



**Análisis comparativo del  
Síndrome de Burnout entre  
docentes y administrativos de un  
colegio de la sabana de Bogotá:  
Un estudio de caso**

**Comparative analysis of Burnout  
Syndrome among teachers and  
administrators of a school in the  
savanna of Bogotá: A case study**

**NORIA**  
INVESTIGACIÓN EDUCATIVA  
ISSN-E2590-5791

**Sthefania Patiño Vidal**

**Juan Carlos Acosta Quevedo**

*Artículo de investigación*

## **Análisis comparativo del Síndrome de Burnout entre docentes y administrativos de un colegio de la sabana de Bogotá: Un estudio de caso**

### **Comparative analysis of Burnout Syndrome among teachers and administrators of a school in the savanna of Bogotá: A case study**

---

Sthefania Patiño Vidal

Estudiante de la Especialización en Gerencia del Talento Humano y Riesgos Laborales. *Corporación Universitaria Unitec*

[88211521@unitec.edu.co](mailto:88211521@unitec.edu.co)

Juan Carlos Acosta Quevedo

Profesor de la Especialización en Gerencia del Talento Humano y Riesgos Laborales. *Corporación Universitaria Unitec*

[juanacosta@unitec.edu.co](mailto:juanacosta@unitec.edu.co)

---

#### **Resumen**

El síndrome de Burnout se define como un agotamiento profundo que prevalece con síntomas emocionales, físicos, cognitivos y sociales. El principal objetivo de este proyecto fue comparar el síndrome de Burnout en administrativos y docentes de un colegio privado en la sabana de Bogotá. La metodología, fue de tipo descriptivo comparativo, y buscó validar la hipótesis de una mayor presencia del síndrome de Burnout en docentes que en administrativos estudiando tres dimensiones, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los datos se recolectaron mediante el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) que mostró una buena fiabilidad con un coeficiente alfa de Cronbach superior a 0.7. Para las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, también se tuvo buena fiabilidad del cuestionario con coeficientes alfa de Cronbach de 0.94, 0.66 y 0.95 respectivamente. El análisis estadístico se hizo con el software R incluyendo gráficos de caja, pruebas de normalidad de Shapiro Wilks y pruebas comparativas de medias. Los estadísticos descriptivos para el agotamiento

emocional, despersonalización y realización personal muestran que el mayor índice del síndrome en cada categoría se encuentra en los docentes. Posteriormente se procedió a hacer un test de Shapiro Wilks para las variables verificando la normalidad de estas. Después de verificar la normalidad se continuó haciendo un t-test para la diferencia de medias. Se encontró evidencia estadísticamente significativa que demuestra que la variable de agotamiento emocional es más alta en docentes, con una confianza del 95%, como el p-valor fue inferior a la significancia de 0.05 se rechaza la hipótesis de igualdad de medias, sin embargo, para las variables de despersonalización y realización personal no existió evidencia estadísticamente significativa que permita afirmar que hay una mayor afectación en alguna de las muestras tratadas, sin embargo, en estas categorías existe un índice alto de afectación en docentes.

**Palabras clave:** Cuestionario de Maslach, entorno laboral, estrés laboral, síndrome de Burnout.

## Abstract

Burnout syndrome is defined as a profound exhaustion that prevails with emotional, physical, cognitive, and social symptoms. The main objective of this project was to compare Burnout syndrome in administrative and teaching staff of a private school in the savannah of Bogota. The methodology was quantitative and sought to validate the hypothesis of a greater presence of Burnout syndrome in teachers than in administrators by studying three dimensions, emotional exhaustion, depersonalization, and personal fulfillment. Data were collected using the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire, which showed good reliability with a Cronbach's alpha coefficient above 0.7. For the dimensions of emotional exhaustion, depersonalization and self-fulfillment, the reliability of the questionnaire was also good with Cronbach's alpha coefficients of 0.94, 0.66 and 0.95 respectively. Statistical analysis was done with R software including box plots, Shapiro Wilks normality tests and comparative tests of means. The descriptive statistics for emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment show that the highest rate of the syndrome in each category is found in teachers. Subsequently, a Shapiro Wilks test was performed for the variables, verifying their normality. After verifying normality, a t-test for the difference of means was performed. Statistically significant evidence was found showing that the emotional exhaustion variable is higher in teachers, with a confidence of 95%, as the p-value was less than the significance of 0.05, the hypothesis of equality of means was rejected; however, for the depersonalization and personal fulfillment variables there was no statistically significant evidence that would allow affirming that there is a greater affectation in any of the samples treated, however, in these categories there is a high affectation index in teachers.

**Key words:** Burnout síndrome, Maslach Burnout Inventory, work environment, work stress.

## Introducción

Esta investigación, busca comparar el síndrome de Burnout en administrativos y docentes de un colegio privado en la sabana de Bogotá. Para ello se centró en tres núcleos teóricos: El síndrome de Burnout (en adelante SB), el SB en docentes y el SB en administrativos dentro del entorno laboral. También se documenta el cuestionario de Maslach que fue el instrumento empleado para evidenciar la presencia del SB.

