

TRABAJO FIN DE MÁSTER

CURSO 2022/2023

Síndrome de burnout en docentes: revisión bibliográfica sistemática y estudio de prevalencia en el subgrupo de profesorado de Tecnología en Secundaria, Bachillerato y FP

Alumno/a: **Guillermo Cosmen Alonso**

Tutor/a: **Javier Molina Sánchez**

Modalidad: Revisión Sistemática

Especialidad: TECNOLOGÍA

Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación
Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional,
Enseñanza de Idiomas y Enseñanzas Deportivas

UNIVERSIDAD EUROPEA DE MADRID

Resumen

Se conoce el burnout como un síndrome producido por la exposición prolongada ante el estrés crónico experimentado en el ámbito laboral y los docentes no están exentos de sufrir esta patología debido a las altas exigencias de alumnos y familiares y a los constantes cambios en el sistema educativo. El objetivo de este trabajo es estudiar la prevalencia del burnout en docentes de manera general y en concreto en profesores que imparten asignaturas relacionadas con la tecnología en la enseñanza secundaria y en la Formación Profesional, para analizar cuánto afecta este síndrome a la profesión y sus posibles consecuencias en los profesionales de la enseñanza. Para ello se realiza una revisión bibliográfica en varias bases de datos entre los años 2018 y 2023 centrada en el burnout en el profesorado en general y en el profesorado de Tecnología en Secundaria en particular, además se realiza una encuesta basada en el CESQT-PE de Gil-Monte (2011) a 475 docentes de todos los niveles educativos para conocer sus niveles de burnout. Los resultados muestran un nivel medio-bajo de síndrome del trabajador quemado en el profesorado con diferencias poco significativas entre los docentes de asignaturas relacionadas con la tecnología, pero con resultados distintos cuando se trata de Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional con respecto a otros niveles educativos.

Palabras clave: estrés crónico; síndrome del trabajador quemado; docentes; Tecnología.

Abstract

Burnout is known as a syndrome produced by prolonged exposure to chronic stress experienced in the workplace, and teachers are not exempt from suffering from this pathology due to the high demands of students and parents, as well as the constant changes in the educational system. The objective of this study is to examine the prevalence of burnout among teachers in general, and specifically among teachers who teach technology related subjects in secondary education and vocational training, in order to analyze how the profesión is affected by this syndrome and its possible consequences on teaching professionals. To achieve this, a bibliographic review is conducted on several databases between the years 2018 and 2023, focused on burnout in teachers in general and in technology teachers in secondary education in particular. Additionally, a survey based on Gil-Monte's CESQT-PE (2011) is conducted on 475 teachers from all educational levels to assess their levels of burnout. The results show a medium-low level of burnout syndrome in the teaching staff, with little significant differences between teachers of technology-related subjects, but with different outcomes when it refers to secondary and vocational education compared to other educational levels.

Key words: chronic stress; burnout; teachers; Technology.

ÍNDICE

1.	Introducción.....	1
1.1.	Contextualización de la investigación.....	1
1.2.	Justificación.....	3
1.3.	Motivación.....	3
2.	Marco teórico.....	4
2.1.	¿Qué es el burnout?.....	4
2.2.	Fases del burnout en el trabajo:.....	7
2.3.	Síntomas del burnout.	8
2.4.	Medida del burnout.....	9
2.5.	Burnout en docentes.	11
2.6.	Burnout y COVID-19.	13
3.	Metodología.....	15
3.1.	Objetivos.	15
3.2.	Metodología de investigación y procedimiento.....	15
4.	Resultados.....	20
4.1.	Resultados de la revisión bibliográfica.	20
4.2.	Resultados de la encuesta.....	30
5.	Discusión.....	38
6.	Conclusiones.....	40
7.	Referencias bibliográficas.....	42
8.	ANEXOS.....	47
8.1.	Anexo I. Preguntas del cuestionario.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Factores de riesgo susceptibles de desencadenar burnout.....	7
Tabla 2. Niveles y perfiles de SQT	19
Tabla 3. Objetivo de las publicaciones seleccionadas.....	21
Tabla 4. Metodología y conclusiones de los artículos seleccionados.....	23
Tabla 5. Resultados por región.....	31
Tabla 6. Datos demográficos.....	32
Tabla 7. Nivel de burnout por factor demográfico.....	33
Tabla 8. Nivel de culpa por factor demográfico	34
Tabla 9. Información demográfica.....	47
Tabla 10. Información demográfica (País).....	48
Tabla 11. CESQT-PE	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de flujo.....	17
Figura 2. SQT por etapa educativa.....	35
Figura 3. SQT por experiencia laboral.....	35
Figura 4. SQT y Culpa en GGen.....	36
Figura 5. SQT y Culpa en GTec.....	36
Figura 6. Subescalas GGen	37
Figura 7. Subescalas GTec.....	37

1. INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo Final del Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional, Enseñanza de Idiomas y Enseñanzas Deportivas en la especialidad de Tecnología, es una revisión bibliográfica y un estudio de prevalencia sobre el Síndrome de Burnout en docentes de manera general en profesores de asignaturas relacionadas con la tecnología en concreto.

1.1. Contextualización de la investigación

Según la OMS, la salud o el bienestar emocional es un “estado de ánimo en el cual la persona se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente, y es capaz de hacer una contribución a la comunidad” (OMS, 2022b). En consecuencia, se puede afirmar que el bienestar mental no se limita únicamente a la ausencia de problemas de salud mental, sino que está estrechamente ligado a la prevención de los problemas de salud mental, la promoción del bienestar, y la atención integral y recuperación de los afectados.

Según un estudio europeo de prevalencia de los trastornos mentales en Europa realizado en el 2011, 165 millones de personas sufren algún tipo de trastorno mental. Esta investigación concluye que los trastornos mentales son considerados como el mayor desafío al que se enfrenta Europa en el siglo XXI debido a que afectan a una gran parte de la población (alrededor del 38,2% anual). Entre los trastornos más comunes se encuentran la ansiedad, que afecta al 14,0% de la población, el insomnio, que afecta al 7,0%, la depresión mayor, que afecta al 6,9%, los trastornos somatomorfos, que afectan al 6,3%, y la dependencia del alcohol y las drogas, que afecta a más del 4% de la población (Wittchen et al., 2011).

En España, los resultados de la Encuesta Europea de Salud (ESES) del año 2020 fueron:

- La depresión y la ansiedad se encuentran entre los problemas de salud mental más comunes.
- Entre la población de 15 o más años, el 5,84% afirma haber sido diagnosticado de ansiedad crónica. El 8,06% de las mujeres y el 3,50% de los hombres.
- Se produce el diagnóstico de depresión en el 5,28% de la población y, de la misma forma que la ansiedad, la depresión es más del doble en mujeres (7,22%) que en hombres (3,23%) en la población adulta.
- La prevalencia de depresión es tres veces mayor en las personas desempleadas (7,62%) en comparación con las que tienen trabajo (2,47%). Además, entre quienes están incapacitados para trabajar alcanza el 23,71%. En el caso de la ansiedad crónica ocurre algo similar, con un 8,52%, 4,4% y 24,44% de prevalencia en desempleados, empleados y aquellos incapacitados para trabajar, respectivamente.
- El 10,86% de la población de 15 años o más afirma haber consumido en las últimas 2 semanas medicamentos como pastillas para dormir, relajantes o tranquilizantes, siendo más frecuente en mujeres con un 14,19% en comparación con hombres con un 7,35%. Además, el 4,52% declara haber consumido antidepresivos o estimulantes, con una prevalencia del 6,33% en mujeres y del 2,6% en hombres.
- El 4,77% de la población de 15 años o más ha informado haber asistido a una consulta con un profesional de la salud mental, incluyendo psiquiatras, psicoterapeutas o psicólogos, en los últimos 12 meses. Es interesante destacar que las visitas a estos profesionales fueron ligeramente más frecuentes en mujeres, con un 5,49%, en comparación con hombres, que registraron un 4% de asistencia (Instituto Nacional de Estadística, 2020).

Los trastornos mentales son responsables de una gran parte de las causas de discapacidad en todo el mundo, representando el 26,6% del total. En particular, los trastornos depresivos son una de las principales causas de absentismo laboral y pérdida de días de trabajo debido a enfermedad al año. Este problema no solo afecta a la calidad de vida de los trabajadores, sino también al rendimiento económico de las empresas y al bienestar social de las comunidades (Briley & Lépine, 2011; Haro et al., 2006; López et al., 2014), Por otro lado, la OMS ya

reconoce “el burnout como trastorno mental y la nueva Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) que entra en vigor el año 2022 sitúa al síndrome del trabajador quemado como una enfermedad profesional” (OMS, 2022a).

Estos descubrimientos son sumamente significativos en cuanto a la investigación de posibles soluciones a los problemas de salud mental que afectan a la población. Subrayan la imperiosa necesidad de que se ofrezcan servicios de salud mental asequibles y accesibles a quienes los requieran, a fin de abordar adecuadamente las necesidades de este importante sector de la sociedad. Es crucial que se tomen medidas efectivas para garantizar que las personas tengan acceso a la atención de salud mental que necesitan, para que puedan mejorar su bienestar y calidad de vida.

1.2. Justificación

Distintos organismos internacionales, incluyendo la OMS, así como los profesionales que trabajan directamente con personas, han advertido que el aumento del sufrimiento psicológico y otros trastornos de salud mental está vinculado a los hábitos y condiciones de vida, además de otros factores sociales conocidos como determinantes sociales. Estos factores combinan con los determinantes biológicos para formar los determinantes biopsicosociales. Por lo tanto, es esencial considerar la salud mental como un elemento clave del bienestar generalizado de cada persona (Suárez Alonso, 2022).

Por todo lo expuesto, el estrés se considera un gran problema en la sociedad actual, estamos sometidos a grandes presiones en el trabajo y en todos los ámbitos de nuestra vida en general, y por ello es importante conocer hasta qué punto el burnout está presente en los docentes y, en concreto, en los profesores de Tecnología.

1.3. Motivación

El motivo para la investigación sobre el burnout en este Trabajo Fin de Máster es la observación de síntomas de burnout en diversos ámbitos laborales en la sociedad actual y, sobre todo, en los círculos más cercanos. Por ello es interesante revisar lo investigado sobre el burnout en la comunidad educativa y estudiar la presencia de este síndrome entre los profesionales de la educación y,

más concretamente, entre los docentes de Secundaria, Bachillerato y FP dedicados a la Tecnología.

Este trabajo pretende conocer hasta qué punto el síndrome del trabajador quemado está presente entre los docentes y dar visibilidad a un problema extendido en nuestra sociedad y que afecta también a los profesores.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ¿Qué es el burnout?

El síndrome de burnout es una patología derivada de la interacción del individuo con unas determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo (Fidalgo Vega, 2003a). La primera vez que se utiliza el término "burnout" para referirse a un síndrome de carácter clínico en trabajadores fue en 1974. En un artículo del psiquiatra Herbert Freudenberger se relacionaba el proceso de deterioro en la atención profesional y en los servicios que se prestaban en el ámbito educativo, social, sanitario, etc. con la definición del término burnout. Básicamente, él lo definió como "una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador" (p. 159). Es lo que le ocurre a un trabajador cuando se desgasta por cualquier razón y se vuelve inoperativo para todos los procesos (Freudenberger, 1974).

Otra definición más actualizada y también ampliamente aceptada es la de Maslach et al. (2001), que indica que el burnout se trata de una respuesta prolongada ante el estrés crónico que se experimenta en el ámbito laboral, y que está influido tanto por factores personales como relacionales. En esta definición se observa el carácter tridimensional del síndrome de burnout que afecta a:

- Nivel personal de agotamiento emocional: "ya no puedo más".
- Nivel social de cinismo o despersonalización: cuando un trabajador experimenta sentimientos negativos y conductas y actitudes poco favorables, su comportamiento puede volverse deshumanizado y endurecido emocionalmente. Esto se manifiesta a través de conductas inapropiadas en el entorno laboral.

- Nivel profesional de ineficacia: Baja realización personal en el trabajo: los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales (Bresó Esteve et al., 2004).

El síndrome del trabajador quemado se produce como resultado de la exposición prolongada a situaciones laborales estresantes, en las que se experimentan riesgos organizativos o psicosociales que afectan de manera negativa a la salud física y mental de los trabajadores. Cada vez se demanda más en el ámbito laboral, especialmente en términos de habilidades emocionales y sociales que se requieren para desempeñar las funciones con éxito (Fidalgo Vega, 2003a).

Otros autores definen el burnout como el estado de agotamiento físico, mental y emocional que surge como resultado de una involucración crónica en escenarios con altas demandas emocionales (Ayala Pines & Ellion Aronson, 1988).

