



Síndrome del profesor quemado y su relación con el clima institucional

Autoras: Gladys Mercedes Calvopiña Herrera
Pontificia Universidad Católica del Ecuador, **PUCESA**
gmcalvopina@pucesa.edu.ec
Quito, Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-7636-2081>

Ana del Rocío Martínez Yacelga
Pontificia Universidad Católica del Ecuador, **PUCESA**
rmartinez@pucesa.edu.ec
Ambato, Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-5436-8845>

Resumen

La docencia es una profesión con altas cargas de estrés por la tensión y la alta exigencia, por ende, el objetivo es: Establecer la relación entre el Síndrome del Profesor Quemado (BURNOUT) y el Clima Institucional en los docentes a través de un estudio de campo desarrollado en las Unidades Educativas del Distrito 17D07 Quitumbe, Quito. La metodología empleada tiene enfoque cuantitativo, diseño transversal no experimental y alcance descriptivo, la muestra son 88 docentes, se aplicaron el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse (CESQT) y el Cuestionario de Clima Organizacional. Los resultados establecen mayor participación del sexo femenino con el 71,6%. El síndrome de profesor quemado tiene un nivel medio en un 58%. El clima institucional es bueno para el 76,1% de docentes, constituyéndose regular solo para el 12,5%. La evaluación de la asociación entre síndrome de profesor quemado y el clima institucional, establecen relaciones entre dimensiones específicas, son significativas entre indolencia, comunicación y la motivación. Se concluye que no existen una sola causa que incida en la problemática, depende la motivación, la comunicación, las emociones y la salud mental de los docentes, las asociaciones son específicas, pero no generales según el enfoque cuantitativo que midió las variables estadísticamente.

Palabras clave: burnout; clima; docentes; institucional; síndrome.

Código de clasificación internacional: 6109.02 - Motivación y actitudes.

Cómo citar este artículo:

Calvopiña, G., & Martínez, A. (2023). **Síndrome del profesor quemado y su relación con el clima institucional**. *Revista Científica*, 8(27), 91-118, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2023.8.27.5.98-118>

Fecha de Recepción:
08-10-2022

Fecha de Aceptación:
16-01-2023

Fecha de Publicación:
06-02-2023



Burnout teacher syndrome and its relationship with the institutional climate

Abstract

Teaching is a profession with high loads of stress due to tension and high demand, therefore, the objective is: To establish the relationship between the Burnout Teacher Syndrome (BURNOUT) and the Institutional Climate in teachers through a study of field developed in the Educational Units of District 17D07 Quitumbe, Quito. The methodology used has a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design and descriptive scope, the sample is 88 teachers, the Burnout Syndrome Assessment Questionnaire (CESQT) and the Organizational Climate Questionnaire were applied. The results establish a greater participation of the female sex with 71.6%. The burned teacher syndrome has a medium level of 58%. The institutional climate is good for 76.1% of teachers, constituting regular only for 12.5%. The evaluation of the association between burnt-out teacher syndrome and the institutional climate, establish relationships between specific dimensions, are significant between indolence, communication and motivation. It is concluded that there is not a single cause that affects the problem, it depends on the motivation, communication, emotions and mental health of teachers, the associations are specific, but not general according to the quantitative approach that statistically measured the variables.

Keywords: burnout; climate; teachers; institutional; syndrome.

International classification code: 6109.02 - Attitudes and morale.

How to cite this article:

Calvopiña, G., & Martínez, A. (2023). **Burnout teacher syndrome and its relationship with the institutional climate.** *Revista Scientific*, 8(27), 91-118, e-ISSN: 2542-2987. Recovered from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2023.8.27.5.98-118>

Date Received:
08-10-2022

Date Acceptance:
16-01-2023

Date Publication:
06-02-2023



1. Introducción

El Síndrome de Burnout (SB) o Quemado en el Trabajo (SQT) es considerada como una enfermedad laboral. La Organización Mundial de la Salud la considera como una de las más peligrosas en el ámbito laboral, con mayor incidencia en aquellos que brindan servicios de atención en el campo de la salud y educación. Según su etiología se identifican altas cargas de estrés no asimiladas, por la presión del trabajo, deficiencia en la comunicación, con consecuencia en la salud física y emocional (Gurumendi, Panunzio, Calle y Borja, 2021). Burnout es un término inglés que significa “estar quemado”, es la sensación de pérdida de la ilusión por el trabajo. También se le denomina desgaste laboral, desgaste profesional, estrés laboral, entre otras interpretaciones (Pacheco, Pacheco y Pacheco, 2019a).

