrollo profesional y el reconocimiento del desempeño docente.

Así mismo, en un estudio reciente, Zhang y Feng (2022), exploraron la relación entre la realización profesional y el burnout en 600 docentes de secundaria en China. A través de un cuestionario estandarizado y análisis de regresión, encontraron que el 65% de los docentes con bajos niveles de realización profesional reportaban altos niveles de agotamiento emocional, mientras que el 52% experimentaba despersonalización. Los datos mostraron que la realización profesional explicaba un 28% de la varianza en los niveles de burnout, destacando su importancia como factor protector. Los autores concluyen que promover oportunidades de desarrollo profesional y reconocer los logros docentes son estrategias efectivas para reducir el burnout y mejorar el bienestar docente.

Metodología

El presente estudio es una investigación de tipo descriptiva porque se enfoca en detallar y caracterizar los diversos factores que contribuyen al fenómeno que se está estudiando como menciona Guevara et al (2020). Además, presenta un abordaje cuantitativo, que se justifica por la necesidad de obtener datos precisos y objetivos sobre la prevalencia y los factores asociados al Síndrome de Burnout, a través de una encuesta estructuradas y estandarizada, como menciona Field (2018), con esta herramienta se puede recopilar datos numéricos que permiten realizar un análisis estadístico para identificar las relaciones significativas. Este enfoque facilita la cuantificación del nivel de burnout y la evaluación de la correlación entre el burnout y diversos factores como son el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización profesional, utilizando una herramienta cuantitativa como lo es el Maslach Burnout Inventory (MBI), instrumento utilizado regularmente ya que este nos asegura la fiabilidad y validez de los resultados, permitiendo una comprensión más clara y precisa del fenómeno.

La combinación del enfoque descriptivo con el cuantitativo es particularmente adecuada para este estudio porque permite no solo identificar y describir los factores del burnout, sino también medir la magnitud de su impacto en los docentes. El enfoque descriptivo proporciona una comprensión contextual y cualitativa de los factores involucrados, mientras que el enfoque cuantitativo ofrece datos empíricos que pueden ser analizados estadísticamente para determinar la fuerza de las asociaciones y la prevalencia de los síntomas de burnout. Esta metodología mixta permite obtener una visión integral y detallada del síndrome de burnout, proporcionando una base robusta para la formulación de estrategias de intervención efectivas que mejoren la salud mental y el bienestar de los docentes (Johnson, 2019).

Para la recolección de datos, se utilizaron dos instrumentos, todos cuestionarios autoadministrados que fueron puestos a disposición de los docentes de una unidad educativa en la ciudad

de Quito, durante el año lectivo 2023-2024; en el primer cuestionario se incluyeron preguntas demográficas (edad, sexo, tiempo que laboran en la institución).

Para la medición del Burnout se utilizó la versión en español de la herramienta Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual se compone de 22 ítems que se dividen en tres dimensiones: agotamiento emocional (AE; constituido por nueve preguntas, despersonalización (DP; constituido por cinco preguntas), y por último, la Realización Profesional (RP; constituida por ocho preguntas). Cada pregunta se evaluará en una escala de Likert de 7 puntos, que varía de “nunca” (= 0) a “diariamente” (= 7). Los resultados del inventario se presentan en tres puntuaciones separadas, correspondientes a cada factor o subescala. El cuestionario MBI es ampliamente reconocido por su fiabilidad y validez, y es considerado el “estándar de oro” para medir el burnout (Maslach et al., 1986).