Es de tal magnitud que incluso el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST) ha realizado tres Notas Técnicas de Prevención (NTP) del síndrome de quemarse en el trabajo (Bresó Esteve et al., 2004; Fidalgo Vega, 2003a, 2003b). También lo define como:

Una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización. (Fidalgo Vega, 2003a, p. 3)

Por otro lado, Bresó Esteve et al., (2004), en la NTP 732 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo señala tres variables que influyen en el desarrollo de burnout en los trabajadores:

Variables individuales. Se ha observado que el género constituye una variable que puede influir en las puntuaciones obtenidas en la medición del síndrome de burnout, particularmente en las dimensiones de agotamiento e ineficacia profesional. En general, las mujeres tienden a presentar mayores puntuaciones en agotamiento e ineficacia profesional que los hombres. Por otro lado, diversos estudios han indicado que los hombres suelen manifestar una mayor

tendencia a mostrar actitudes negativas hacia el trabajo en comparación con las mujeres.

Existen unas características de carácter asociadas al riesgo de sufrir burnout como son el alto grado de idealismo, de empatía, de altruismo, baja autoestima, constancia en la acción, perfeccionismo, tendencia a la sobre implicación emocional y reducidas habilidades sociales.

Variables sociales. Contar con apoyo social puede generar en el trabajador la sensación de ser querido, apreciado y valorado tanto en su puesto de trabajo como en la organización en la que se desenvuelve. Es relevante destacar que la percepción de ese apoyo social es de suma importancia, ya que para el individuo lo que prevalece principalmente es su propia percepción de la realidad.

Variables organizacionales. Aunque las variables sociales y personales pueden ser un factor que influye en el desarrollo del síndrome del trabajador quemado, son principalmente las variables organizacionales las que lo desencadenan, especialmente aquellas relacionadas con el rendimiento en el trabajo. Específicamente, aspectos como la falta de reciprocidad emocional, es decir, implicarse más a nivel personal de lo que se recibe a cambio, el desarrollo del puesto, o el ambiente organizacional pueden desencadenar en un trabajador quemado (Bresó Esteve et al., 2004).

Como se puede ver en la tabla 1, existen factores de riesgo a nivel organizativo y al puesto de trabajo, pero también en relación a las relaciones personales.

Tabla 1. Factores de riesgo susceptibles de desencadenar burnout

NIVEL ORGANIZATIVO	RELATIVO AL PUESTO DE TRABAJO	RELATIVO A LAS RELACIONES INTERPERSONALES
Estructura de la organización muy jerarquizada y rígida	Sobrecarga de trabajo, exigencias emocionales en la interacción con el cliente	Trato con usuarios difíciles o problemáticos
Falta de apoyo instrumental por parte de la organización	Descompensación entre responsabilidad y autonomía	Relaciones conflictivas con clientes
Exceso de burocracia, "burocracia profesionalizada"	Falta de tiempo para la atención del usuario (paciente, cliente, subordinado, etc.)	Negativa dinámica de trabajo
Falta de participación de los trabajadores	Disfunciones de rol: conflicto-ambigüedad-sobrecarga de rol	Relaciones tensas, competitivas, con conflictos entre compañeros y con usuarios
Falta de coordinación entre las unidades	Carga emocional excesiva	Falta de apoyo social
Falta de formación práctica a los trabajadores en nuevas tecnologías	Falta de control de los resultados de la tarea	Falta de colaboración entre compañeros en tareas complementarias
Falta de refuerzo o recompensa	Falta de apoyo social	Proceso de contagio social del SQT
Falta de desarrollo profesional	tareas inacabadas que no tienen fin	Ausencia de reciprocidad en los intercambios sociales
Relaciones conflictivas en la organización	Poca autonomía decisional	
Estilo de dirección inadecuado	Estresores económicos	
Desigualdad percibida en la gestión de los RRHH	Insatisfacción en el trabajo	

Fuente: elaboración propia a partir de NTP 704.

2.2. Fases del burnout en el trabajo:

La NTP 704 del INSST diferencia cinco fases en el desarrollo del síndrome de burnout:

- 1. Fase inicial o de entusiasmo:** es común que un trabajador experimente emociones positivas y tenga altas expectativas al acceder a un nuevo puesto de trabajo.
- 2. Fase de estancamiento:** La interacción de múltiples factores, incluyendo variables personales, interpersonales y organizacionales, puede llevar a un sentimiento de estancamiento en el trabajador, que percibe que sus expectativas no se están cumpliendo. Aunque el trabajo todavía proporciona un sentido de realización personal, el trabajador comienza a cuestionar si el esfuerzo que invierte en su trabajo vale la pena en términos emocionales. Esta percepción puede llevar a una sensación de derrota e

incompetencia, y a su vez puede manifestarse en síntomas físicos como dolores de cabeza y de estómago.

- 3. Fase de frustración:** fase inicial del síndrome de burnout. La persona empieza a cuestionar la eficacia de su esfuerzo frente a los obstáculos en el trabajo. A pesar de que aún puede haber una oportunidad de recuperar el entusiasmo inicial, la falta de recursos personales y organizacionales puede impedirlo y llevar a una fase de apatía. La persona empieza a sentir que su trabajo carece de sentido y los síntomas psicossomáticos aumentan. Hay una disminución en la motivación y un aumento en el agotamiento emocional y la sensación de falta de realización personal. En resumen, esta fase marca el inicio del síndrome de burnout y es crucial para prevenir su progresión hacia etapas más graves.
- 4. Fase de hiperactividad y apatía:** En un primer momento, el trabajador intenta activarse en su trabajo, invirtiendo mayores esfuerzos para compensar sus sentimientos de falta de realización personal. Sin embargo, esta estrategia no resulta efectiva y en lugar de solucionar el problema, se sobrecarga aún más, contribuyendo a su agotamiento emocional. En esta etapa, el trabajador empieza a distanciarse emocionalmente de su trabajo y a desarrollar una actitud más fría como mecanismo de afrontamiento ante la baja realización y el agotamiento que siente. Este fenómeno se conoce como despersonalización.
- 5. Fase de estar quemado:** La intensidad de los sentimientos que experimenta la persona lleva a tomar la decisión de abandonar el puesto de trabajo, solicitar un traslado o buscar un nuevo empleo, incluso si esto significa mantenerse en una situación laboral que pueda generar un mayor malestar emocional.

2.3. Síntomas del burnout.

No hay que confundir burnout con estrés laboral. Mientras que el estrés se refiere a un proceso de corta duración, el burnout es considerado como resultado de un desequilibrio prolongado entre las exigencias y los recursos en el ambiente laboral. A diferencia del estrés, el síndrome de burnout implica el desarrollo de actitudes negativas hacia el trabajo. Sin embargo, tanto el estrés como el burnout

son el resultado de una falta de equilibrio entre las demandas y la capacidad de respuesta del individuo, y se consideran consecuencias emocionalmente negativas para el estado mental del trabajador (Bresó Esteve et al., 2004).

Además, las consecuencias afectan poco a poco a la salud, ya que el síndrome del burnout es un mecanismo de afrontamiento y autoprotección frente al estrés generado. El trabajador experimenta un deterioro en tres niveles: cognitivo, afectivo y actitudinal. A nivel cognitivo, surge una sensación de frustración y desencanto hacia la profesión. A nivel afectivo, se produce un desgaste emocional que puede estar acompañado por sentimientos de culpa en algunos casos. A nivel actitudinal, se manifiesta un comportamiento de cinismo, indolencia e indiferencia tanto hacia los clientes como hacia la organización. El síndrome se manifiesta a través de un amplio espectro de síntomas, desde los más comunes, como la ansiedad, presente en un 80% de los casos, hasta los menos frecuentes, como la indiferencia, en un 22% de los casos. Entre los síntomas más comunes se encuentran la irritación, la fatiga, la impotencia, la tristeza, la dificultad para concentrarse, la frustración, la inquietud, la incompetencia, los sentimientos de culpa, el exceso de horas de trabajo, la depresión, la disminución de interés en el trabajo, la negatividad, el sentimiento de inutilidad, la falta de realización personal, la indiferencia, la disminución de los intereses extralaborales, y la disminución de la motivación. (Fidalgo Vega, 2003b).

2.4. Medida del burnout.

Uno de los métodos más utilizados para medir el burnout es el Maslach Burnout Inventory (MBI), que consiste en 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo, en una escala likert que va de 0 (nunca) a 6 (todos los días). Este test mide tres subescalas:

- 1. Agotamiento o cansancio emocional.** Valora hasta qué punto el profesional se encuentra exhausto por las exigencias del trabajo.
- 2. Despersonalización.** Valora en qué grado la persona reconoce una actitud fría o de distanciamiento en el entorno laboral.
- 3. Realización personal.** Valora la realización personal y la autoeficiencia en el puesto de trabajo.

Otro método muy extendido es el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) de (Gil-Monte, 2011). Este cuestionario tiene dos modalidades, la principal dirigida a trabajadores que realizan su actividad atendiendo a personas y una alternativa para las que no trabajan en contacto directo con personas definida como CESQT-DP (desencanto profesional). También se ha adaptado este test para profesionales de la educación, denominado CESQT-PE, modalidad en la que se centrará el estudio de este trabajo.

El CESQT está compuesto por veinte ítems distribuidos en cuatro subescalas:

- 1. Ilusión por el trabajo (It).** Dimensión compuesta por cinco elementos y que se refiere al deseo del individuo de alcanzar sus objetivos laborales, ya que esto representa una fuente personal de satisfacción. El trabajador percibe su trabajo como atractivo y poder alcanzar sus metas supone una fuente de realización. También incluye un componente de autoeficacia profesional. Dado que los elementos que integran esta escala están formulados de manera positiva, una puntuación baja indica niveles elevados de SQT.
- 2. Desgaste psíquico (Dp).** Esta escala consta de 4 ítems y se refiere a la dimensión del agotamiento tanto físico como emocional y que surge a raíz de la interacción diaria con personas que presentan o causan problemas en el trabajo.
- 3. Indolencia (In).** Escala está compuesta por 6 ítems que se define como la presencia de actitudes negativas de cinismo e indiferencia hacia la organización en sí misma, los compañeros de trabajo y el trabajo en sí. Las personas que puntúan alto en esta escala muestran falta de interés y desapego tanto hacia su trabajo y como a sus compañeros, y pueden sentir que su trabajo no tiene sentido o que están atrapados en una situación laboral insatisfactoria.
- 4. Culpa (C).** Este factor hace referencia a la manifestación de sentimientos de culpa por parte del trabajador, debido a las actitudes y comportamientos negativos que han desarrollado en el entorno laboral, especialmente hacia las personas con las que se establecen relaciones de trabajo.

Las tres primeras escalas permiten generar una puntuación global, mientras que la escala culpa permite diferenciar dos perfiles (con niveles altos de culpa y sin niveles altos de culpa) que se considera dan lugar a consecuencias distintas.

2.5. Burnout en docentes.

Como se ha comentado anteriormente, se diferencia el burnout del estrés, por lo tanto, podemos definir el estrés docente como la experiencia de emociones negativas consecuencia de algún aspecto del trabajo de profesor, mientras que el burnout es el síndrome resultante del prolongado estrés docente (Zavala Zavala, 2008).

El burnout en los profesores no es un evento repentino, sino que es el resultado final de un proceso continuo y se manifiesta a través de señales como la sensación de no ser adecuado para el trabajo, la disminución de la capacidad para resolver problemas la percepción de falta de recursos para enfrentar su labor, entre otros. En un estudio de García Padilla et al. (2017), se menciona que:

Existen mecanismos en el entorno que conllevan a la sobrecarga de los docentes e investigadores universitarios, desdibujando su rol profesional y, por ende, a empeorar sus condiciones laborales, su calidad de vida laboral y todo, por el mismo o menor salario, lo cual repercute en su reconocimiento social. (p. 69)

Actualmente la labor del docente no es solamente educar, si no también formar y orientar a sus alumnos e, incluso, ejercer la labor de los padres. Esta responsabilidad unida a las altas exigencias de alumnos y familiares y junto a los cambios y reestructuraciones del sistema educativo están haciendo de la docencia una profesión de alto riesgo para sufrir burnout (Salanova et al., 2003).

El maestro realiza actividades tanto dentro como fuera de la institución y para ello utiliza parte de su tiempo libre, tiempo que debería ser destinado a descansar y relajarse. El profesor debe desempeñar múltiples tareas, tales como interactuar con todas las personas que forman parte de la escuela, participar en actividades extracurriculares, trabajar en el diseño del currículo y realizar trabajo administrativo, entre otras, además de sus propios problemas personales como, por ejemplo, necesidades económicas, las malas condiciones laborales, ambientes conflictivos, la burocracia o el poco reconocimiento social (Rodríguez Ramírez et al., 2017).

En el artículo de Salanova et al. (2003), se exponen los resultados de un estudio del equipo WONT, realizado desde 2001, en el que se concluye que el bienestar psicológico de los docentes se ve afectado por los obstáculos y las demandas propias de su trabajo.

Se determinan dos tipos de obstáculos:

- Obstáculos sociales: relacionados con la falta de motivación, el desinterés y la poca disciplina de los alumnos, y también con las actitudes negativas de los padres con respecto a la educación de sus hijos.
- Obstáculos técnicos: relacionados con problemas del material didáctico, falta de recursos tecnológicos en los centros o averías en las infraestructuras.