Las definiciones están planteadas en las teorías de la salud mental en el ámbito psicológico. El SQT es una respuesta psicológica al estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional que aparecen en los profesionales que prestan servicios con contacto con clientes usuarios (Gil-Monte, Viotti y Converso, 2017a). El síndrome de profesor quemado es un problema de salud que influye en el desinterés por la actividad profesional (Trejos-Alvarado, 2020). De acuerdo con Herbert Freudenberger (1926-1999), en 1974 usó el término para mencionar este patrón de conducta en el trabajo, mismo que ocasionaba que los trabajadores se vuelvan personas poco comprensivas y hasta agresivas, los trabajos sobre el síndrome de estar quemado se ampliaron y hoy abarcan todas las actividades laborales, incluyendo la docencia, desarrollándose una variedad de trabajos de investigación inicialmente en Estados Unidos y en la actualidad en los países latinoamericanos (Pacheco, Pacheco y Pacheco, 2019b).

Otra definición destaca que el síndrome de Burnout es la presencia de agotamiento profesional, relacionado con la desmotivación, la disminución del rendimiento, por ende, tiene afectaciones emocionales y presencia de



despersonalización. En el ámbito educativo refleja una variedad de síntomas relacionados con el tiempo de trabajo, el déficit de satisfacción continuos, episodios de estrés crónico y carencia de empatía hacia los docentes involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje (Camacho, Gaspar y Rivas, 2021).

Es necesario establecer que los docentes constituyen uno de los grupos ocupacionales que presenta mayores niveles de estrés laboral. Este puede provocar el síndrome de burnout, que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y bajos niveles de realización personal. Los educadores han recibido relativamente poca atención de investigación a este respecto (García-Carmona, Marín y Aguayo, 2019).

Uno de los factores de riesgo del síndrome de profesor quemado es clima organizacional, cuando es deficiente puede generar insatisfacción en los trabajadores, que influye en la productividad. El interés por esta variable laboral ha trascendido a las instituciones públicas y privadas. Si bien los objetivos entre ambas tienen diferencias, en los dos argumentos, buscan el uso eficiente de la excelencia y los recursos (Bazalar y Choquehuanca, 2020).

El clima institucional tiene relación estrecha con el grado de motivación de sus integrantes, cuando es alta, se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración y trabajo en equipo. Pero, cuando la motivación es baja, por frustración o por barreras en la satisfacción de las necesidades, el entorno laboral tiende a bajar, caracterizándose por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, estrés, en algunos casos extremos, por agresividad, inconformidad, entre otros (Chiavenato, 2011).

El ambiente institucional es multidimensional e incluye muchas variables, tales como: buenas relaciones, cooperación, liderazgo, cooperación, flexibilidad, tolerancia y características del centro educativo. Las dimensiones de mayor incidencia son: trabajo en equipo, comunicación, igualdad, condición física, liderazgo y motivación (Palomino, Gamonal, Carrillo,



Vargas y Herrera, 2022).

El entorno laboral de los docentes tiene relación con clima institucional, existe una amplia gama de factores como: la realidad personal (profesor-yo), relaciones sociales entre docentes, profesor-estudiante y educador-padres/tutores legales. En la actualidad, la continua relación directa con los estudiantes (falta de disciplina, baja motivación por aprender), factores organizacionales (falta de reconocimiento de pares, directores, presiones de tiempo, escasez de recursos) y factores personales (baja autoestima, tendencia a la neurosis, escaso control de la situación), son los medios que generalmente influyen en la aparición y mantenimiento del SB en los entornos educativos (Puertas, Zurita, Ubago y González, 2019).

En el contexto nacional, los docentes ecuatorianos están continuamente presionados, con altas cargas de estrés laboral, difíciles de manejar por su entorno y factores específicos que son necesarios evaluar, con la finalidad de crear estrategias de prevención a nivel integral, con intervenciones ineficaces. Los antecedentes muestran limitada información acerca del estrés laboral en la docencia del nivel básico y bachillerato, en este contexto el artículo tiene el objetivo; establecer la relación entre el síndrome del Profesor Quemado y el Clima Institucional de los docentes a través de un estudio de campo realizado en las Unidades Educativas del Distrito 17D07 Quitumbe, Quito, Ecuador.