## Síndrome de Burnout

El SB se define como un agotamiento profundo que prevalece con síntomas emocionales, físicos, cognitivos y sociales, desarrollados a largo plazo, especialmente en actividades laborales con interrelaciones humanas y con alta responsabilidad hacia el personal tratado (Smetackovaa, 2017).

SB es una clase de estrés laboral, representado por agotamiento físico, emocional o mental que tiene secuelas en la autoestima, y está diferenciado por un proceso lento, en el que los trabajadores pierden interés en sus labores (Ruiz; Carmona; Fabra, 2017). El SB o más conocido como síndrome del quemado proviene de un estrés crónico y progresivo que no se tiene en cuenta por lo que no es atendido (El Sahili, 2010).

El SB fue definido en trabajadores que llevan a cabo actividades de alta responsabilidad ética y social como los médicos, enfermeras, estudiantes, trabajadores de salud mental, trabajadores de las fuerzas armadas y vigilantes penitenciarios (Quiceno; Vinaccia, 2007), pero también en la profesión docente y en su resultado pedagógico (Zuniga; Pizarro 2018).

La característica fundamental para el SB es el cansancio emocional y la sensación de no dar más de sí mismo; con el fin de protegerse de un sentimiento negativo, el trabajador trata de aislarse de los demás, desarrollando actitudes impersonales hacia los usuarios y sus compañeros de trabajo, mostrándose cínico, utilizando palabras despectivas o bien haciendo responsable a los demás de sus frustraciones (Polo; Román; Barreto, 2021).

De acuerdo con la teoría de Maslach y Jackson, se define el SB desde un enfoque soportado en tres dimensiones:

1. *Agotamiento Emocional (en adelante AE)*: Está definido como el cansancio y la fatiga física, psíquica o la combinación de ambos (Castillo; Roa; Fuentes, 2020). También es definido como el sentimiento de no poder más de sí mismo a los demás (Polo, Román, & Barreto, 2021).
2. *La Despersonalización (en adelante DP)*: Definido como las actitudes cínicas y frías con las personas con las que se trabaja (Maslach, et al, 2001) y
3. *La baja realización personal (en adelante RP)*: Caracterizado por la percepción negativa del trabajo, acompañado de reproches por no alcanzar los objetivos, vivencia de insuficiencia personal y baja auto eficiencia profesional (Díaz; Tabares; Orozco, 2010).

Este SB está estimado como una variable continua que se desarrolla desde la presencia de nivel bajo, moderado y alto dependiendo del sentimiento experimentado (Beltrán; Pando; Pérez, 2004). La Tabla 1 muestra los rangos de valores para la identificación del SB de acuerdo con el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), que se caracteriza por ser el cuestionario más conocido por la comunidad científica,

mostrando una fiabilidad del 90% para el diagnóstico del SB (Soto, et al ,2019).

### ***SB en docentes***

Diversas investigaciones realizadas sobre el SB en docentes han indicado que los componentes asociados a su aparición pueden unirse en variables de orden organizacional y propias de la labor, así como de factores sociodemográficos y de la personalidad (Morian; Herruzo, 2004).

La práctica de enseñar es una labor muy estresante (Johnson, et al, 2005). El estrés laboral es uno de los principales causantes del bajo rendimiento en el trabajo, del aumento de absentismo y de la baja en el trabajo (Skaalvik; Skaalvik, 2017; Seth, 2016; Martínez, 2015). En un ambiente laboral educativo, numerosos obstáculos y elementos son capaces de generar estrés crónico en los docentes, y así dar paso a la aparición del SB (García; Marín; Aguayo, 2019).

Diversos estudios ratifican que los docentes con altos niveles del SB no son capaces de crear relaciones positivas con sus estudiantes, tampoco son capaces de comprender las necesidades de los alumnos y mucho menos de mantenerse en relación con las tendencias de su campo e impartir sesiones pedagógicamente eficaces (Shen, et al, 2015). Otras investigaciones demuestran que los docentes que padecen SB presentan problemas físicos como son las molestias en la espalda o dolores constantes de cabeza, autoestima baja, falta de ubicación vital, conflictos con las personas de su entorno y baja percepción del apoyo social (Kidger; et al, 2016).

**Tabla 1.**

Rango de valores de referencia para el MBI en cada dimensión

Rango de Valores de Referencia para el MBI en cada dimensión			
	Bajo Burnout	Medio Burnout	Alto Burnout
<b>AE</b>	0-18	19-26	27-54
<b>DP</b>	0-5	6-9	10-30
<b>RP</b>	0-7	8-14	15-48

**Fuente:** (Zuniga; Pizarro 2018) pg 174.

En muchas ocasiones, el SB da paso a la depresión (Dilekmen; Erdem, 2013). La labor que desempeña un docente atribuye demandas físicas, emocionales y de relación, que pueden impactar de forma negativa a su salud y a su bienestar (de Vera; Gambarte, 2019) debido a las múltiples tareas que se realizan de forma simultánea y funciones que involucran asegurar que los alumnos obtengan una formación de calidad (Bambula; Sánchez; Arévalo, 2012).