Resultados

A continuación, se muestran los resultados de las características obtenidas en los encuestados

Tabla 1 Características demográficas de los encuestados

Variables	f	%
Edad		
> 50 años	6	7,06%
41 - 50 años	12	14,12%
31 - 40 años	37	43,53%
21 - 30 años	30	35,29%
Total general	85	100%
Género		
Masculino	44	51,76%
Femenino	41	48,24%
Total general	85	100,00%
Tiempo que labora en institución		
Menos de 6 meses	4	4,71%
De 1 año a 5 años	36	42,35%
De 5 años a 10 años	11	12,94%
De 6 meses a 1 año	26	30,59%
Más de 10 años	8	9,41%
Total general	85	100

Fuente: elaboración propia

Los resultados muestran el mayor porcentaje de edad que poseen los docentes es entre los 21 y 40 años correspondiendo a un 78,82%, el 51,76% pertenecen al género masculino. El tiempo en que laboran en la institución ronda entre los 6 meses hasta los 5 años, abarcando el 72,94% del to-

tal general. Esta variabilidad en los rangos de edad y tiempo que laboran en la institución pueden influir en las pruebas de normalidad que se realizan a las variables.

Para la evaluación del síndrome de burnout en los docentes de la institución, se utilizó la encuesta Maslach burnout Inventory (MBI), en la que nos arrojó los siguientes resultados

Tabla 2 Factores relacionados en el Síndrome de Burnout

Variables	f	%
Agotamiento emocional (AE)		
Alto	6	7,06%
Medio	49	57,65%
Bajo	30	35,29%
Total general	85	100,00%
Despersonalización (D)		
Alto	5	5,88%
Medio	52	61,18%
Bajo	28	32,94%
Total general	85	100,00%
Realización personal (RP)		
Alto	4	4,71%
Medio	45	52,94%
Bajo	36	42,35%
Total general	85	100,00%

Fuente: elaboración propia

Los resultados nos indican que el 52,94% de los docentes presentó un nivel medio de agotamiento emocional, mientras que en la despersonalización, el 61,18% mostró niveles medios, y en la realización personal, el 52,94% de los docentes reportó un nivel medio, mientras que el 42,35% se encontró en niveles bajos. Solo una pequeña proporción de la muestra presentó niveles altos en los tres factores.

Prueba de normalidad y análisis correlacional

Para determinar las diferencias significativas existentes entre las variables, se realizó de manera inicial la prueba de normalidad de datos para la verificación de la hipótesis. Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra es mayor a 50, en las que nos arrojó un valor de p mayor a 0,05 en la variable de agotamiento emocional, mientras que en las variables de despersonalización y realización personal nos arroja un valor menor a 0,05; lo que nos indica que estas no posee una distribución normal, que puede deberse a la variabilidad en los datos que se presentan en los encuestados, por lo que para evaluar la correlación de las variables, se procedió a seleccionar la prueba no paramétrica que corresponde al Rho de Spearman. A continuación, se muestran los resultados obtenidos:

Tabla 3. Resultados de la prueba de normalidad entre las variables

Kolmogorov-Smirnov				Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.		Estadístico	gl	Sig.
SB	0,076	85	0,200		0,989	85	0,685
AE	0,075	85	0,200		0,991	85	0,797
D	0,101	85	0,032		0,075	85	0,101
RP	0,117	85	0,006		0,944	85	0,001

Fuente: elaboración propia

EL resultado del test de Kolmogorov-Smirnov indica la normalidad de las variables, tanto para el síndrome de burnout como para agotamiento emocional, ya que arrojan valor de significancia de más de 0.05, lo que presupone una distribución normal de estas variables. No obstante, en cuanto a la despersonalización y realización personal, se obtienen valores de significancia menores a de 0.05 lo que nos señala la no normalidad.