2. Metodología (Materiales y métodos)

La metodología está sustentada en el enfoque cuantitativo necesario para medir la relación entre el síndrome de profesor quemado y el clima institucional obteniéndose la estadística descriptiva y los valores de correlación por dimensión evaluada. También tiene un diseño transversal no experimental, las variables no se manipulan para obtener un resultado, los instrumentos se aplicaron en un tiempo y período específico usando herramientas tecnológicas



como *Google Forms*, *Microsoft Excel* y *IBM SPSS Statistics*. El alcance es descriptivo analizándose la frecuencia, el porcentaje y la correlación entre las dimensiones de síndrome de profesor quemado y el clima institucional, a través de la determinación de relaciones significativas con p valor y la correlación de Pearson.

La muestra de estudio son 88 docentes seleccionados de manera aleatoria que laboran en las Unidades Educativas del Distrito 17D07 Quitumbe, Quito. Las técnicas utilizadas fueron las pruebas de evaluación psicométrica que miden el ámbito cognitivo, psicológico y social. El primer instrumento aplicado fue el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse (CESQT) elaborado por Gil-Monte, Viotti y Converso (2017b): está diseñado para evaluar los niveles de síndrome de quemado en el trabajo, su finalidad evaluar las condiciones las emociones y las actitudes de las docentes vinculadas a las experiencias laborales.

Estas variables se estiman a través de cuatro escalas que componen el instrumento y la puntuación del instrumento, calculándose las medias de las dimensiones. Está formado por 20 ítems que se valoraron a través de un formato respuesta de cinco puntos con la siguiente escala Likert: Nunca (0), Raramente (1), A veces (2), Frecuentemente (3) y Muy frecuentemente (4). El cuestionario está elaborado según cuatro dimensiones que se tabularan según cada pregunta como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Dimensiones del Síndrome de Quemarse (CESQT).

Dimensión	Descripción	Ítems
Ilusión por el Trabajo (It)	Es el deseo del docente para alcanzar las metas laborales que son una fuente de satisfacción laboral. Las puntuaciones bajas en este indican niveles alto de SQT.	1, 5, 10, 15, 19
Desgaste Psíquico (Dp)	Se define como la aparición de agotamiento emocional y físico, porque en el entorno laboral se tiene que tratar a diario con compañeros que presentan o causan problemas.	8, 12, 17, 18,
Indolencia	Es la presencia de actitudes negativas de indiferencia	2, 3, 6, 7,

(In)	y cinismo hacia los clientes de la organización. Un puntaje alto muestra insensibilidad y problemas en las relaciones.	11, 14
Culpa (C)	Es la aparición de sentimientos de culpa por el comportamiento y las actitudes negativas.	4, 9, 13, 16, 20

Fuente: Mercado y Gil (2012).

El segundo instrumento es el Cuestionario de Clima Organizacional elaborado por Cota (2017): permite conocer la percepción de los docentes del entorno de la institución educativa e identificar las áreas de oportunidad, según 6 dimensiones y 21 preguntas que utilizaron la siguiente escala: Totalmente de acuerdo (4), De acuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1). Las dimensiones y los ítems están distribuidas según la tabla 2. El resultado final determinó el nivel de clima: Bueno, regular, malo o inferior.

Tabla 2. Dimensiones del Cuestionario de Clima Organizacional.

Dimensión	Pregunta
Trabajo en equipo	2, 13, 16 y 19
Comunicación	1, 7 y 19
Igualdad	17, 18 y 20
Condición física	8 y 21
Liderazgo	3, 5, 9, 10 y 12
Motivación	4, 6, 11 y 14

Fuente: Cota (2017).

Los dos cuestionarios se validaron a través del Alfa de Cronbach, no se han aplicado los instrumentos en el Ecuador para la evaluación del síndrome de profesor quemado y el clima institucional. El Alfa de Cronbach para el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse (CESQT) es de 0,806 y para el instrumento del clima institucional es de 0,929. La investigadora solicitó los permisos correspondientes a las instituciones educativas para su aplicación con el apoyo del personal docente participante. La tabla 3 presenta la validación por dimensión.

Tabla 3. Fiabilidad de los instrumentos de investigación por dimensión.

Dimensiones cuestionario 1	Alfa de Cronbach	Dimensiones cuestionario 2	Alfa de Cronbach
Ilusión por el trabajo	0,719	Trabajo en equipo	0,917
Desgaste psíquico	0,583	Comunicación	0,9
Indolencia	0,56	Igualdad	0,912
Culpa	0,716	Condición física	0,898
		Liderazgo	0,91
		Motivación	0,892

Fuente: Las Autoras (2022).