Dentro del contexto pedagógico, existen unas variantes de riesgo que pueden generar estrés crónico en los docentes y dar paso a la aparición del SB (García, Marín, & Aguayo, 2019); entre ellas se encuentra el exceso de trabajo, las labores administrativas adicionales, el número de estudiantes, la carga emocional del rol, los problemas de comportamiento de los estudiantes durante las clases, las diferencias entre compañeros y superiores, los padres de familia, la normatividad legal del sector educativo, las condiciones laborales, las actitudes de los estudiantes, condiciones ambientales inadecuadas, los horarios y las presiones de entrega (Inbar-Furst; Gumpel, 2015).

### ***SB en administrativos dentro del entorno laboral***

El SB se empezó a investigar en otras profesiones desde 1978, a lo largo de los años se ha establecido que se trata de una respuesta al estrés laboral, que se caracteriza principalmente por las actitudes, los sentimientos negativos hacia el propio rol profesional, se caracteriza por la vivencia de encontrarse agotado (Maslach; Jackson, 1981).

Aunque el SB ocurre con más frecuencia en personas que trabajan directamente con público y es el estrés emocional que se incrementa con la interacción con ellos, el estrés es un concepto mucho más amplio que contiene al SB, este puede ocurrir en todo tipo de trabajo donde se presente un contexto estresante (Restrepo, 2020).

Las actividades diarias en un entorno profesional han generado problemas referentes al estrés laboral hasta tal punto que se ha convertido en una incomodidad en la sociedad actual (Ortega; Ortega, 2017) afectando la salud y la estabilidad emocional de los trabajadores, especialmente con las personas que se establece relaciones laborales (Carlotto; Cámara, 2017).

Los profesionales que sufren del SB tienen un sentimiento de descontento con el alcance de sus objetivos, sienten baja autoestima, aunque hagan un esfuerzo en sus trabajos (Enache, 2013) así como la incapacidad de soportar la presión,

constantemente manejan pensamientos negativos hacia sí mismo y hacia su trabajo y experimentan frustraciones e insatisfacciones personales (Castillo; Roa; Fuentes, 2020).

El SB es considerado como una respuesta al estrés laboral, causado por el deterioro o el agotamiento en el personal cuya demanda laboral es excesiva determinada por los recursos y por las emociones de su actividad, así, dada su relación directa con el entorno laboral se ha llegado a considerar que es uno de los principales factores para la aparición de enfermedades de tipo laboral y ausentismos (Méndez, 2019) también se le ha atribuido la rotación de personal en las instituciones y bajas de los profesionales por enfermedades hasta la intención de abandonar la profesión (de Brito, et al, 2019).

En Colombia el SB no es considerado como enfermedad de tipo laboral (Bermudez; Noy; Riaño, 2018), sin embargo, este se cataloga como una respuesta a una situación estresante en este ámbito en los casos en que se le pide al profesional atender las demandas de las organizaciones y de las personas que se atienden al mismo tiempo generando conflicto por el poco tiempo o por la complicación de los problemas (Castillo; Roa; Fuentes, 2020).

El ambiente laboral también juega un papel importante en la aparición del SB, las jornadas laborales largas, la ubicación equivocada de los puestos de trabajo, la falta de capacitación y entrenamiento para desempeñar sus labores, así como la inequidad en los salarios son situaciones que pueden generar insatisfacción por parte del empleado lo que luego se ve reflejado en la ejecución de sus actividades (Ortega; Ortega, 2017).

El SB ha sido estudiado por la Psicología de Salud Ocupacional, ya que los resultados han confirmado las graves consecuencias cuando de

la salud de los trabajadores se trata dentro de las organizaciones (Bakker & Costa, 2014). Se ha podido determinar que en los últimos años el SB afecta al entorno industrial, ya que está relacionado directamente con el desempeño en sus labores de los trabajadores que lo sufren (Morales; Santillán; Hernández, 2018).

## Metodología

### *Descripción de la muestra*

La muestra se conformó por 16 trabajadores de un colegio bilingüe de la sabana de Bogotá enfocado en ofrecer educación internacional para niños entre los 4 a 18 años, a través de planes de estudios basados en la investigación y en los conceptos, se caracteriza por ser un IB World school, comprometido a ofrecer los programas de Bachillerato Internacional.

Los participantes accedieron a la encuesta de manera voluntaria y anónima. En la tabla 2. Se relaciona las características de la muestra.

Los datos recolectados se recogieron mediante el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) elaborado por Maslach y Jackson (1986) constituido por 22 preguntas sobre los sentimientos y actitudes de los docentes y administrativos durante su jornada laboral. El estudio fue de tipo descriptivo comparativo que buscó comprender el SB, consistió en recolectar en dos muestras el comportamiento del SB de acuerdo con las variables AE, DP y RP Cada pregunta está asociada con una escala de Likert de 0 a 6 que se valoran de la siguiente manera: 0=Nunca, 1 = Alguna vez al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Algunas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Varias veces a la semana, y 6 = A diario, permitiendo identificar las 3 subescalas: AE, DP y RP.