Tabla 4 Resultados del análisis correlacional del síndrome de burnout vs los factores encuestados

		SD	AE	DP	RP
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	0,832	0,571	-0,55
	Sig. (bilateral)		< 0,001	< 0,001	0,617
	N	85	85	85	85
	Correlación de Pearson	0,832	1,000	0,576	-0,158
	Sig. (bilateral)	< 0,001		< 0,001	0,150
	N	85	85	85	85
	Correlación de Pearson	0,571	0,576	1,000	0,069
	Sig. (bilateral)	< 0,001	< 0,001		0,528
	N	85	85	85	85
	Correlación de Pearson	-0,055	-0,158	0,069	1,000
	Sig. (bilateral)	0,617	0,150	0,528	
	N	85	85	85	85

Fuente: elaboración propia

Los resultados de los análisis estadísticos muestran una relación positiva entre el síndrome de burnout (SD) y el agotamiento emocional (AE), así también como con la despersonalización (DP); manteniendo una relación directamente proporcional, ambas con un $p < 0,001$. Por otro lado, se presenta una relación negativa entre SD y la realización personal (RP) con un p de 0,617; esto quiere decir que mientras mayor realización presentan los docentes, es menor la probabilidad de padecer de síndrome de burnout.

Discusión

En el presente estudio, los resultados muestran una relación significativa entre el agotamiento emocional y el síndrome de burnout, con una correlación alta de 0.832 ($p < 0.001$). Esta relación es consistente con investigaciones recientes que destacan al agotamiento emocional como un factor clave en el desarrollo del burnout en docentes. Por ejemplo, un estudio realizado en España

en 2021 reportó que el 62% de los docentes experimentaron niveles elevados de agotamiento emocional, lo que coincide con los hallazgos de nuestro estudio, donde el 57,65% de los participantes presentó niveles medios de agotamiento emocional y un 7,06% reportó niveles altos. Estas cifras reflejan un patrón persistente en el que el agotamiento emocional es una manifestación predominante del síndrome de burnout en el ámbito educativo, especialmente en contextos laborales de alta demanda emocional.

La despersonalización, otro factor crucial en el síndrome de burnout, también mostró una correlación significativa con el burnout en nuestro estudio ($r = 0.571$, $p < 0.001$), aunque de menor magnitud que el agotamiento emocional. Este hallazgo concuerda con la investigación de González et al. (2022), quienes encontraron que el 28% de los docentes experimentaban niveles elevados de despersonalización, un resultado similar al 32,94% de nuestra muestra que presentó niveles medios de despersonalización, y el 5,88% con niveles altos. Sin embargo, la literatura sugiere que la despersonalización suele ser una respuesta secundaria al agotamiento emocional, lo cual podría explicar la menor prevalencia y la relación más débil en comparación con el agotamiento emocional.

En cuanto a la realización personal, nuestro estudio reveló una correlación negativa no significativa con el síndrome de burnout (-0.055 , $p = 0.617$), lo que sugiere que, en este contexto específico de los docentes, los niveles de realización personal no parecen estar directamente asociados con el burnout. Esto es consistente con los resultados de una investigación realizada en Brasil en 2020, donde la realización personal mostró una correlación no significativa con el burnout en una muestra de 95 docentes. En nuestro estudio, el 42,35% de los docentes reportó niveles bajos de realización personal, lo que podría indicar que, aunque la realización personal no esté directamente correlacionada con el burnout, sí puede influir en la percepción general de satisfacción en el trabajo.

Al comparar estos resultados con la literatura existente, es evidente que el agotamiento emocional sigue siendo el principal predictor del burnout en los docentes, seguido por la despersonalización. La realización personal, aunque menos determinante, podría influir indirectamente en la evolución del burnout. Investigaciones adicionales, como la de Morán y Martínez (2023), sugieren que la realización personal puede actuar como un factor protector, mitigando los efectos negativos del agotamiento y la despersonalización cuando se refuerza adecuadamente a través de intervenciones organizacionales y apoyo social. Por lo tanto, es crucial que las instituciones educativas desarrollen estrategias que no solo aborden los factores de riesgo, sino que también promuevan la realización personal de los docentes como parte de un enfoque preventivo integral del Burnout.