En cuanto a las demandas, las más repetidas son:

- Sobrecarga mental: se produce por la alta exigencia de concentración y atención diversificada por tener que prestar atención a varias cosas a la vez.
- Sobrecarga emocional: producida por la relación, no siempre satisfactoria, con estudiantes, padres y compañeros.

En otro estudio de José Andrés Rodríguez Ramírez et al., de 2017, se relaciona el burnout con las condiciones en las que trabajan los docentes (grupos numerosos, nivel escolar, tipo de familia, contexto social, etc.), e indica que influye directamente en la calidad educativa, perjudicando no solamente al maestro, sino impactando en toda la comunidad escolar y provocando desinterés en los alumnos, bajo desempeño, ausentismo y actitudes negativas hacia los compañeros de trabajo.

En este mismo artículo se expone que el alumno no aprende características positivas de un profesor estresado o quemado, sino que recibe un modelo a seguir que no se esfuerza y esto genera malos hábitos. Las características que presentan estos docentes, según los alumnos son:

- Mostraban episodios de excesiva irritabilidad, que los alumnos veían como agresiones hacia ellos.
- Evitaban responsabilidades culpando a instancias de la escuela o a otras personas.

- Mostraban cansancio claramente apreciable.
- Faltaban a clase con asiduidad.
- Llegaban tarde con frecuencia.
- Tenían problemas frecuentes con los grupos con los que trataban.
- Permitían salir los alumnos 5 o 10 minutos antes de la hora.
- Hablaban de sus problemas personales con el grupo durante las clases.
- Tenían conflictos con sus compañeros.
- Disfrutaban de los problemas ajenos (Rodríguez Ramírez et al., 2017).

2.6. Burnout y COVID-19.

Una de las primeras medidas tomadas por los gobiernos durante la pandemia fue cerrar los colegios. En marzo del 2020 los colegios de 137 países cerraron y colegios y universidades comenzaron con la enseñanza online (Gómez-Domínguez et al., 2022). Estas nuevas modalidades de trabajo (home office y teletrabajo) han afectado a la salud y las afecciones mentales se han convertido en un gran problema debido al confinamiento que vivimos en la pandemia y al estrés. Trabajar desde casa puede provocar ansiedad y depresión y, por lo tanto, aumenta el riesgo de padecer el síndrome de burnout (de Arco Paternina & Castillo Hernández, 2020).

Derivado del covid-19, los docentes se encuentran con cinco pilares clave para entender cómo afecta la pandemia a esta profesión, según un estudio de Castillo-Olivares & Castillo-Olivares (2021).

1. **Vulnerabilidad vírica:** Una gran parte de los profesores tienen familiares mayores de 65 años, enfermos o menores en edad escolar, que requieren una atención diaria.
2. **Recursos:** Los profesores necesitan recursos tecnológicos para realizar su trabajo y muchos de ellos se han visto obligados a adquirirlos y a reubicar sus domicilios para tener un espacio donde trabajar. También se destaca la importancia de la formación en ámbitos tecnológicos, de la que muchos docentes carecen. Se necesitan conocimientos para utilizar aplicaciones de videoconferencia y plataforma de aulas virtuales.

3. **Ampliación de horas:** El teletrabajo amplía la jornada laboral. Además de dedicar tiempo a conocer nuevas herramientas y aplicaciones, los docentes deben contestar correos, hablar con los padres y estudiantes y reunirse con compañeros de trabajo y directivos.
4. **Evaluación diferente:** La mayor cantidad de conflictos entre alumnos y profesores se deriva de las metodologías docentes y, sobre todo, la evaluación en los nuevos entornos virtuales.

Atendiendo a estos factores podemos concluir que los docentes han sido afectados de manera significativa por la pandemia, ya que han experimentado varios factores que se encuentran vinculados a una peor salud mental. Además, se expone la necesidad de dotar a los profesores de recursos tanto personales como logísticos mediante los cuales puedan hacer frente a necesidades educativas (Santa-Cruz-Espinoza et al., 2022a).

2.6.1. Tecnoestrés.

Actualmente existe interés en incorporar las nuevas tecnologías a las aulas debido a los múltiples beneficios que tienen para los estudiantes, pero el uso puede ser también negativo para los profesores porque implica cambios en sus metodologías o presión para adquirir las habilidades tecnológicas necesarias (Fernández-Batanero et al., 2021).

La exposición continua a las nuevas tecnologías puede generar fatiga, estrés y otros trastornos, incluyendo depresión, ansiedad y problemas musculares. Esta exposición está estrechamente relacionada con efectos negativos en el ámbito laboral, especialmente en la tarea de los docentes. Además de la alta exposición, también, la sensación de incapacidad para hacer frente a tantos cambios, demandas y necesidades generadas por estas herramientas puede producir un desequilibrio y superar la capacidad del docente para enfrentarse a estos nuevos estímulos, provocándose el estrés (González Amarilla et al., 2019).

En una investigación de González Amarilla et al. (2019), en el que se estudian a 40 profesores, se obtiene que a un 40,0% de los docentes utilizar el ordenador le genera dolores físicos de algún tipo. Un 12,5% de los usuarios presentan cambios emocionales negativos, mientras que otro 12,5% manifiesta dependencia y dificultad para dejar de utilizar las nuevas tecnologías. Además, el

35,0% de los encuestados mencionó experimentar otros aspectos negativos, como ansiedad, estrés, desconocimiento o no sentir nada durante su uso. En cuanto a los cambios emocionales específicos, el 23,0% reflejó sensación de fatiga, el 35,0% ansiedad, el 19,0% euforia, el 9,0% dificultades de concentración, y el 2,0% agobio. Por último, el 12,0% de los encuestados no respondió a esta pregunta.

Como se ha visto, la exposición prolongada al estrés puede derivar en síndrome de burnout, y el tecnoestrés es un nuevo ejemplo de dolencia que afecta al profesorado de manera constante.

3. METODOLOGÍA

3.1. Objetivos.

El objetivo general de este trabajo es: estudiar la prevalencia del burnout en docentes de manera general y en profesores que imparten asignaturas relacionadas con la tecnología en concreto en la enseñanza secundaria, el Bachillerato y en la Formación Profesional, para analizar cuánto afecta este síndrome a la profesión y sus posibles consecuencias en los profesionales de la enseñanza.

Para ello se proponen los siguientes objetivos específicos:

- Analizar la literatura científica sobre el burnout en profesores de Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional.
- Diseñar una encuesta que incluye el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo, versión para profesionales de la educación (CESQT- PE) de Gil-Monte (2011).
- Estudiar la presencia de burnout en los profesores de manera general y de asignaturas relacionadas con la tecnología en concreto.

3.2. Metodología de investigación y procedimiento.

3.2.1. Revisión bibliográfica.

Para llevar a cabo este estudio, se realiza una búsqueda bibliográfica inicial en bases de datos científicas consideradas como relevantes en la investigación científica a través de los recursos de la biblioteca CRAI Dulce Chacón de la Universidad Europea. Se realiza esta búsqueda en la Web of Science (WOS) por ser considerada la principal base de datos académica y que posee el mayor número

de investigaciones importantes en diversos campos. También se utiliza Dialnet Plus por ser la principal base de datos en lo referente a artículos e investigaciones científicas en español. Además, se incluyen bases de datos relacionadas con la educación como la Educational Resources Information Center (ERIC) y la Teacher Reference Center.

Para la búsqueda se utilizan los términos clave burnout y “trabajador quemado”, entrecomillado para que busque las dos palabras juntas. También se introducen los términos en castellano: secundaria, “formación profesional”, profesor*, maestr*, y docent*; y en inglés: “high school”, “vocational training” y teacher. La búsqueda se hace utilizando la siguiente ecuación:

(burnout OR "trabajador quemado") AND (secundaria OR "high school" OR "formacion profesional" OR "vocational training") AND (profesor* OR maestr* OR docent* OR teacher*). A mayores se introducen los términos “TICs” y “tecnoestrés”, para obtener publicaciones que podamos vincular con asignaturas relacionadas con la tecnología.

Criterios de inclusión

- Fecha de publicación: entre los años 2018 y 2023, para obtener los estudios más recientes.
- Idioma: inglés y español, por conocimiento.
- Texto completo disponible: sí

Criterios de exclusión

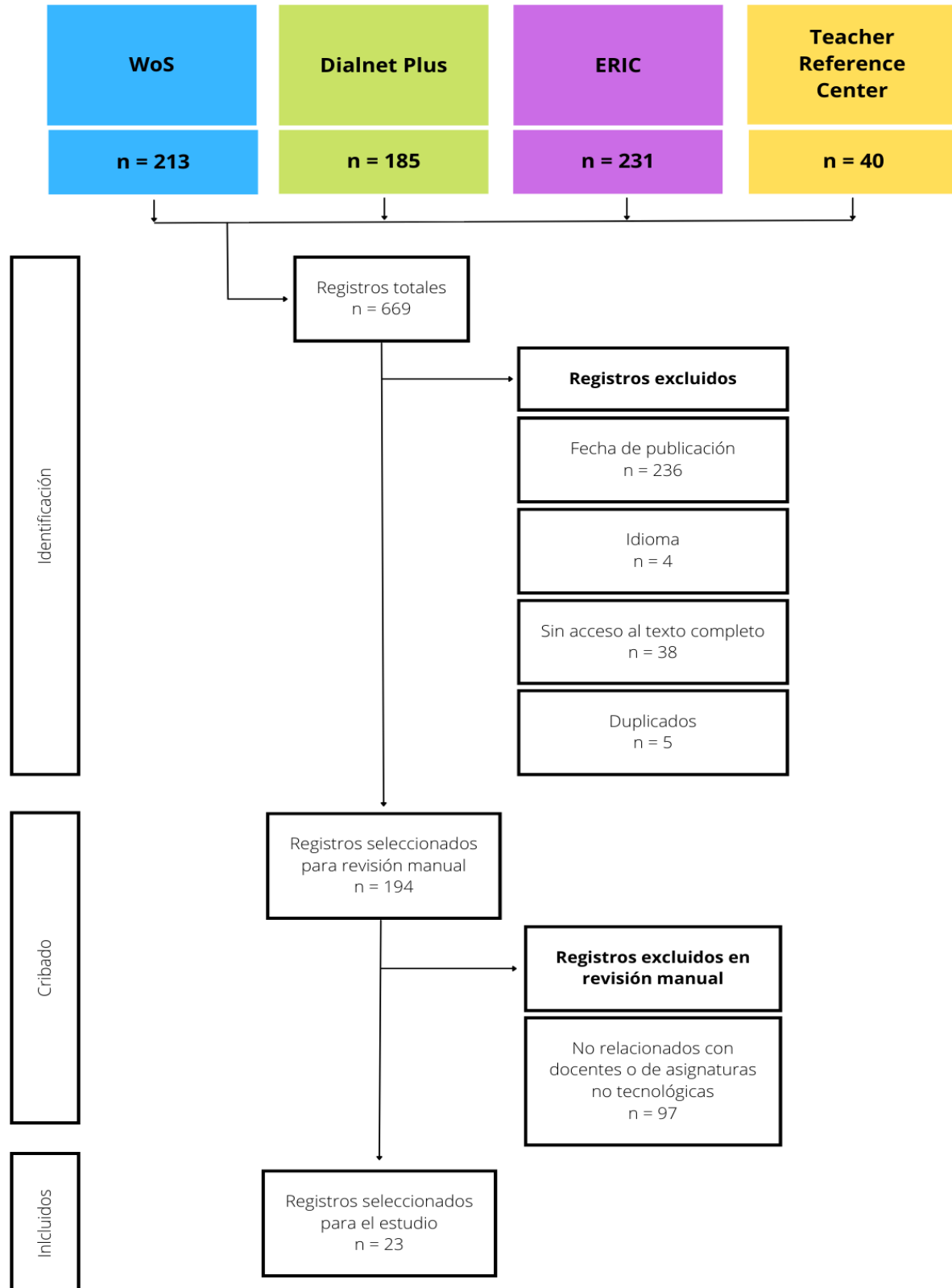
- Publicaciones duplicadas.
- Publicaciones que no están relacionados con personal docente.
- Publicaciones de asignaturas no relacionadas con la tecnología.

En una primera búsqueda se obtienen 669 resultados de los cuales, tras aplicar los filtros mencionados en los criterios de inclusión, seleccionamos 194.

Se procede la lectura de los títulos y resúmenes o de las publicaciones si el título o resumen no fuera concluyente de las 194 publicaciones obtenidas, descartándose 127 por tratar sobre estudiantes u otro personal trabajador de los centros educativos en lugar de docentes o por centrarse en asignaturas en materias que no pueden relacionarse con la tecnología, como Música o Educación Física. Finalmente se seleccionan 23 artículos considerados relevantes en la presente

investigación. En la figura 1 se muestra el diagrama de flujo de la búsqueda bibliográfica.

Figura 1. Diagrama de flujo.



Fuente: elaboración propia.