**Tabla 2.**

Caracterización de la muestra

Característica	Valor
Edad	Entre 26-40 años
Promedio de tiempo laborado	15,12 años
Género femenino	12
Género masculino	4
Total de personal docente	8 personas
Total de personal administrativo	8 personas

La Tabla 3. muestra las variables que conforman el MBI utilizado para la presente investigación:

**Tabla 3.**

Variables que conforman el MBI

<b>Subescala: AE, Puntaje máximo 54.</b>	
<b>P1</b>	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
<b>P 2</b>	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.
<b>P 3</b>	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.
<b>P 6</b>	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa
<b>P 8</b>	Siento que mi trabajo me está desgastando
<b>P 13</b>	Me siento frustrado en mi trabajo
<b>P 14</b>	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo
<b>P 16</b>	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa
<b>P 20</b>	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades
<b>Subescala: DP, Puntaje máximo 30.</b>	
<b>P5</b>	Siento que estoy tratando a algunos de los estudiantes (para el caso de los docentes) / miembro de mi equipo de trabajo (para el caso de los administrativos) como si fueran objetos impersonales

<b>P10</b>	Siento que me he hecho más duro con la gente
<b>P11</b>	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente
<b>P15</b>	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes (para el caso de los docentes) / mi equipo de trabajo (para el caso de los administrativos)
<b>P22</b>	Me parece que los estudiantes (para el caso de los docentes) / mi equipo de trabajo (para el caso de los administrativos) me culpan de alguno de sus problemas

---

**Subescala: RP, Puntaje máximo 48.**

---

<b>P4</b>	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes (para el caso de los docentes) / equipo de trabajo (para el caso de los administrativos)
<b>P7</b>	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes (para el caso de los docentes) / de mi equipo de trabajo (para el caso de los administrativos)
<b>P9</b>	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo
<b>P12</b>	Me siento con mucha energía en mi trabajo
<b>P17</b>	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes (para el caso de los docentes) / mi equipo de trabajo (para el caso de los administrativos)
<b>P18</b>	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis estudiantes (para el caso de los docentes) / mi equipo de trabajo (para el caso de los administrativos)
<b>P19</b>	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo
<b>P21</b>	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada

---

### **Procedimiento**

- **Fase I.** Se hizo la solicitud de permiso de aplicación de la prueba a docentes y administrativos de un colegio de la sabana de Bogotá.
- **Fase II.** Mediante un video explicativo se solicitó a los docentes y administrativos su participación, indicando los objetivos de la investigación. La selección omite la parte operativa de la institución.
- **Fase III.** Primero se realizó una prueba piloto para evitar errores de escritura y ortografía, luego la aplicación del instrumento por medio de Google Forms. El cuestionario se manejó con parámetros de anonimato y confidencialidad de la información.
- **Fase IV.** Análisis de los resultados, a través de la tabulación de los datos recolectados y su posterior revisión con un coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad, gráficos de caja descriptivos, pruebas de normalidad de

Shapiro Wilks y pruebas comparativas de medias.

**Resultados**

El cuestionario utilizado permitió conocer el nivel de afectación del SB del personal administrativo y docente dentro de sus actividades en la institución educativa.

Para la confiabilidad del instrumento se hizo una adaptación del cuestionario de Maslach publicado en (Castillo; Roa; Fuentes, 2020), luego revisados por pares. Para la validez se calculó el coeficiente de Alfa de Cronbach primero general y luego para cada variable como se describe en la tabla 4.

**Tabla 4.**

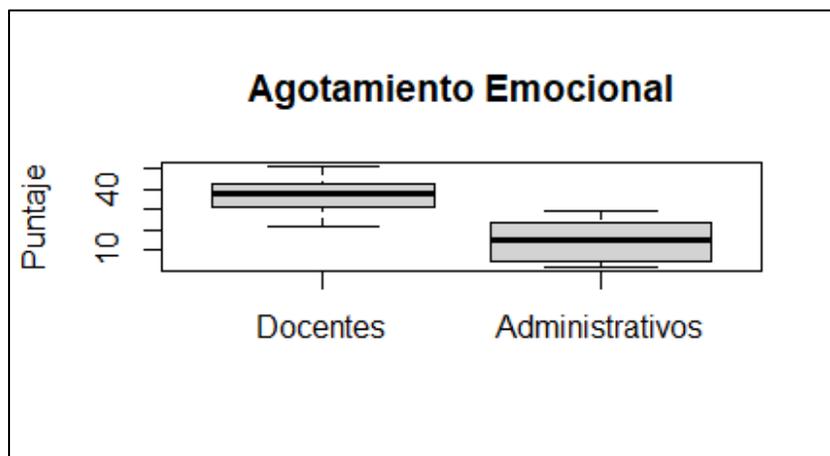
Pruebas de Validez

Pruebas de Validez		
Variable	Coefficiente Alfa de Cronbach	Interpretación
General	0.73	Alta
AE	0.94	Muy Alta
DP	0.66	Alta
RP	0.95	Muy Alta

**Análisis comparativo de AE**

En la figura 1 se muestran los diagramas de caja correspondientes a la variable AE en docentes y