3. Resultados (análisis e interpretación de los resultados)

3.1. Factores Sociodemográficos de los docentes

En el contexto del análisis descriptivo, la primera fase de evaluación de los resultados es la presentación estadística de los factores sociodemográficos de los docentes. En la tabla 4, el 35,2% de docentes tienen entre 37 a 40 años, el 23,9% en cambio de 29 a 32 años y el 22,7% de 33 a 36 años. Un alto porcentaje son sexo femenino que representa el 71,6% y el 28,40% al masculino, que representa la población afectada por el síndrome de profesor quemado. El nivel que imparten clases de los docentes participantes es más significativo en bachillerato, el 28,4% da clases en Tercero y el 23,9% en Primero. El tiempo de trabajo presentan un alto porcentaje en 4 a 6 años del 34,1% y el 27,3% labora como educador de 7 a 10 años.

Tabla 4. Datos sociodemográficos de los docentes.

Edad	%	Tiempo de trabajo como docente	%	Nivel que imparte clases	%	SEXO %	
De 24 a 28	5,7%	1 a 3 años	18,2%	Primero	4,5%	Masculino	28,40%
De 29 a 32	23,9%	4 a 6 años	34,1%	Segundo	4,5%	Femenino	71,6%
De 33 a 36	22,7%	7 a 10 años	27,3%	Cuarto	5,7%		
De 37 a 40	35,2%	11 a 13 años	8,0%	Quinto	6,8%		
De 41 a 44	4,5%	14 a 17 años	3,4%	Sexto	2,3%		
De 45 a 48	1,1%	18 a 21 años	1,1%	Séptimo	2,3%		
De 49 a 52	2,3%	22 a 25 años	3,4%	Octavo	2,3%		
De 53 a 56	4,5%	Más de 25 años	4,5%	Noveno	1,1%		
				Décimo	12,5%		

Primero de Bachillerato	23,9%
Segundo de Bachillerato	5,7%
Tercero de Bachillerato	28,4%

Fuente: Las Autoras (2022).

3.2. Análisis del Síndrome del Profesor Quemado y el Clima Institucional

La siguiente tabla 5, muestra cinco dimensiones evaluadas del síndrome de profesor quemado que se califican según la escala Likert en frecuentemente en lo relacionado en la ilusión por el trabajo con el 38,6%. En el caso del desgaste psíquico y la indolencia hay un alto porcentaje en raramente con el 35,2%. Finalmente, la culpa se divide entre raramente y nunca en un 31,8% cada uno.

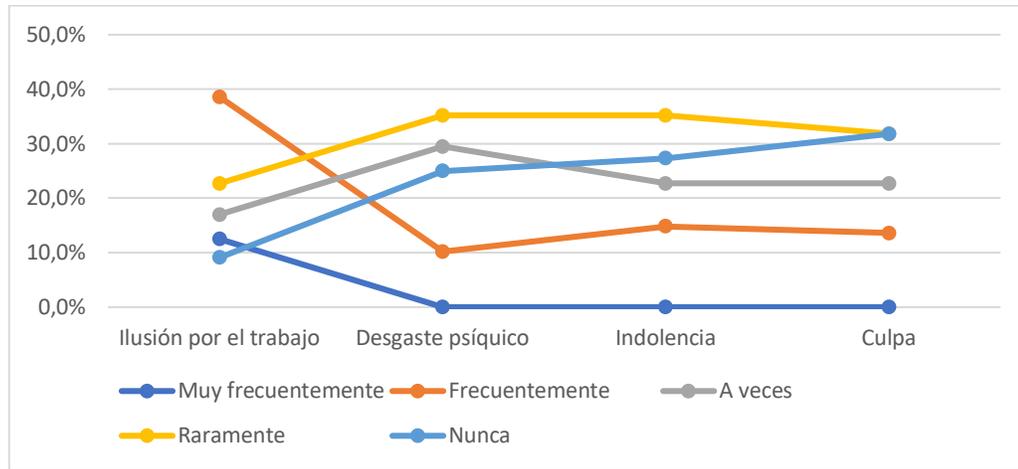
Tabla 5. Niveles del síndrome de profesor quemado.