3.2.2. Encuesta para conocer la prevalencia del burnout.

Se diseña un cuestionario on-line con la herramienta Google Forms, anónimo y de cumplimentación voluntaria. Dicho cuestionario está dirigido a profesionales docentes de cualquier ámbito y consta de dos partes: una primera parte demográfica y una segunda parte de prevalencia de burnout basado en el CESQT-PE de Gil-Monte (2011). Se selecciona este cuestionario y no otro método por presentar alguna ventaja con respecto a otros instrumentos, como incorporar la medida de los sentimientos de culpa e incluir elementos que evalúan también aspectos físicos y no solamente psicológicos. Además, está disponible en castellano y existe una modalidad del mismo específica para profesionales de la educación.

El cuestionario CESQT-PE se basa en una escala Likert donde 0 es nunca, 1 raramente (pocas veces al año), 2 a veces (algunas veces al mes), 3 frecuentemente (algunas veces por semana) y 4 muy frecuentemente (todos los días) y en él se presentan afirmaciones sobre sentimientos e ideas que puede tener la persona acerca del trabajo.

Para el cálculo de los resultados se seguirán las instrucciones del cuestionario CESQT-PE y se realizará un análisis de los datos mediante la herramienta Excel. Según este cuestionario, para medir el burnout hay que seguir dos pasos:

- **A:** corresponde a la medida de los 15 ítems que componen:
 - Ilusión por el trabajo (It). Ítems 1, 5, 10, 15, 19.
 - Desgaste psíquico (Dp). Ítems 8, 12, 17, 18.
 - Indolencia (In). Ítems 2, 3, 6, 7, 11, 14.

En este caso la ilusión por el trabajo sería inversa a la hora de medir el SQT, que se calcula siguiendo la fórmula:

$$SQT = 20 + It - Dp - In$$

- **B:** puntuación en la escala culpa (C). Con los cinco ítems que corresponden a esta escala, que son el 4, 9, 13, 16 y 20.

Con esto se considera que hay seis niveles de burnout según el percentil en el que se encuentren los resultados del cuestionario, como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Niveles y perfiles de SQT

Nivel	Percentil
Muy bajo	$A \leq P10$
Bajo	$P10 < A \leq P33$
Medio	$P33 < A \leq P66$
Alto	$P66 < A \leq P90$
Crítico (Perfil 1)	$A \geq P90$
Crítico (Perfil 2)	$A \geq P90 \ \& \ B \geq P90$

Fuente: elaboración propia a partir de (Gil-Monte, 2011)

Altas puntuaciones en culpa, en desgaste psíquico y en indolencia, junto a puntuaciones bajas en ilusión por el trabajo, señalan altos niveles de burnout (Misiołek et al., 2017). Se considera el perfil 1 como una persona con niveles críticos de burnout, pero sin niveles críticos de culpa, mientras que el perfil 2 estaría afectado por niveles críticos tanto en burnout como en culpa.

El periodo de recogida de datos es desde febrero hasta marzo de 2023 y se hace una amplia difusión mediante un enlace web ([enlace a encuesta](#)) a través de aplicaciones de mensajería para móviles y redes sociales. En el anexo I, en las tablas 9, 10 y 11 se detallan las preguntas del cuestionario.

Entre las limitaciones de la encuesta cabe destacar el carácter voluntario de la misma, pudiendo existir un sesgo en los resultados. Por el contrario, se decide que la encuesta sea anónima para aumentar la sensación de seguridad y que los participantes sean más propensos a ser sinceros en sus respuestas.

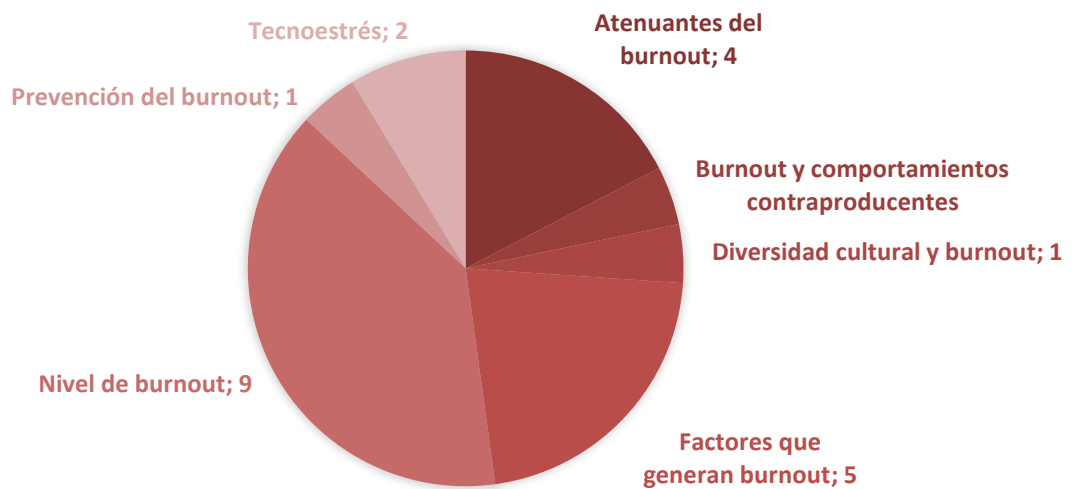
Se estudiarán los resultados de la encuesta junto a la literatura seleccionada en la revisión bibliográfica para determinar la influencia del burnout en los docentes de manera general y en concreto en los que imparten asignaturas relacionadas con la tecnología en la enseñanza secundaria, Bachillerato y Formación Profesional.

4. RESULTADOS

4.1. Resultados de la revisión bibliográfica.

Se presentan los resultados de las 23 publicaciones seleccionadas para este estudio. En la figura 2 se muestra el tema principal en el que se centran los estudios analizados, mientras que en la figura 3 se representan las metodologías utilizadas para la recolección de datos de burnout en las diferentes publicaciones.

Figura 2. Tema tratado en las publicaciones.



Fuente: elaboración propia.

Figura 3. Metodologías utilizadas.



Fuente: elaboración propia.

En la tabla 3 se puede ver por autor y año el objetivo de cada estudio, mientras que en la tabla 4 se exponen sus metodologías y conclusiones.

Tabla 3. Objetivo de las publicaciones seleccionadas.

AUTOR	AÑO	OBJETIVO
Akin	2019	Describir la percepción de los docentes sobre sus niveles de burnout y si existe diferencia de acuerdo al género, rol o etapa educativa.
Gallardo-López et al.	2019	Analizar el nivel de burnout que muestra el personal docente.
Santa-Cruz-Espinoza et al.	2022	Comprobar un modelo explicativo del burnout a partir de los estresores laborales durante la pandemia en los docentes.
Vicente de Vera García & Gabari Gambarte	2019	Establecer relaciones entre el burnout percibido y factores de resiliencia en docentes de educación secundaria
Ramos Sánchez	2022	Observar la relación entre el tecnoestrés y el desempeño de los docentes en su puesto de trabajo.
Carroll et al.	2021	Comprender la percepción de los profesores sobre los principales contribuyentes al estrés en el lugar de trabajo, e investigar sus creencias sobre estrategias para ayudar a mitigar estos factores estresantes.
Pinel Martínez et al.	2019	Identificar y analizar los factores tenidos en cuenta en el estudio del burnout docente en España y determinar los principales instrumentos de medida utilizados para este propósito.
Zuniga-Jara & Pizarro-Leon	2018	Analizar la existencia del síndrome de burnout en docentes de un colegio público de enseñanza técnico profesional.
de Vera García et al.	2019	Medir e interpretar la vivencia de burnout en los docentes de educación secundaria.
González-Valero et al.	2021	Conocer las principales variables que se asocian con el Síndrome de burnout y la resiliencia en el ámbito de la enseñanza, así como establecer los efectos de esas relaciones.
Glock et al.	2019	Investir los efectos de las expectativas con respecto a la diversidad cultural en los sentimientos de agotamiento, estrés y creencias de autoeficacia de los profesores.
Kasalak & Dagyar,	2022	Investigar el impacto de varias variables demográficas y el burnout del profesor en el entusiasmo por la enseñanza.
González Amarilla & Pérez Vargas	2019	Describir las experiencias de Tecnoestrés y mecanismos preventivos manifestados por los docentes del Nivel Medio.

AUTOR	AÑO	OBJETIVO
Delgado Villamizar	2018	Determinar el nivel de tecnoestrés a través de un estudio cuantitativo que permita dar cuenta de su presencia como daño psicosocial en docentes de básica secundaria
Makhdoom et al.	2019	Examinar el papel del burnout en la predicción de los comportamientos contraproducentes en el trabajo entre los profesores de Secundaria.
Villaverde et al.	2019	Determinar el valor predictivo de los rasgos de personalidad en el Síndrome de Quemarse por el Trabajo y sus dimensiones.
Torres-Hernández	2023	Analizar la relación entre la vocación y el síndrome de burnout en el profesorado mexicano, además de analizar la validez de la escala de vocación a la docencia
Pujol-Cols	2021	Analizar las percepciones de un grupo de docentes sobre las demandas cuantitativas y emocionales de su trabajo, además de su nivel de exposición a disonancia emocional y síndrome de burnout.
Rodríguez-Rivas	2019	Determinar el nivel de presencia del síndrome de burnout en docentes del Instituto Tecnológico de Durango.
Zevallos Barrionuevo	2018	Determinar si existe correlación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en el personal de un instituto tecnológico
Uitzil Hau & Estrella Ceme	2021	Identificar y describir el nivel de burnout en los trabajadores de una escuela de tipo medio superior
Crespo Pizarro et al.	2023	Determinar la prevalencia del Síndrome de burnout en docentes de Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos de la ciudad de Cuenca
Culma Botero et al.	2020	Establecer si existen diferencias en los niveles de burnout en docentes de educación básica, media y superior de la ciudad de Medellín.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4. Metodología y conclusiones de los artículos seleccionados

AUTOR	AÑO	METODOLOGÍA	CONCLUSIONES
Akin	2019	Entrevista semiestructurada. MBI ¹	No se aprecia una diferencia significativa en los niveles de burnout cuando se diferencia por género, rol o etapa educativa.
Gallardo-López et al.	2019	CBP-R ²	La profesión docente ha adquirido, desde hace años, la caracterización de profesión de riesgo, tanto físico como mental.
Santa-Cruz-Espinoza et al.	2022	Cuestionario de escala de estresores. MBI.	Debido a la nueva situación generada por el COVID-19, un número importante de docentes vieron sobrepasada su capacidad de respuesta, desencadenando burnout.
Vicente de Vera García & Gabari Gambarte	2019	Cuestionario de Evaluación de Resiliencia. MBI.	La resiliencia disminuye la vulnerabilidad al burnout. Variables como el positivismo, las estrategias de afrontamiento constructivas, la tolerancia a la frustración, el locus de control interno y la autoeficacia son factores de protección frente al SQT.
Ramos Sánchez	2022	RED-TIC ³ WPQ ⁴	Existe una correlación negativa entre el nivel de tecnoestrés en los docentes y su desempeño laboral.
Carroll et al.	2021	Encuesta abierta.	El sistema escolar es un lugar complejo, multifacético y transaccional, en el que los profesores claramente requieren apoyo y recursos adicionales.
Pinel Martínez et al.	2019	Revisión sistemática.	Se vislumbra una gran variabilidad en cuanto a los factores estudiados en relación con el burnout docente en España.
Zuniga-Jara & Pizarro-Leon	2018	MBI.	El nivel de Síndrome de Burnout es de tipo medio o bajo en los educadores del Liceo; (ii) La mayor parte de los educadores no muestran despersonalización, insensibilidad o despreocupación con los estudiantes.

AUTOR	AÑO	METODOLOGÍA	CONCLUSIONES
de Vera García et al.	2019	MBI.	Entre los docentes de enseñanza secundaria existe diversidad ante el síndrome de burnout. Además, las altas puntuaciones en la dimensión eficacia personal/profesional pueden relacionarse con la autovaloración positiva del trabajo y puede actuar como factor protector frente a la sensación de estar quemado.
González-Valero et al.	2021	Revisión sistemática.	En todos los niveles educativos existe un nivel medio y alto de burnout, el cual está ascendiendo cada vez más y está repercutiendo negativamente tanto en la salud mental de estos sujetos, como en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Sin embargo, la resiliencia puede ser el factor clave para solventar esta situación, pues se ha comenzado a contrastar que aquellos profesores que presentan niveles elevados de esta, consiguen enfrentarse de forma satisfactoria ante las difíciles situaciones que se les plantea
Glock et al.	2019	MBI. Cuestionario de Pfitzner-Eden, Thiel, y Horsley (2014).	El hecho de tener expectativas estereotipadas afecta negativamente a los factores de burnout y estrés.
Kasalak & Dagyar,	2022	Teacher Enthusiasm Scale. MBI.	Los profesores que tienen un bajo nivel de agotamiento emocional y un alto sentido de logro personal tienen un alto nivel de entusiasmo por la enseñanza.
González Amarilla & Pérez Vargas	2019	Encuesta estructurada.	El tecnoestrés puede estar presente en cualquier momento del quehacer docente ya sea por la falta de utilización o por el excesivo uso de la tecnología, debido a ello resulta conveniente el conocimiento acerca del mismo, de manera a tener en cuenta las medidas preventivas necesarias a nivel institucional enfocadas al factor humano responsable de impartir una educación de calidad a los educandos.
Delgado Villamizar	2018	Cuestionario para medir el nivel de tecnoestrés de Letona (2016)	Se encuentra un nivel medio de tecnoestrés, lo cual evidencia la necesidad de realizar intervenciones oportunas que reduzca el nivel y el riesgo de problemáticas relacionadas con el estrés laboral y las consecuencias derivadas.