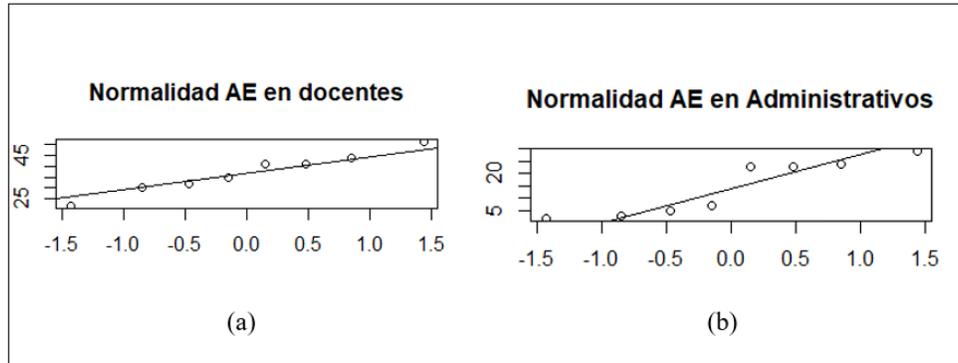
administrativos, donde se describe un mayor índice de AE en Docentes.



**Figura 1.** Boxplot análisis comparativo agotamiento emocional en docentes y administrativos

Luego se hicieron gráficos de normalidad de AE

en docentes primero gráficamente ver figura 2. (a) y en administrativos (b)



**Figura 2.** Gráfico de normalidad de agotamiento emocional en docentes y administrativos

Posteriormente se procedió a hacer un test de Shapiro Wilks para la variable de AE en docentes y administrativos verificando la normalidad de las variables. Después de verificar la normalidad se continuó haciendo un t-test para la diferencia de medias para AE entre

docentes y administrativos. Se encontró evidencia estadísticamente significativa que demuestra que efectivamente la variable AE es más alta en docentes, con una confianza del 95%, como el p-valor es inferior a una significancia de 0.05 se rechaza la hipótesis de igualdad. Ver tabla 5.

**Tabla 5.**

Resultado t-test de agotamiento emocional

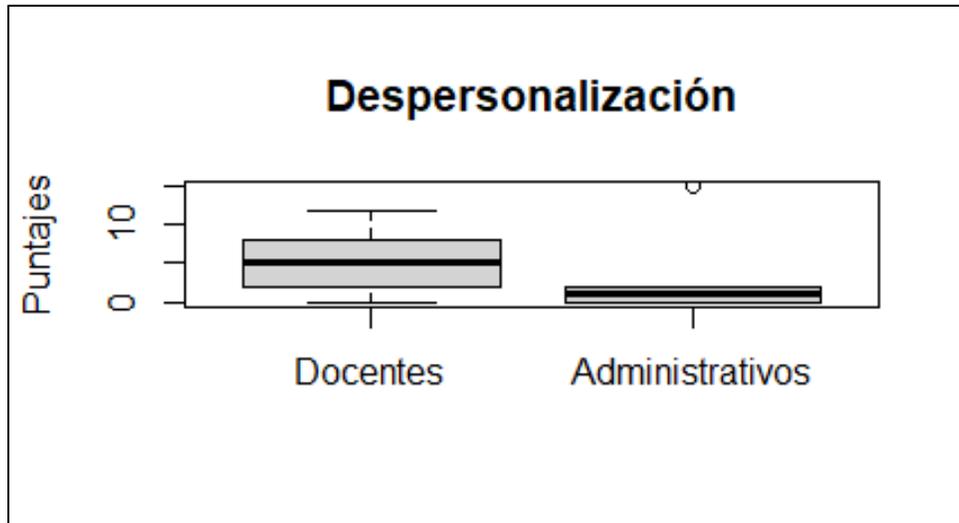
Resultados t-test	
t	4.4066
df	13.433
p-value	0.0006571
media docentes	37.0
media administrativos	14.5

**Análisis comparativo de DP**

Así mismo en la figura 3. se muestran los diagramas de caja correspondientes a la variable

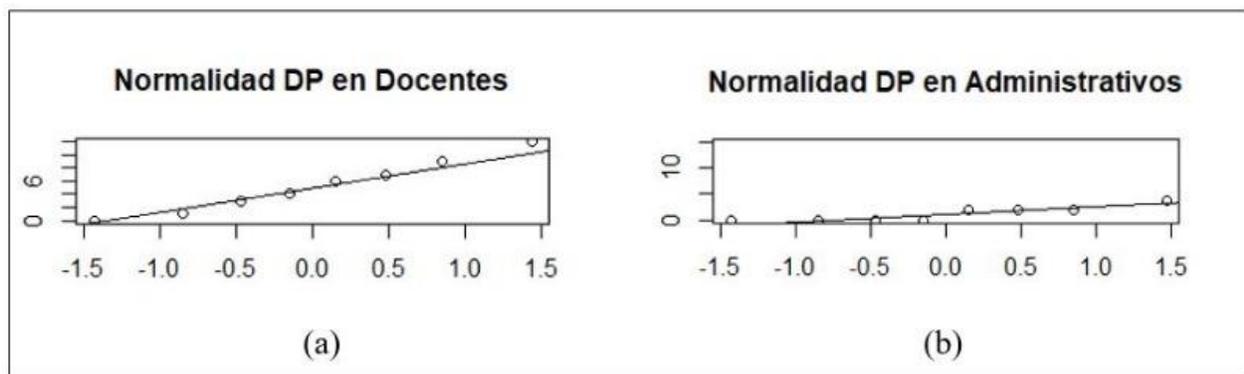
DP, refiriendo un mayor índice de DP en Docentes, sin embargo, se ve la presencia de un

dato atípico en un administrativo cuyo puntaje obtenido fue de 15.