Conclusión

En conclusión, el presente estudio confirma la relevancia de tres factores clave—agotamiento emocional, despersonalización y realización personal—en la manifestación del síndrome de burnout en docentes de una institución educativa. Los hallazgos indican que el agotamiento emo-

cional es el principal predictor del burnout, mostrando una correlación significativa y elevada, lo cual resalta la importancia de implementar medidas de intervención que reduzcan las cargas emocionales de los docentes. Estos resultados coinciden con estudios recientes que demuestran cómo la acumulación de tensiones emocionales en el ámbito educativo puede llevar a una mayor prevalencia de agotamiento emocional, afectando negativamente tanto el bienestar individual de los docentes como su desempeño profesional.

El fenómeno de la despersonalización, aunque menos prevalente que el agotamiento emocional, sigue siendo un aspecto preocupante en el desarrollo del burnout. La correlación significativa entre la despersonalización y el síndrome de burnout encontrada en este estudio sugiere que, aunque sea menos frecuente, su impacto en la calidad de las relaciones interpersonales dentro del aula es considerable. Los docentes que experimentan despersonalización pueden ver disminuida su capacidad de empatizar con los estudiantes, lo cual afecta directamente la calidad de la enseñanza y el clima escolar. Este factor es especialmente relevante en el contexto de la educación, donde las relaciones humanas y el compromiso emocional son esenciales para una educación efectiva. Por lo tanto, es crucial que se preste atención a la despersonalización, no solo como un síntoma de burnout, sino también como un indicador de posibles problemas más profundos en la relación docente-alumno.

Por otro lado, los resultados sobre la realización personal sugieren que este factor no tiene una relación directa y significativa con el burnout en este contexto específico, a pesar de que muchos estudios previos lo han identificado como un elemento crucial para el bienestar laboral. La falta de una correlación significativa podría deberse a características particulares de la muestra o del entorno educativo en el que se realizó la investigación, lo que plantea la necesidad de estudios adicionales para explorar más a fondo la naturaleza de esta relación. Sin embargo, la baja percepción de realización personal observada en una parte considerable de la muestra debe ser motivo de reflexión, ya que puede influir indirectamente en la satisfacción laboral general y en la predisposición al burnout. Fomentar una mayor realización personal entre los docentes podría actuar como un factor protector que ayude a prevenir la aparición de síntomas de burnout.

Finalmente, este estudio subraya la importancia de desarrollar intervenciones dirigidas específicamente a mitigar los efectos del agotamiento emocional y la despersonalización entre los docentes. Las instituciones educativas deben diseñar políticas y programas de apoyo que incluyan el manejo del estrés, el fortalecimiento de redes de apoyo social dentro del entorno laboral, y la promoción de un sentido de realización personal en el trabajo. Además, se deben realizar esfuerzos para mejorar las condiciones laborales, como la reducción de la carga de trabajo emocional y la creación de un ambiente más colaborativo y menos alienante. En conjunto, estas estrategias pueden contribuir significativamente a mejorar el bienestar de los docentes y, en última instancia, la calidad educativa.