AUTOR	AÑO	METODOLOGÍA	CONCLUSIONES
Makhdoom et al.	2019	MBI. Counterproductive Work Behavior Checklist-32.	La poca consecución de logro personal y la despersonalización fueron contribuyentes significativos de abandono y el sabotaje; mientras que el agotamiento emocional y la despersonalización predijeron significativamente el abuso entre los profesores de escuela.
Villaverde et al.	2019	CESQT. 5FM ⁴	La relación entre SQT y rasgos de personalidad varía según otras variables como la tarea desempeñada, sumando a la explicación multicausal del SQT. Los rasgos de personalidad tienen un papel mediador en la aparición del SQT, específicamente los individuos que presentan baja Sociabilidad Expresiva, baja Organización y baja Aceptabilidad son más propensos a presentar SQT.
Torres-Hernández	2023	MBI. CVOC-D ⁵	Se asocian significativamente la vocación a la docencia y el burnout, lo que implica que la primera influye en la susceptibilidad a padecer desgaste en el trabajo del profesorado. La vocación puede permitir reducir los efectos del burnout.
Pujol-Cols	2021	Encuesta propia. MBI.	Una gran proporción de los docentes participantes perciben su trabajo como altamente demandante en términos cognitivos y emocionales, exhibiendo, además, una elevada prevalencia de agotamiento emocional y despersonalización. Asimismo, los hallazgos indican que las demandas laborales y la disonancia emocional se relacionan significativamente con los niveles de burnout de los participantes.
Rodríguez-Rivas	2019	MBI.	Un 20% de docentes que presentaron cansancio emocional y un 16% reportó despersonalización, mientras que un 17% no se siente realizado. Los valores reportados son de consideración, más aún si se consideran los docentes que presentaron valores medios, es decir, 20% para cansancio emocional, 24% para despersonalización y 24% de falta de realización, ya que esto pudiera dar lugar en un futuro a que se incrementara el número de docentes con síntomas de burnout.

AUTOR	AÑO	METODOLOGÍA	CONCLUSIONES
Zevallos Barrionuevo	2018	Escala de Satisfacción Laboral. MBI.	Existe una correlación inversa y de magnitud débil entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout. Por otro lado, la mayoría de los evaluados presentan un nivel medio de satisfacción laboral, así como niveles bajos de burnout.
Uitzil Hau & Estrella Ceme	2021	CBP-R.	El Síndrome de Burnout se encuentra en un nivel bajo-medio.
Crespo Pizarro et al.	2023	MBI.	De los tres aspectos evaluados, el aspecto de cansancio emocional tiene una incidencia elevada.
Culma Botero et al.,	2020	MBI.	No existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de burnout total entre los docentes de educación básica primaria, secundaria y superior

Fuente: elaboración propia.

¹ Maslach Burnout Inventory.

² Cuestionario de burnout del profesorado diseñado por Moreno, Garrosa y González (2000).

³ Cuestionario de tecnoestrés.

⁴ Work Performance Questionnaire

⁵ Escala de los Cinco Factores Mexicanos de Personalidad

⁶ Cuestionario de Vocación docente para profesores

4.1.1. Burnout en los docentes a nivel general.

Existen varios estudios que se han centrado en estudiar la presencia del síndrome de burnout en docentes de diferentes niveles educativos.

En 2018, Zuniga-Jara & Pizarro-Leon llevaron a cabo mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público, analizando la existencia del síndrome de burnout en docentes y directivos. Los resultados indicaron que el nivel de síndrome de burnout general es de tipo medio o bajo y que el 34% de los docentes muestra agotamiento emocional. La mayor parte de los educadores no mostraron despersonalización, insensibilidad o despreocupación con los estudiantes. Además, Gallardo-López et al., en 2019, analizaron el nivel de burnout que muestra el personal docente de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento, en una muestra de 1890 docentes, de los cuales un alto número, 1220 (64,6%), eran profesores de Secundaria. Los resultados indicaron que el 11,6% de los docentes encuestados presenta un nivel alto de burnout, y concluyen que la profesión docente ha adquirido la caracterización de profesión de riesgo, tanto físico como mental. En otro estudio de González-Valero et al. (2021) se pone de manifiesto que, los docentes de Secundaria presentan mayores niveles de despersonalización y agotamiento emocional en comparación con los profesores de primaria o educación infantil. Se observa que en todos los niveles educativos existe una presencia significativa de burnout, que ha ido aumentando progresivamente y está teniendo un impacto negativo tanto en la salud mental de los profesionales de la enseñanza, como en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.

En 2019, tanto de Vera García et al. como Rodríguez-Rivas midieron e interpretaron el nivel de presencia del SQT en docentes en los docentes, ambos utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados indicaron que los docentes muestran índices bajos de burnout (solamente el 1,20% presenta un índice alto), y que un 20% de los profesores exhiben cansancio emocional, un 16% despersonalización y un 17% no se siente realizado. También utilizando el MBI Crespo Pizarro et al. (2023) estudiaron la prevalencia del síndrome de burnout en profesores de Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos. Los resultados indicaron que solamente el cansancio emocional tiene una incidencia elevada (el 84,6% de la muestra), mientras que el porcentaje es significativamente menor en

despersonalización (23.1%) y en la falta de realización personal (7,7%). Además, Uitzil Hau & Estrella Ceme (2021) llegaron también a la conclusión de que el SQT se encontraba en un nivel medio-bajo entre los profesores de una escuela de tipo medio superior.

4.1.2. Burnout y tecnología.

En el estudio de Ramos Sánchez (2022), se observó la relación entre el tecnoestrés y el desempeño de los docentes en su puesto de trabajo. Para ello se trabajó con 57 profesores de E.S.O. Los resultados indicaron que las 4 variables estudiadas por el cuestionario (escepticismo, fatiga, ansiedad e ineficacia), presentan medias altas y que existe una correlación negativa entre el nivel de tecnoestrés en los docentes y su desempeño laboral.

Además, en el año 2019, González Amarilla & Pérez Vargas llevaron a cabo una investigación para describir las experiencias de tecnoestrés y mecanismos preventivos manifestados por los docentes del Nivel Medio. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta estructurada aplicada a 40 profesores de nivel medio (Bachillerato). Los resultados indicaron que, frente al uso de las TICs, el 35% de los profesores reflejó ansiedad y el 23% sensación de fatiga. La investigación determinó que el tecnoestrés puede manifestarse en distintos momentos de las tareas de los docentes y que resulta fundamental conocer este fenómeno para adoptar medidas preventivas apropiadas en el ámbito institucional y enfocadas en los profesionales docentes.

Se encuentran también estudios que relacionan el estrés de los docentes y el COVID-19. Santa-Cruz-Espinoza et al. (2022b), realizaron una investigación para relacionar el burnout con los estresores laborales durante la pandemia en los docentes. Para ello, se aplicó un cuestionario sociodemográfico, de escala de estresores y MBI a 504 profesores. Se evidenció que existe una relación entre los factores estresantes relacionados con la pandemia y la dimensión de agotamiento en los docentes. Asimismo, se descubrió que debido a la situación inusual generada por la pandemia del COVID-19, muchos profesores se encontraron sobrepasados, lo que contribuyó a la aparición de SQT.

Delgado Villamizar (2018) realizó un estudio con el propósito de evaluar el grado de tecnoestrés presente en los docentes de educación secundaria y su

posible impacto como un factor de riesgo para su bienestar psicológico. Se aplicó un cuestionario para medir el nivel de tecnoestrés a 32 docentes. Los resultados indicaron que solamente 1 persona (3%) presentó niveles altos de tecnoestrés, mientras que un 75% presentó niveles medios. Además, se encontró que el 3% presenta niveles altos de tecnoansiedad, el 21% presenta niveles altos de tecnofatiga y el 10% presenta niveles altos de tecnoadicción, concluyendo que los docentes de educación secundaria presentan un nivel de tecnoestrés moderado.

4.1.3. Factores que afectan al burnout.

Existen varias publicaciones que estudian el burnout en los docentes atendiendo a distintos factores y cómo influyen en el síndrome.

En una revisión bibliográfica realizada en 2018 por Pinel Martínez et al. (2019b) se encontró que las variables sociodemográficas fueron las que más se repitieron en los estudios, y que la etapa más estudiada fue la educación secundaria y el instrumento más utilizado el Maslach Burnout Inventory (MBI). Sin embargo, Akin (2019) concluye que no existen diferencias significativas entre el nivel de burnout con respecto a las variables de género, tipo de tarea, rama, estado civil o tipo de escuela. Además, el estudio realizado por Culma Botero et al. (2020) no se encontraron “diferencias estadísticamente significativas en los niveles de burnout total entre los docentes de educación primaria, secundaria y superior”. (p. 11)

En otra investigación, realizada por Glock et al. (2019), se encontró que los profesores que se enfrentan a aulas en las que existe una baja diversidad cultural presentaron menos sentimientos de burnout que los profesores que se enfrentan a aulas con una alta diversidad cultural.

En un estudio más reciente de González-Valero et al. (2021), se encontró que en educación secundaria:

La sobrecarga laboral está íntimamente relacionada con el desgaste psíquico y con una menor ilusión por el trabajo, lo que repercute en la aparición de sentimientos de culpa y con ello del síndrome de burnout. También existen mayores niveles de despersonalización y agotamiento emocional en los docentes de Secundaria que en los de primaria o infantil. (p. 284)

Finalmente, en la investigación realizada por Zevallos Barrionuevo (2018), con una muestra de 64 docentes de un instituto tecnológico, se evidenció que existe

una relación inversa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout, aunque de magnitud débil. La mayoría de los participantes evaluados muestran un nivel medio de satisfacción laboral y niveles de burnout bajos.

4.1.4. Atenuantes del burnout.

También encontramos investigaciones enfocadas a los atenuantes del burnout, como en los estudios de Vicente de Vera García & Gabari Gambarte (2019) y González-Valero et al. (2021) en los que se concluye que la resiliencia reduce la vulnerabilidad al burnout y que factores como el enfoque positivo, las estrategias de afrontamiento constructivas, la capacidad para manejar la frustración, la creencia en el control personal y la confianza en la propia capacidad son elementos protectores que ayudan a prevenir el síndrome de burnout en los trabajadores.

Por otro lado, en el estudio de Kasalak & Dagyar (2022) se demuestra que los profesores de Secundaria con un nivel alto de devoción por la docencia muestran un nivel bajo de cansancio emocional y un elevado sentimiento de realización personal y, por lo tanto, estarían más protegidos contra el SQT.

4.1.5. Actitudes nocivas y burnout.

Por otro lado, también hay estudios que relacionan el síndrome del trabajador quemado con las actitudes nocivas de los docentes en el trabajo. Una publicación de Makhdoom et al. (2019) analiza el papel del burnout en la predicción de los comportamientos contraproducentes de los profesores de Secundaria demostrando que la falta de consecución de logros personales y la despersonalización contribuyen al abandono y al sabotaje, mientras que el agotamiento emocional y la despersonalización son predictores significativos de abuso.

4.2. Resultados de la encuesta.

Se obtienen 475 respuestas a la encuesta a través del formulario online, de las cuales 56 (11,8%) corresponden a docentes que imparten la asignatura de Tecnología o bien asignaturas relacionadas con esta. Tenemos por tanto dos grupos de estudio: por un lado, el grupo de Tecnología, a partir de ahora nombrado GTec, y por otro el resto de encuestados, a partir de ahora GGen.

4.2.1. Resultados demográficos.

En la tabla 5 se puede ver los resultados por región de la encuesta.

Tabla 5. Resultados por región

Región	n = 475 (100%)
Andalucía	7 (1,5)
Aragón	4 (0,8)
Asturias	3 (0,6)
Baleares	1 (0,2)
Canarias	4 (0,8)
Cantabria	12 (2,5)
Castilla La Mancha	16 (3,4)
Castilla y León	172 (36,2)
Cataluña	3 (0,6)
Comunidad Valenciana	5 (1,1)
Extremadura	3 (0,6)
Galicia	2 (0,4)
Madrid	233 (49,1)
Murcia	2 (0,4)
Navarra	1 (0,2)
País Vasco	1 (0,2)
País distinto de España	6 (1,3)

Fuente: elaboración propia.

Se muestra en la tabla 6 los datos demográficos obtenidos de la encuesta, divididos por grupos de estudio.