**Figura 3.** Boxplot gráfico de normalidad de despersonalización en docentes y administrativos

Después Para la DP se hizo el mismo proceso de gráficos de normalidad en docentes (a) y administrativos (b).



**Figura 4.** Gráfico de normalidad de despersonalización en docentes y administrativos

Para la prueba t-test realizada en la variable DP, no existió evidencia estadísticamente

significativa para rechazar la hipótesis de igualdad de medias (ver tabla 6).

**Tabla 6.**

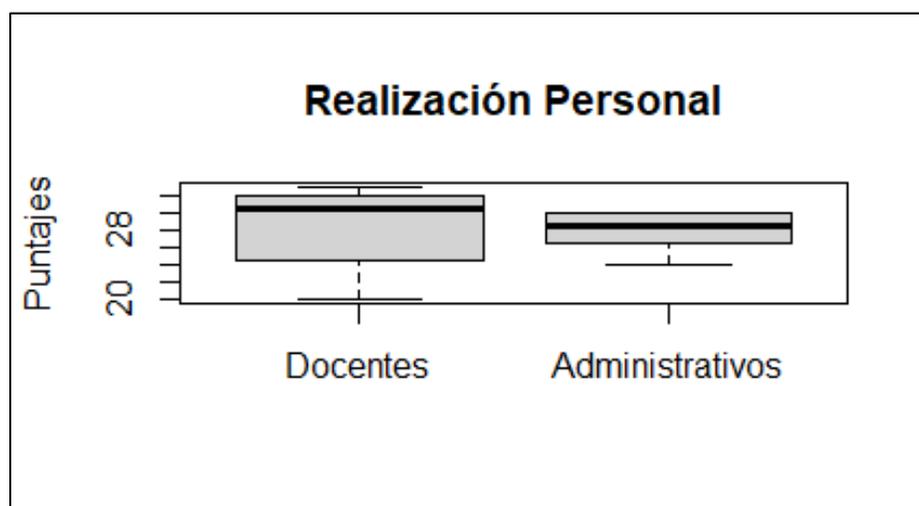
Resultados t-test de despersonalización

Resultados t-test	
t	1.1391
df	13.336
p-value	0.2747
media docentes	5.250
media administrativos	2.625

**Análisis comparativo de RP**

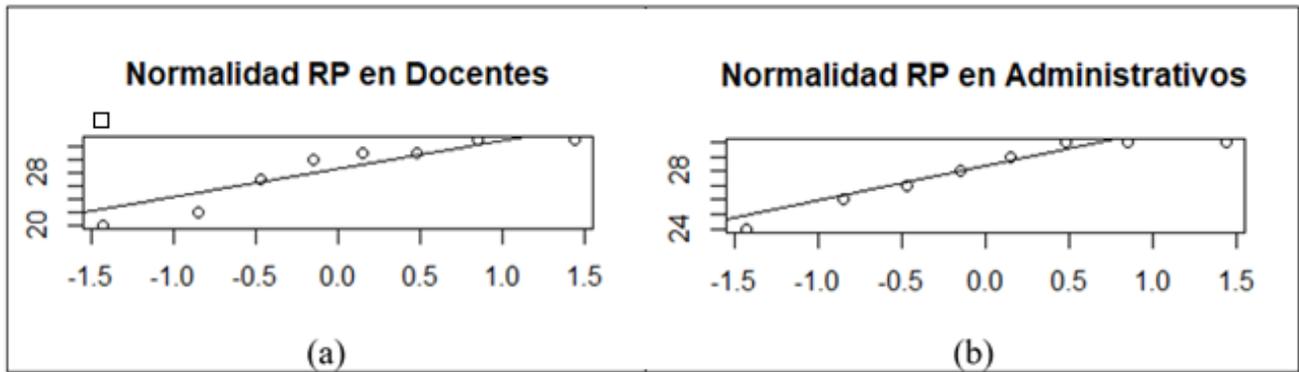
Por último, en la figura 5. se muestran los diagramas de caja correspondientes a la variable

RP, donde el mayor índice está en Docentes



**Figura 5.** Boxplot gráfico de normalidad de realización personal en docentes y administrativos

Se procede a realizar los gráficos de normalidad para la RP en docentes (a) y administrativos (b)



**Figura 6.** Gráfico de normalidad de realización personal en docentes y administrativos

Finalmente, la prueba t-test realizada en la variable RP, demostró al igual que la variable

DP, que no existió evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis de igualdad de medias debido a p- valores mayores que 0.05. Ver tabla 7.