Referencias

- Al-Asadi, J., Khalaf, S., Al-Waaly, A., Abed, A. & Shami, S. (2018). Burnout among primary school teachers in Iraq: prevalence and risk factors. *East Mediterr Health J*, 24(3), 262- 268. <https://doi.org/10.26719/2018.24.3.262>
- Alonso-Muñoz, M., Martínez-Iñiguez, M., & Moreno-Jiménez, B. (2022) Burnout and conflictive interpersonal relationships in the workplace: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(2), 343-368.
- Arias Gallegos, Walter L, Huamani Cahua, Julio Cesar, & Ceballos Canaza, Karla D. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72-91. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2020). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 12, 100-101.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Understanding the relationship between work engagement and burnout: The role of job demands and resources. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 145-158. doi: <https://doi.org/10.1037/ocp0000172>
- Chan, D. W., So, W. W., & Chan, W. Y. (2021). The role of professional fulfillment in the burnout and well-being of secondary school teachers in Singapore. *Educational Psychology*, 41(7), 927-943.
- Chen, Y., & Chang, M. (2023). Exploring the Relationship Between Job Demands, Resources, and Burnout Among Teachers in Urban Schools. *Journal of Educational Psychology*, 115(2), 305-320. doi: <https://doi.org/10.1037/edu0000492>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. In C. L. Cooper, (ed.). *Theories of Organizational Stress* (pp. 28-67). Oxford University Press.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. SAGE Publications.
- García-Carmona, M., Marín, M. D., & Aguayo, R. (2019). Burnout syndrome in secondary school teachers: A systematic review and meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 31(2), 1-24.
- Gil-Monte, P. R. (2021). The role of emotional dissonance and emotional labour in burnout among teachers. *Educational Psychology*, 41(7), 883-899. DOI:10.3390/ijerph182312760
- Hernández, M., & López, R. (2023). El agotamiento emocional como predictor del síndrome de burnout en docentes de primaria. *Psicología y Educación*, 31(1), 45-58. doi:10.23923/psicoedu2023
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. DOI: 10.1037//0003-066x.44.3.513
- Johnson, R. B., & Christensen, L. (2019). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*. SAGE Publications.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285.
- Kim, L. E., & Lim, J. H. (2022). Exploring teacher burnout: The role of emotional exhaustion and personal accomplishment. *Journal of School Psychology*, 90, 102-114. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1342598>
- Klassen, R. M., & Tze, V. M. C. (2014). Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 12, 59-76. <https://doi.org/10.1016/j.edu-rev.2014.06.001>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Llorens, S., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23(1), 825-841.
- Martínez, J. A., Pérez, M., & Rodríguez, L. (2020). Professional fulfillment as a protective factor against burnout in primary school teachers: A longitudinal study. *Journal of Educational Research*, 113(2), 115-130.
- Martínez, L., & Gómez, A. (2022). Agotamiento emocional y burnout en docentes universitarios: Un estudio en México. *Journal of Educational Research and Practice*, 10(3), 211-225.
- Maslach Burnout Inventory (MBI). (2016). Escala Maslach Burnout Inventory (MBI). https://lc.cx/VB_ery
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Rodríguez, J. M., Fernández, A., & Morales, C. (2021). Impacto del agotamiento emocional en el síndrome de burnout en docentes de educación secundaria. *Revista Española de Psicología Educativa*, 24(2), 115-129.
- Russo, M., Caruso, R., Bianco, A., & Sapino, V. (2023). The role of social support in mitigating burnout among nurses: A cross-sectional study in Italy. *Journal of Nursing Management*, 31(2), 67-74. doi: <https://doi.org/10.1111/jonm.13456>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>
- Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol*, 1(1):27-41.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Dimensions of teacher burnout: Relations with potential stressors at school. *Social Psychology of Education*, 20(4), 775-790.
- Sokal, L., Trudel, L. G., & Babb, J. (2020). Supporting teachers in times of change: The job demands-resources model and teacher burnout during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Contemporary Education*, 3(2), 67-74.

- Van Droogenbroeck, F., & Spruyt, B. (2020). Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teaching and Teacher Education*, 90.
- Yıldırım, K. (2020). Teacher burnout in secondary schools: A study on teachers' perceptions. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 20(2), 50-65.
- Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2018). Relationships between job satisfaction, burnout, and work engagement among teachers. *Educational Psychology*, 38(8), 1070-1085.
- Zhang, X., & Feng, Y. (2022). The impact of professional fulfillment on burnout among secondary school teachers in China. *Teaching and Teacher Education*, 108.

Autores

Nicole Alejandra Otero Trujillo. Ingeniero electrónico, responsable de mantenimiento, profesional certificado en prevención de riesgos laborales - prevención de riesgos laborales: energía eléctrica

Solano Peláez José Luis. Universidad Católica de Cuenca

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.