Tabla 6. Datos demográficos

		GTec n = 56 (100%)	GGen n = 419 (100%)	TOTAL n = 475 (100%)
GÉNERO	Hombre	30 (53,6)	98 (23,4)	128 (27,0)
	Mujer	25 (44,6)	321 (76,6)	346 (72,8)
	Otro	1 (1,8)	0 (0)	1 (0,2)
EDAD	Menos de 25	11 (2,6)	1 (1,8)	12 (2,5)
	25 - 34	104 (24,8)	12 (21,4)	116 (24,4)
	35 - 44	116 (27,7)	14 (25,0)	130 (27,4)
	45 - 54	121 (28,9)	20 (35,7)	141 (29,7)
	55 - 65	67 (16)	9 (16,1)	76 (16)
EXPERIENCIA	Menos de 5 años	18 (32,1)	87 (20,8)	105 (22,1)
	5 - 14 años	15 (26,8)	133 (31,7)	148 (31,2)
	15 - 24 años	15 (26,8)	97 (23,2)	112 (23,6)
	25 - 34 años	8 (14,3)	80 (19,1)	88 (18,5)
	Más de 35 años	0 (0)	22 (5,3)	22 (4,6)
TIPO DE CENTRO	Público	37 (66,1)	301 (71,8)	338 (71,2)
	Concertado	15 (26,8)	93 (22,2)	108 (22,7)
	Privado	4 (7,1)	25 (6,0)	29 (6,1)
ETAPA EDUCATIVA	Infantil	-	38 (9,1)	38 (8,0)
	Primaria	-	128 (30,5)	128 (26,9)
	Secundaria	17 (30,4)	159 (37,9)	176 (37,1)
	Bachillerato	1 (1,8)	26 (6,2)	27 (5,7)
	FP	27 (48,2)	11 (2,6)	38 (8,0)
	Universidad	7 (12,5)	22 (5,3)	29 (6,1)
	Otro	4 (7,1)	35 (8,4)	39 (8,2)
PAÍS DE RESIDENCIA	España	56 (100)	413 (98,6)	469 (98,7)
	Otro	0 (0)	6 (1,4)	6 (1,3)

Fuente: elaboración propia.

4.2.2. Resultados de burnout y culpa.

En cuanto a la prevalencia del burnout en los sujetos que respondieron a la encuesta encontramos que un 10,5% tiene un nivel muy bajo, un 64,2% bajo, un 25,1% medio y un 0,2% alto, no encontrándose ningún caso de SQT crítico.

En cuanto al nivel de culpa un 37,9% tiene un nivel muy bajo, un 40,4% bajo, un 19,6% medio, un 1,9% alto y tan sólo una persona (0,2%) tiene un nivel crítico.

Atendiendo a los criterios demográficos de género, edad, experiencia laboral como profesor y tipo de centro se muestran en las tablas 7 y 8 los resultados obtenidos en cuanto a niveles de burnout y de culpa.

Tabla 7. Nivel de burnout por factor demográfico

		n	SQT (%)			
			Muy bajo	Bajo	Medio	Alto
GÉNERO	Hombre	128	10,9	67,2	21,1	0,8
	Mujer	346	10,4	63,0	26,6	-
	Otro	1	-	100,0	-	-
EDAD	Menos de 25	12	8,3	75,0	16,7	-
	25 - 34	116	11,2	62,9	25,0	0,9
	35 - 44	130	12,3	64,6	23,1	-
	45 - 54	141	12,1	56,7	31,2	-
	55 - 65	76	3,9	77,6	18,4	-
EXPERIENCIA	Menos de 5 años	105	11,4	67,6	21,0	-
	5 - 14 años	148	0,7	10,8	61,5	27,0
	15 - 24 años	112	9,8	61,6	28,6	-
	25 - 34 años	88	10,2	65,9	23,9	-
	Más de 35 años	22	9,1	72,7	18,2	-
ETAPA EDUCATIVA	Infantil	38	7,9	78,9	13,2	-
	Primaria	128	16,4	66,4	17,2	-
	Secundaria	176	5,7	60,8	33,5	-
	Bachillerato	27	7,4	70,4	22,2	-
	FP	38	5,3	63,2	31,6	-
	Universidad	29	20,7	58,6	17,2	3,4
	Otro	39	15,4	59,0	25,6	-
TIPO DE CENTRO	Público	338	12,4	62,1	25,1	0,3
	Concertado	108	7,4	65,7	26,9	-
	Privado	29	-	82,8	17,2	-

Fuente: elaboración propia.

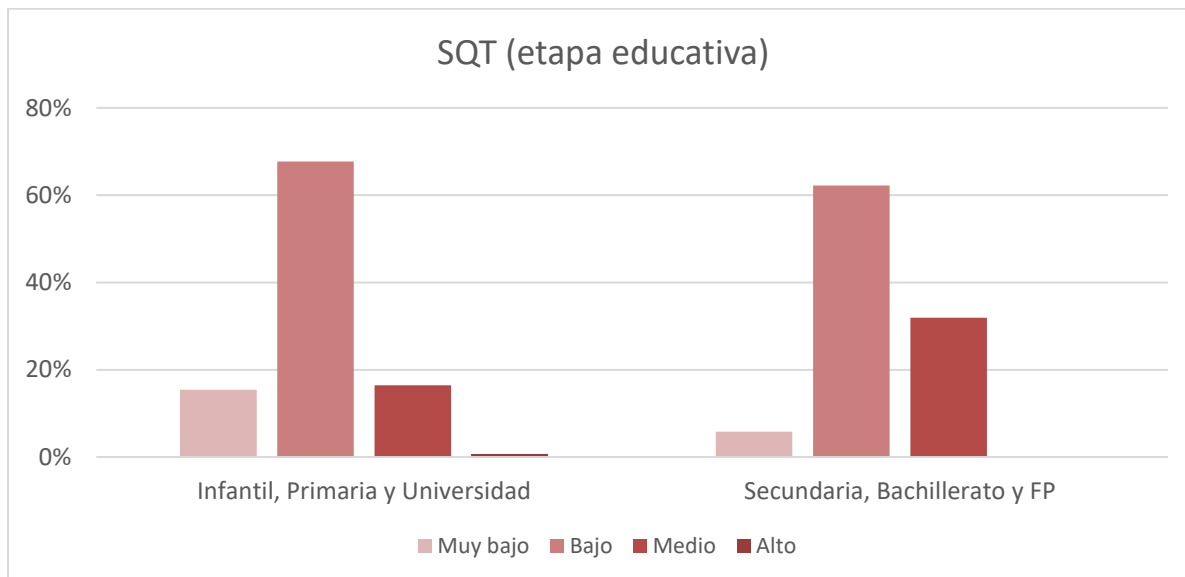
Tabla 8. Nivel de culpa por factor demográfico

		n	Culpa (%)				
			Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Crítico
GÉNERO	Hombre	128	31,3	43,8	21,9	3,1	
	Mujer	346	40,2	39,3	18,8	1,4	0,3
	Otro	1	100,0				
EDAD	Menos de 25	12	50,0	16,7	33,3		
	25 - 34	116	44,0	30,2	25,0	0,9	
	35 - 44	130	36,9	44,6	15,4	2,3	0,8
	45 - 54	141	36,2	43,3	17,0	3,5	
	55 - 65	76	31,6	47,4	21,1		
EXPERIENCIA	Menos de 5 años	105	30,5	23,8	44,8	1,0	
	5 - 14 años	148	40,5	20,9	36,5	1,4	0,7
	15 - 24 años	112	35,7	48,2	12,5	3,6	
	25 - 34 años	88	36,4	42,0	19,3	2,3	
	Más de 35 años	22	31,8	40,9	27,3		
ETAPA EDUCATIVA	Infantil	38	34,2	36,8	26,3	2,6	
	Primaria	128	39,8	37,5	18,8	3,9	
	Secundaria	176	35,8	42,6	20,5	1,1	
	Bachillerato	27	44,4	44,4	11,1		
	FP	38	34,2	42,1	21,1	2,6	
	Universidad	29	48,3	31,0	20,7		
	Otro	39	35,9	46,2	15,4		2,6
TIPO DE CENTRO	Público	338	38,8	41,7	17,2	2,1	0,3
	Concertado	108	34,3	37,0	27,8	0,9	
	Privado	29	41,4	37,9	17,2	3,4	

Fuente: elaboración propia.

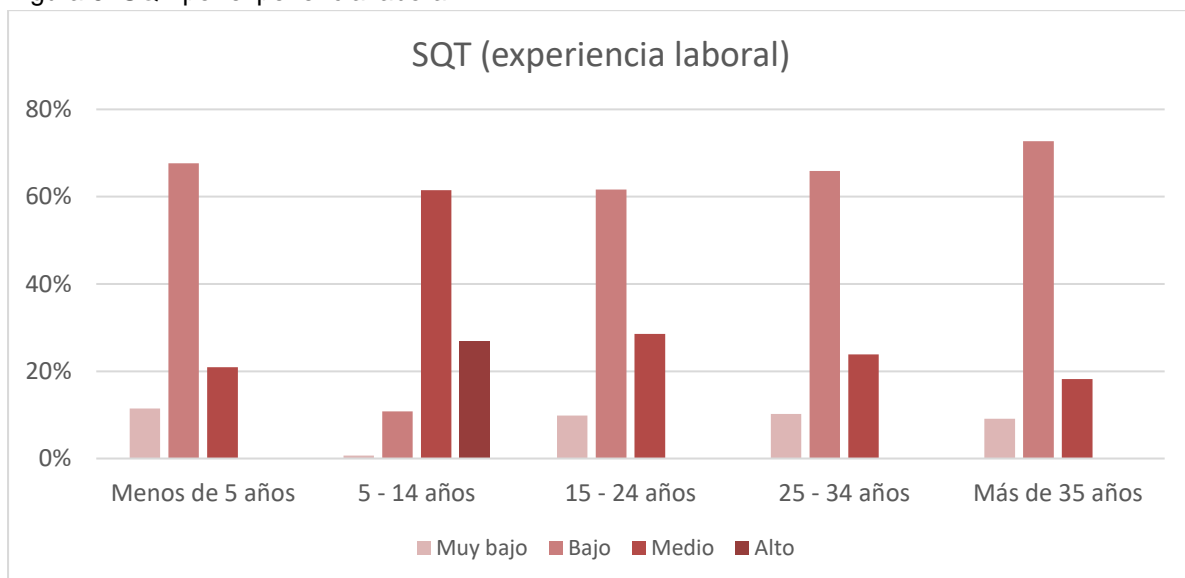
Se encuentran diferencias en los niveles de SQT por años de experiencia laboral, como se puede ver en la figura 2, y por etapa educativa, como se puede ver en la figura 3.

Figura 4. SQT por etapa educativa



Fuente: elaboración propia.

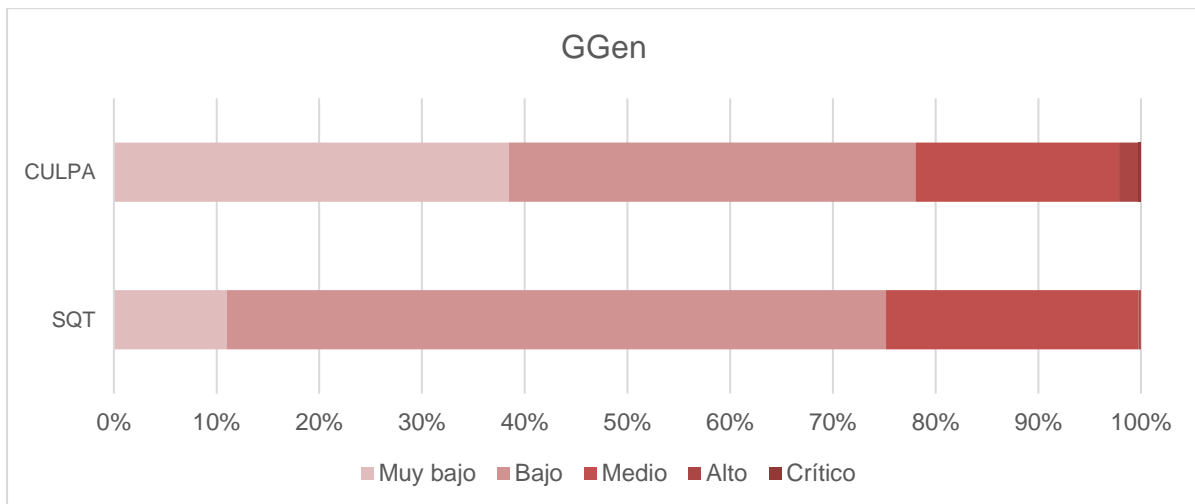
Figura 5. SQT por experiencia laboral.



Fuente: elaboración propia.