**Tabla 7.**

Resultados t-test de realización personal

Resultados t-test	
t	0.19558
df	9.6652
p-value	0.849
media docentes	28.000
media administrativos	28.375

**Discusión**

El SB parte de una estructura integradora en las que no solo se evalúa el entorno organizacional si no la forma en que las personas responden de distintas maneras al estrés y la forma en que este interactúa en su entorno laboral y personal (Castañeda; García, 2010).

El proyecto tuvo como objetivo principal buscar y comparar el SB en administrativos y docentes de un colegio privado en la sabana de Bogotá donde el AE expuso una incidencia muy alta tanto en docentes como en administrativos, así como la RP mostró un índice importante en el personal encuestado. De acuerdo con Zúñiga y Pizarro (2018) la mayor complicación se detecta en el agotamiento físico y mental en los

docentes, que se puede explicar en el esfuerzo que implica para ellos realizar su labor de enseñanza, lo que no involucra solo la parte pedagógica, si no la relación con otras actividades organizativas y administrativas de la institución.

Se pudiera suponer que debido a las altas demandas de trabajo y la limitación de los recursos dan paso al incumplimiento de los objetivos establecidos, disminuyendo en los docentes de la institución los sentimientos de autoeficacia dando paso al SB como lo indican en sus trabajos Rodríguez et al. (2017) y Burgos et al (2018). Vélez et al (2017) confirma que a medida que baja la autoeficacia aumenta el agotamiento emocional, por lo que el docente percibe una baja eficacia en su trabajo y es un desencadenante para la aparición del SB (Peña, et al, 2018).

Por otra parte, para la dimensión de DP, entre los docentes y administrativos encuestados, no presentan niveles altos, por lo que no presentan sentimiento de insensibilización, endurecimiento y despreocupación en relación con sus estudiantes y grupos de trabajo respectivamente, lo que se puede deducir a que el SB obedece principalmente a otros factores ajenos a la relación con las personas con quienes interactúan en su ámbito laboral.

## Conclusiones

De acuerdo con el cuestionario MBI aplicado a docentes y administrativos de la institución, se pudo evidenciar un alto índice de Burnout en las dimensiones de AE y RP. El caso específico de una docente de género femenino fue atípico, porque presentó niveles altos de SB en las tres dimensiones, seguido de dos casos más del grupo docente donde dos dimensiones se encuentran en un grado alto y uno en grado medio. En el caso de los administrativos, las dimensiones de AE y RP se encuentran en

niveles medios y un caso específico de un trabajador que presenta niveles altos de DP.

Haciendo un t-test se encontró evidencia estadísticamente significativa que apoya la hipótesis a favor de un mayor índice de SB en los docentes. En las dimensiones de AE con respecto a los administrativos se puede evidenciar diferencia de medias entre los mismos. Sin embargo, para las dimensiones de DP y RP no se encontró evidencia estadísticamente significativa para determinar una diferencia entre los dos grupos.

En este estudio descriptivo comparativo se encontró la existencia del SB en docentes y administrativos con un mayor nivel en docentes en las tres dimensiones AE, DP y RP, consecuentemente, se podría estudiar las razones por las cuales aparece en la muestra tratada y las posibles soluciones y de esta manera lograr un mejor ambiente organizacional enfocando los recursos en la mitigación de los riesgos psico laborales y un mayor bienestar emocional y físico de los trabajadores. Se recomienda replicar este estudio con muestras de mayor tamaño, considerando factores sociodemográficos que pueden influir en la aparición del SB en trabajadores de las instituciones educativas, integrando el cuestionario MBI con baterías de riesgo psicosocial.

## Referencias

- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: a theoretical analysis. *Burnout Research*, 1, 112-119. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>.
- Bambula, F. D., Sánchez, A. M. L., & Arévalo, M. T. V. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de

- colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217-227.
- Beltrán, C., Pando, M. & Pérez, M. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. *Psicología de la salud*, 14, 78-87.
- Bermudez Piñeros, D. C., Noy Salsas, B. P., & Riaño Hernandez, C. (2018). Síndrome de burnout en profesores de primaria y secundaria del municipio de Soacha y sus estrategias de afrontamiento-2018. Bogota: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2017). Burnout syndrome profiles among teachers. *Escritos de psicología*, 10(3), 159-166.
- Castañeda, E. & García, J. (2010). Prevalencia del síndrome de agotamiento profesional (burnout) en médicos familiares mexicanos: análisis de factores de riesgo. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 39, 67-84. [https://doi.org/10.1016/S0034-7450\(14\)60237-7](https://doi.org/10.1016/S0034-7450(14)60237-7).
- Castillo, J. E. V., Roa, P. N. U., & Fuentes, G. A. (2020). Síndrome de burnout en profesores de primaria y secundaria. *actividad física y desarrollo humano*, 11.
- de Brito Mota, A. F., Giannini, S. P. P., de Oliveira, I. B., Paparelli, R., Dornelas, R., & Ferreira, L. P. (2019). Voice disorder and burnout syndrome in Teachers. *Journal of Voice*, 33(4), 581-e7. <https://doi.org/10.1016/j.jvoice.2018.01.022>.
- de Vera García, M. I. V., & Gambarte, M. I. G. (2019). Burnout y factores de resiliencia en docentes de Educación Secundaria. *International Journal of Sociology of Education*, 8(2), 127-152. <http://dx.doi.org/10.17583/rise.2019.3987>.
- Díaz, C. A. G., Tabares, S. J., & Orozco, M. C. V. (2010). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y bachillerato. *Psicología desde el Caribe*, (26), 36-50.
- Dilekmen, M., and Erdem, B. (2013). Depression levels of the elementary school teachers. *Proc. Soc. Behav. Sci.* 106, 793–806. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.091>.
- El Sahili, L. (2010): *Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*, Universidad de Guanajuato, México.
- Enache, R. G. (2013). Burnout syndrome and work accidents. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 170-174. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.273>.
- García-Carmona, M., Marín, M. D., & Aguayo, R. (2019). Burnout syndrome in secondary school teachers: A systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education*, 22(1), 189-208. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9471-9>.
- Inbar-Furst, H., & Gumpel, T. P. (2015). Factors affecting female teachers' attitudes toward help-seeking or help-avoidance in coping with behavioral problems. *Psychology in the Schools*, 52(9), 906–922. <https://doi.org/10.1002/pits.21868>.

- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of managerial psychology*, 20(2), 178-187.
- Kidger, J., Brockman, R., Tilling, K., Campbell, R., Ford, T., Araya, R., et al. (2016). Teachers' wellbeing and depressive symptoms, and associated risk factors: a large cross sectional study in English secondary schools. *J. Affect. Disord.* 192, 76-82. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2015.11.054>
- Martínez, J. P. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento (How secondary school teachers protect themselves from stress: Burnout and coping strategies). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 1-9. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.001>
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli, and Michael P. Leiter. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52: 397-422.
- Méndez Venegas, J. (2019). Estrés laboral o síndrome de 'burnout'.
- Morales, G. M., Santillán, A. G., & Hernández, J. J. R. (2018). Variables latentes que explican el sentido del humor y el síndrome de Burnout: un estudio empírico piloto en profesores y personal administrativo en una institución de educación media superior. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 21(4), 1662.
- Moriana, J. & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.
- Ortega, M. J., & Ortega, O. J. (2017). Clima Laboral: Efecto del agotamiento profesional "Burnout" en la calidad de vida en el trabajo. *Revista Empresarial*, 11(41), 6-13.
- Peña, J. E., Raso, P. C., & Ferrero, B. S. (2018). El síndrome de burnout en los docentes. Ediciones Pirámide.
- Polo, O. R. S., Román, A. D. P. C., & Barreto, X. D. R. S. (2021). Cuestionario de burnout de Maslach (MBI-Ed) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala. *Sociedad & Tecnología*, 4(1), 2-12. <https://doi.org/10.51247/st.v4i1.70>
- Quiceno, J. & Vinaccia, S. (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (sq)"'. *Acta colombiana de psicología*, 10, 117-125.
- Restrepo Torres, L. D. (2020). Identificación de los Factores Psicológicos del Síndrome de Burnout Bajo el Modelo de Maslach y Jackson en Docentes y Personal Administrativo de la Universidad de los Llanos, Sede San Antonio en la Ciudad de Villavicencio-Meta en el Año 2019.
- Rodríguez-García, A. M., Sola-Martínez, T., & Fernández-Cruz, M. (2017). Impacto del Burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario. Una revisión de la investigación. *Revista electrónica Interuniversitaria de*

- formación del profesorado, 20(3), 161-178.  
<https://doi.org/10.6018/reifop.20.3.275121>
- Ruiz, L. K. J., Carmona, M. J. A., & Fabra, K. L. Q. (2017). Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del área andina sede Valledupar. *Escenarios*, 15(1), 36-46.  
<https://doi.org/10.15665/esc.v15i1.1120>
- Seth, A. (2016). Study of mental health and burnout in relation to teacher effectiveness among secondary school teachers. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 7(7), 769
- Shen, B., McCaughtry, N., Martin, J., Garn, A., Kulik, N., & Fahlman, M. (2015). The relationship between teacher burnout and student motivation. *British Journal of Educational Psychology*, 85(4), 519-532.  
<https://doi.org/10.1111/bjep.12089>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education*, 20(1), 15-37  
<https://doi.org/10.1007/s11218-016-9363-9>
- Soto, G. C., Romero, L. R., Vasco, P. C., & Segovia, K. F. E. (2019). Identificación del Síndrome de Burnout en personal médico del área de emergencias en un hospital de segundo nivel en Machala-Ecuador. *Ciencia y Salud Virtual*, 11(2), 79-89.  
<https://doi.org/10.22519/21455333.1282>
- Velez, A. P., López-Goñi, J. J., & González, J. B. (2017). Habilidades emocionales y profesionalización docente para la educación inclusiva en la sociedad en red. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, (20), 201-215.  
<https://doi.org/10.18172/con.3011>
- Veliz Burgos, A. L., Dörner Paris, A. P., Soto Salcedo, A. G., & Arriagada Arriagada, A. (2018). Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile. *Acta universitaria*, 28(3), 56-64.  
<https://doi.org/10.15174/au.2018.1895>
- Zuniga-Jara, S., & Pizarro-Leon, V. (2018). Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>