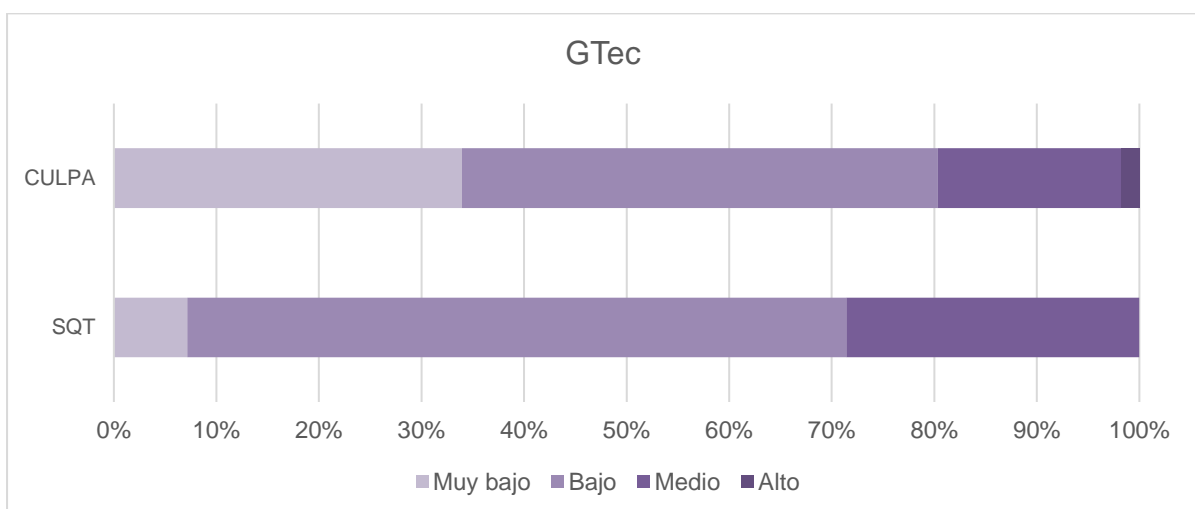
Se estudian los resultados separando el grupo GGen y el GTec que se pueden ver de manera gráfica en las figuras 4 y 5. Se observa que los niveles muy bajo y bajo predominan en ambos grupos tanto en SQT como en culpa y que los resultados son muy similares en los dos grupos estudiados.

Figura 6. SQT y Culpa en GGen.



Fuente: elaboración propia

Figura 7. SQT y Culpa en GTec.

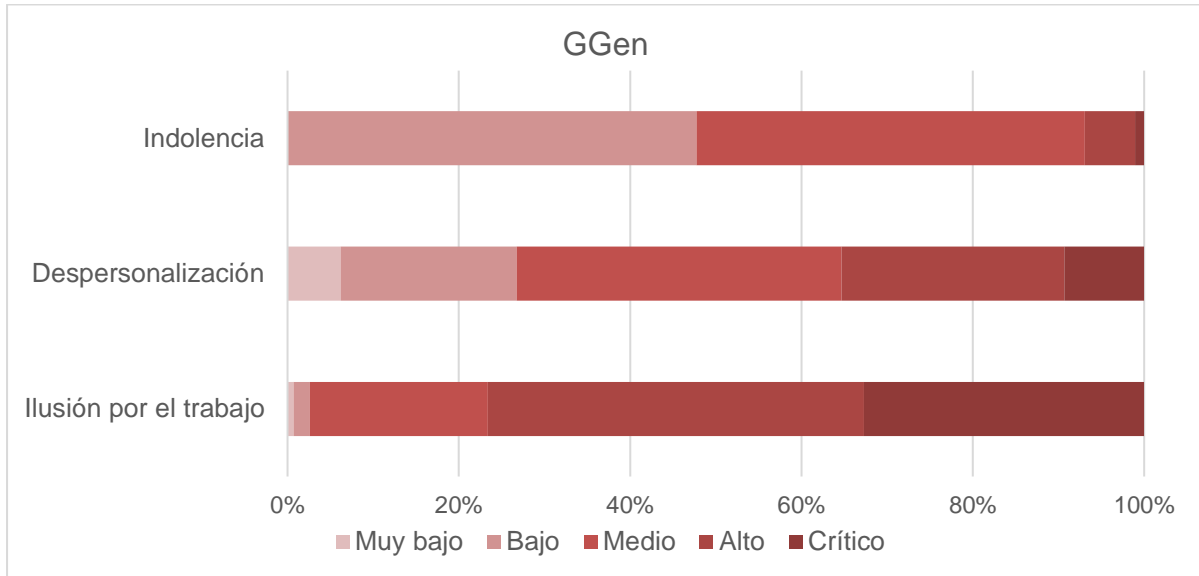


Fuente: elaboración propia.

4.2.3. Resultados en subescalas.

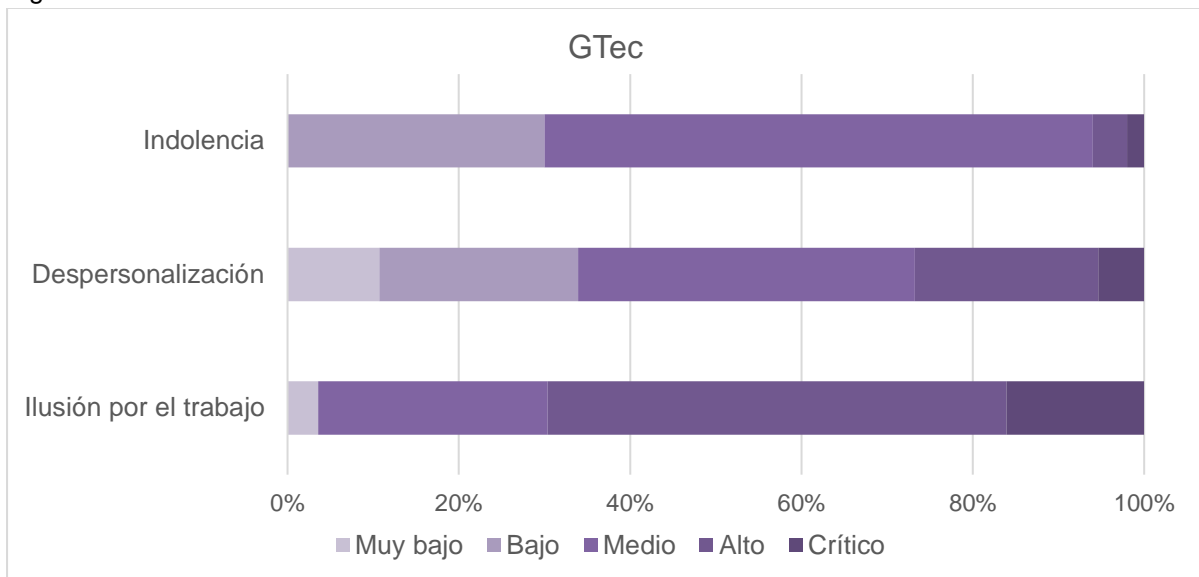
Se presentan a continuación, en las figuras 6 y 7, los resultados en las subescalas de In (indolencia), Dp (despersonalización) y de It (ilusión por el trabajo), en ambos grupos de estudio.

Figura 8. Subescalas GGen



Fuente: elaboración propia

Figura 9. Subescalas GTec.



Fuente: elaboración propia

5. DISCUSIÓN

Se considera el síndrome de burnout como una problemática presente en el ámbito docente, y su estudio se ha convertido en un tema relevante para la prevención y tratamiento de sus consecuencias ya que puede afectar negativamente al desempeño de los profesores produciendo abandono, sabotaje e incluso abuso, como expone Makhdoom et al. (2019).

Aunque, tanto los resultados obtenidos en los distintos estudios revisados, como en la encuesta realizada en el presente trabajo, muestran una tendencia generalizada hacia la presencia de niveles medios o bajos de burnout, es importante destacar que un porcentaje significativo de profesores presenta también niveles elevados de agotamiento emocional y despersonalización, por lo que esta problemática no puede ser ignorada.

Atendiendo a los resultados de Akin (2019) y a la encuesta realizada en el presente estudio, se puede afirmar que no existen diferencias significativas en los niveles de burnout cuando diferenciamos por género, edad, o tipo de centro. Sí se encuentran diferencias en cuanto a la experiencia laboral y la etapa educativa habiendo un incremento notable en los niveles medio y alto de SQT en el grupo de 5 a 14 años de experiencia como docente y un ligero incremento en el nivel medio en las etapas de Secundaria, Bachillerato y FP, pasando de un orden aproximado de un 16% a un 32%, en detrimento del nivel muy bajo que pasa de aproximadamente un 15% a un 6%, y coincidiendo con la publicación de González-Valero et al. (2021) que han encontrado que los docentes de Secundaria presentan un mayor riesgo de desarrollar burnout. Esto sugiere que este nivel educativo puede ser especialmente exigente para los profesionales de la educación.

Como se demuestra en las publicaciones de Glock et al. (2019) y González-Valero et al. (2021) el síndrome de burnout está ligado en mayor medida al entorno laboral de los docentes que a variables demográficas. La diversidad del alumnado y la sobrecarga laboral son factores de riesgo en cuanto a la aparición del SQT.

Por otro lado, aunque los resultados del estudio de Crespo Pizarro et al. (2023) indican que los docentes de Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos muestran una mayor incidencia de cansancio emocional, el estudio de Zevallos Barrionuevo (2018) muestra que más del 92% de los docentes del Instituto Superior Técnico presentan niveles bajos de burnout. Además, la encuesta realizada en

durante la presente investigación no muestra diferencias significativas entre los grupos de estudio GGen y GTec.

Otro factor importante a tener en cuenta que puede afectar a los profesores relacionados con áreas tecnológicas es el estrés provocado por el uso de las nuevas tecnologías (TICs), ya que su uso es imprescindible para desempeñar su labor docente. Además, como se ha visto en las publicaciones analizadas, el burnout y el tecnoestrés están directamente relacionados.

La investigación realizada por González Amarilla & Pérez Vargas (2019) señala que la ansiedad y la fatiga son los síntomas más frecuentes de tecnoestrés en los docentes, mientras que Ramos Sánchez (2022) sugiere que la presencia de tecnoestrés en los docentes está relacionada con una disminución en su desempeño laboral, por lo que prestar atención a este indicador es imprescindible para que los profesores puedan realizar su trabajo correctamente.

Esta situación se ha visto agravada además por el COVID-19, ya que los docentes han tenido que recurrir a la tecnología para poder seguir con su labor educativa. El estudio de Santa-Cruz-Espinoza et al. (2022b) relaciona el estrés de los docentes con los estresores laborales derivados de la pandemia y concluye que el contexto actual ha aumentado la carga de trabajo y la presión sobre los profesores, lo que puede contribuir a la aparición de SQT.

Por último, existen factores que pueden atenuar el burnout, aunque estos están más ligados a la personalidad del individuo, como son la resiliencia y la pasión por la docencia. Como se encuentra en las publicaciones de Vicente de Vera García & Gabari Gambarte (2019) y González-Valero et al. (2021) la resiliencia puede ser el factor clave para evitar la aparición de SQT, pues los docentes que presentan altos niveles de fortaleza emocional logran abordar las situaciones difíciles que se les presentan de manera efectiva y satisfactoria. Además, el estudio de Kasalak & Dagyar (2022) aporta nuevos hallazgos al demostrar que los profesores de Secundaria que tienen un alto nivel de devoción por la docencia presentan un menor nivel de cansancio emocional y un elevado sentimiento de realización personal. Además, se puede observar en la encuesta realizada que en la subescala ilusión por el trabajo se encuentran niveles altos y críticos, lo que explica también que los niveles de burnout sean bajos.

6. CONCLUSIONES

A la vista de los resultados se puede afirmar que, aunque los docentes pueden ser más vulnerables al síndrome de burnout debido al componente social y emocional de la profesión, la realidad muestra que los niveles se encuentran en un rango medio-bajo, como se ha podido comprobar tanto en la revisión bibliográfica como en el estudio realizado mediante la encuesta basada en el CESQT-PE. Sin embargo, esto no quiere decir que el profesorado esté fuera de peligro, ya que hay un alto porcentaje de profesionales con un nivel medio de este síndrome. Por lo tanto, se considera necesario seguir monitorizando la situación y proponiendo medidas para atenuar la aparición de SQT.

Por otro lado, se observa un pequeño incremento en el nivel medio de burnout en los profesores de Secundaria, Bachillerato y de Formación Profesional con respecto al resto de docentes, por lo que se puede aseverar que los profesores de este nivel pueden presentar un ligero mayor riesgo de sufrir burnout. Además, aunque las asignaturas relacionadas con la tecnología puedan parecer más propensas a generar síndrome del trabajador quemado por los constantes cambios generados debido a los nuevos y rápidos avances, se ha visto que los docentes de estas materias no presentan niveles significativamente más altos de burnout que los profesores de otras ramas.

Los altos niveles obtenidos en la subescala ilusión por el trabajo explican, en parte, que el burnout sea medio-bajo, ya que esta actúa como atenuante, al igual que la resiliencia y el entusiasmo por la enseñanza.

Cabe destacar que, en el presente trabajo, se ha realizado la revisión bibliográfica seleccionando artículos centrados en distintos países y que la muestra estudiada en la encuesta que se ha diseñado a propósito de este trabajo corresponde, en prácticamente en su totalidad, a España. Existen algunas limitaciones en la encuesta, como por ejemplo el carácter voluntario de la misma, pudiendo haber un sesgo en los resultados. Por el contrario, al ser anónima los participantes pueden ser más propensos a decir la verdad, sin riesgo a juicios o consecuencias. Además, aunque existe una buena respuesta en la encuesta planteada, el número de profesores que imparten asignaturas relacionadas con la tecnología es menor, por lo que, como ampliación a este trabajo, se podría seleccionar una muestra en la que el porcentaje de este grupo sea mayor.

Por lo tanto, se puede concluir que, aunque es necesario presentar atención a la presencia de burnout en el profesorado, actualmente el nivel de este síndrome es medio-bajo y que los profesores de Secundaria, Bachillerato y FP pueden ser más vulnerables al SQT que los profesionales de otros niveles educativos, mientras que los docentes dedicados a asignaturas tecnológicas no presentan niveles significativamente diferentes de burnout.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Akin, M. A. (2019). An Investigation into Teacher Burnout in Relation To Some Variables. *International Journal of Progressive Education*, 15(4), 47-65. <https://doi.org/10.29329/ijpe.2019.203.4>
- Ayala Pines, & Ellion Aronson. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free Press.
- Bresó Esteve, E., Salanova, M., Schaufeli, W., & Nogareda, C. (2004). NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo «Burnout» (III): Instrumento de medición. *Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*.
- Briley, M., & Lépine. (2011). The increasing burden of depression. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 3. <https://doi.org/10.2147/NDT.S19617>
- Carroll, A., Flynn, L., O'Connor, E. S., Forrest, K., Bower, J., Fynes-Clinton, S., York, A., & Ziaei, M. (2021). In their words: listening to teachers' perceptions about stress in the workplace and how to address it. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 49(4), 420-434. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2020.1789914>
- Castillo-Olivares, J. M., & Castillo-Olivares, A. (2021). El impacto de la CoVId-19 en el profesorado de educación superior y sus concepciones sobre la evaluación. *Campus virtuales: revista científica iberoamericana de tecnología educativa.*, 10(1), 89-101.
- Crespo Pizarro, M. J., Flores Mora, P. A., & Quezada Ortega, C. G. (2023). Prevalencia del síndrome de burnout en docentes de institutos superiores técnicos y tecnológicos de la ciudad de cuenca: estudio de caso en el instituto superior tecnológico del Azuay. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 3529-3555. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4676
- Culma Botero, B. A., Arbeláez Chaverra, C., Londoño Quintero, D. E., Julieth Tatiana, E. E., & Martínez Munera, J. A. (2020). *Estudio comparativo de los niveles de Burnout en docentes de educación básica, media y superior en la ciudad de Medellín*. Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria.
- de Arco Paternina, L. K., & Castillo Hernández, J. A. (2020). Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. *Interconectando Saberes*, 10. <https://doi.org/10.25009/is.v0i10.2675>

- de Vera García, V., Gabari Gambarte, M. I., & Gabari Gambarte, M. I. (2019). Niveles de burnout en docentes de Secundaria: un estudio descriptivo analítico. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología*, 2(1), 455. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v2.1485>
- Delgado Villamizar, S. Y. (2018). *Tecnoestrés laboral en docentes*. Universidad de Pamplona.
- Fernández-Batanero, J.-M., Román-Graván, P., Reyes-Rebollo, M.-M., & Montenegro-Rueda, M. (2021). Impact of Educational Technology on Teacher Stress and Anxiety: A Literature Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 548. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020548>
- Fidalgo Vega, M. (2003a). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.
- Fidalgo Vega, M. (2003b). NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o «burnout» (II): consecuencias, evaluación y prevención. *Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gallardo-López, J. A., López-Noguero, F., & Gallardo-Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-20. <https://doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- García Padilla, A. A., Escorcía Bonivento, C. V., & Perez Suarez, B. S. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 5(2). <https://doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170>
- Gil-Monte, P. R. (2011). *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. Tea Ediciones.
- Glock, S., Kleen, H., & Morgenroth, S. (2019). Stress Among Teachers: Exploring the Role of Cultural Diversity in Schools. *The Journal of Experimental Education*, 87(4), 696-713. <https://doi.org/10.1080/00220973.2019.1574700>

- Gómez-Domínguez, V., Navarro-Mateu, D., Prado-Gascó, V. J., & Gómez-Domínguez, T. (2022). How Much Do We Care about Teacher Burnout during the Pandemic: A Bibliometric Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(12), 7134. <https://doi.org/10.3390/ijerph19127134>
- González Amarilla, S. B., Pé, & rez Vargas, S. F. (2019). Tecnoestrés docente: el lado opuesto de la utilización de las nuevas tecnologías por los Docentes del Nivel Medio. *Revista Científica Estudios e Investigaciones*, 8(1), 21. <https://doi.org/10.26885/rcei.8.1.21>
- González Amarilla, S. B., & Pérez Vargas, S. F. (2019). Tecnoestrés docente: el lado opuesto de la utilización de las nuevas tecnologías por los Docentes del Nivel Medio. *Revista Científica Estudios e Investigaciones*, 8(1), 21. <https://doi.org/10.26885/rcei.8.1.21>
- González-Valero, G., Zurita-Ortega, F., San Román-Mata, S., & Puertas-Molero, P. (2021). Relación de efecto del Síndrome de Burnout y resiliencia con factores implícitos en la profesión docente. Una revisión sistemática. *Revista de educación*, 394, 271-295.
- Haro, J. M., Palacín, C., Vilagut, G., Martínez, M., Bernal, M., Luque, I., Codony, M., Dolz, M., & Alonso, J. (2006). Prevalencia de los trastornos mentales y factores asociados: resultados del estudio ESEMeD-España. *Medicina Clínica*, 126(12), 445-451. <https://doi.org/10.1157/13086324>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176784&menu=resultados&idp=1254735573175. Encuesta Europea de Salud en España.
- Kasalak, G., & Dagyar, M. (2022). Teacher burnout and demographic variables as predictors of teachers' enthusiasm. *Participatory Educational Research*, 9(2), 280-296. <https://doi.org/10.17275/per.22.40.9.2>
- López, M. A., Duran, X., Alonso, J., Martínez, J. M., Espallargues, M., & Benavides, F. G. (2014). Estimación de la carga de enfermedad por incapacidad laboral permanente en España durante el período 2009-2012. *Revista Española de Salud Pública*, 88(3), 349-358. <https://doi.org/10.4321/S1135-57272014000300005>

- Makhdoom, I. F., Atta, M., & Malik, N. I. (2019). Counterproductive Work Behaviors as an Outcome of Job Burnout among High School Teachers. *Bulletin of Education and Research*, 41(2), 72-92.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Misiołek, A., Gil-Monte, P. R., & Misiołek, H. (2017). Prevalence of burnout in Polish anesthesiologists and anesthetist nursing professionals: A comparative non-randomized cross-sectional study. *Journal of Health Psychology*, 22(4), 465-474. <https://doi.org/10.1177/1359105315604377>
- OMS. (2022a). <https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases>. Clasificación Internacional de Enfermedades, 11ª revisión (CIE-11).
- OMS. (2022b, junio). <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.
- Pinel Martínez, C., Pérez Fuentes, M. D. C., & Carrión Martínez, J. J. (2019). INVESTIGACIÓN SOBRE EL BURNOUT EN DOCENTES ESPAÑOLES: UNA REVISIÓN SOBRE FACTORES ASOCIADOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 71(1), 115-131. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2019.62122>
- Pujol-Cols, L. (2021). Demandas laborales y burnout: Un estudio descriptivo en docentes argentinos. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVII(4), 402-421.
- Ramos Sánchez, A. (2022). *El tecnoestrés y su efecto sobre el desempeño laboral del personal docente*. Universitat Oberta de Catalunya.
- Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67.
- Rodríguez-Rivas, J. G. (2019). *Síndrome de Burnout en docentes del Instituto Tecnológico de Durango*.
- Salanova, M., Llorens, S., & García-Renedo, M. (2003, enero). ¿Por qué se están «quemando» los profesores? *Revista del Insight*, 16-20.
- Santa-Cruz-Espinoza, H., Chávez-Ventura, G., Domínguez -Vergara, J., Castañeda Paredes, J., & Araujo Robles, E. D. (2022a). Burnout y estresores en docentes durante la pandemia por COVID-19. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 74(3), 67-82. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2022.94236>

- Santa-Cruz-Espinoza, H., Chávez-Ventura, G., Domínguez -Vergara, J., Castañeda Paredes, J., & Araujo Robles, E. D. (2022b). Burnout y estresores en docentes durante la pandemia por COVID-19. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 74(3), 67-82. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2022.94236>
- Suárez Alonso, A. G. (2022). *ESTRATEGIA DE SALUD MENTAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD. PERIODO 2022-2026*. Ministerio de Sanidad.
- Torres-Hernández, E. F. (2023). Vocación y burnout en docentes mexicanos. *Educación XX1*, 26(1), 327-346. <https://doi.org/10.5944/educxx1.32954>
- Uitzil Hau, E. D., & Estrella Ceme, H. A. (2021). El síndrome de burnout en docentes de Bachillerato tecnológico. *Revista digital FILHA*, 25.
- Vicente de Vera García, M. I., & Gabari Gambarte, M. I. (2019). Burnout y Factores de Resiliencia en Docentes de Educación Secundaria. *International Journal of Sociology of Education*, 8(2), 127-152. <https://doi.org/10.17583/rise.2019.3987>
- Villaverde, D., Unda, S., Escotto, E. A., & Flores, R. (2019). Rasgos de personalidad predictores del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores mexicanos. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 41. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.346>
- Wittchen, H. U., Jacobi, F., Rehm, J., Gustavsson, A., Svensson, M., Jönsson, B., Olesen, J., Allgulander, C., Alonso, J., Faravelli, C., Fratiglioni, L., Jennum, P., Lieb, R., Maercker, A., van Os, J., Preisig, M., Salvador-Carulla, L., Simon, R., & Steinhausen, H.-C. (2011). The size and burden of mental disorders and other disorders of the brain in Europe 2010. *European Neuropsychopharmacology*, 21(9), 655-679. <https://doi.org/10.1016/j.euroneuro.2011.07.018>
- Zavala Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86. <https://doi.org/10.18800/educacion.200801.004>
- Zevallos Barrionuevo, M. S. (2018). *Satisfacción laboral y burnout en un instituto tecnológico de Arequipa*. Universidad Católica de Santa María.
- 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. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

8. ANEXOS

8.1. Anexo I. Preguntas del cuestionario.

Tabla 9. Información demográfica.

DEMOGRAFÍA			
Sexo	Hombre	<i>Si Profesor de Secundaria o Profesor de Bachillerato</i>	
	Mujer		
	Otro		
Edad	Menos de 25	¿Qué asignatura impartes?	Tecnología
	25 - 34		Matemáticas
	35 - 44		Física y Química
	45 - 54		Inglés
	55 - 65		Otro idioma (no inglés)
			Lengua y Literatura
Tiempo de experiencia como profesor	Menos de 5 años		Historia
	5 - 14 años		Filosofía
	15 - 24 años		Biología
	25 - 34 años		Otros
	Más de 35 años	<i>Si Profesor de Formación Profesional o Profesor de Universidad</i>	
Centro en el que trabajas	Público	La/s asignatura/s que impartes están relacionadas con la tecnología	Si
	Concertado		No
	Privado		
Profesión	Profesor de Infantil	<i>Si Otro</i>	
	Profesor de Primaria	Asignatura que impartes	Texto libre
	Profesor de Secundaria		
	Profesor de Bachillerato		
	Profesor de Formación Profesional		
	Profesor de Universidad		
	Otro		

Fuente: elaboración propia.

Tabla 10. Información demográfica (País)

DEMOGRAFÍA				
País de residencia	España	<i>Si España</i>		
	Otro	Comunidad Autónoma de residencia	Andalucía	
				Aragón
				Asturias
				Baleares
				Canarias
				Cantabria
				Castilla La Mancha
				Castilla y León
				Cataluña
				Comunidad Valenciana
				Extremadura
				Galicia
				Madrid
				Murcia
				Navarra
				País Vasco
				La Rioja
			Ceuta	
			Melilla	
		<i>Si Otro</i>		
		País de residencia	Texto libre	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 11. CESQT-PE

CESQT-PE					
Pregunta	0	1	2	3	4
1. Mi trabajo me supone un reto estimulante					
2. No me apetece atender a algunos alumnos.					
3. Creo que muchos alumnos son insoportables.					
4. Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.					
5. Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.					
6. Creo que los familiares de los alumnos son unos pesados.					
7. Pienso que trato con indiferencia a algunos alumnos.					
8. Pienso que estoy saturado/a por el trabajo.					
9. Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo.					
10. Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas.					
11. Me apetece ser irónico/a con algunos alumnos.					
12. Me siento agobiado/a por el trabajo.					
13. Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo.					
14. Etiqueto o clasifico a los alumnos según su comportamiento.					
15. Mi trabajo me resulta gratificante.					
16. Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento.					
17. Me siento cansado/a físicamente en el trabajo.					
18. Me siento desgastado/a emocionalmente.					
19. Me siento ilusionado/a por mi trabajo.					
20. Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo.					

Fuente: elaboración propia a partir del CESQT-PE (Gil-Monte, 2011)