	Ilusión por el trabajo	Desgaste psíquico	Indolencia	Culpa
Muy frecuentemente	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Frecuentemente	38,6%	10,2%	14,8%	13,6%
A veces	17,0%	29,5%	22,7%	22,7%
Raramente	22,7%	35,2%	35,2%	31,8%
Nunca	9,1%	25,0%	27,3%	31,8%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Las Autoras (2022).

El gráfico 1 presenta las diferencias estadísticas y la escala de las dimensiones. La ilusión por el trabajo tiene un alto porcentaje en frecuentemente que desciende en las otras dimensiones. En cambio, raramente es representativo en desgaste psíquico e indolencia. Finalmente, en culpa las escalas raramente y nunca comparten un porcentaje. Las dimensiones ilusión por el trabajo y desgaste psíquico para calificar con presencia del síndrome deben ser bajas, en contraste con indolencia y culpa que mientras más altas mayor riesgo existe de Burnout.

Gráfico 1. Niveles del síndrome de profesor quemado.



Fuente: Las Autoras (2022).

En la tabla 6, las dimensiones evaluadas del clima institucional en la escala Likert las seis dimensiones con un porcentaje representativo se ubican en un nivel bueno entre 54,5% en condición física al 81,8% en trabajo en equipo. El clima institucional es adecuado a las necesidades de los docentes investigada.

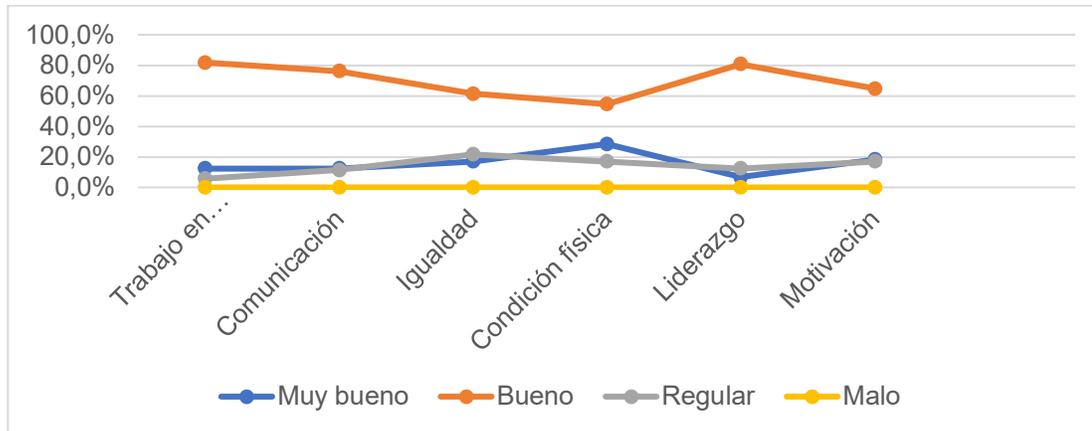
Tabla 6. Niveles de clima institucional por dimensión.

	Trabajo en equipo	Comunicación	Igualdad	Condición física	Liderazgo	Motivación
Muy bueno	12,5%	12,5%	17,0%	28,4%	6,8%	18,2%
Bueno	81,8%	76,1%	61,4%	54,5%	80,7%	64,8%
Regular	5,7%	11,4%	21,6%	17,0%	12,5%	17,0%
Malo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Las Autoras (2022).

El gráfico 2 presenta las diferencias estadísticas y la escala de las dimensiones. Esta demuestra que es representativo la opción bueno en las seis dimensiones. No tiene calificaciones negativas vinculadas con la calificación mala, en un grupo de docentes es regular entre el 5,7% al 21,6%.

Gráfico 2. Niveles de clima institucional por dimensión.



Fuente: Las Autoras (2022).

En la tabla 7, el síndrome de profesor quemado tiene un nivel medio en un 58%, que representa la presencia de estrés crónico por diferentes factores laborales y psicológicos. Al desarrollar una evaluación comparativa con el clima institucional, el cuestionario lo califica como bueno para el 76,1% de docentes, constituyéndose regular solo para el 12,5%.

Tabla 7. Niveles del síndrome de profesor quemado y niveles de clima institucional.

Síndrome de profesor quemado	F	%	Clima institucional	F	%
Alto	9	10,2	Muy bueno	10	11,4
Medio	51	58	Bueno	67	76,1
Bajo	28	31,8	Regular	11	12,5
Total	88	100	Total	88	100

Fuente: Las Autoras (2022).

3.3. Análisis de los estadísticos descriptivos del síndrome de profesor quemado y el clima institucional

La media estadística y la desviación estándar establecen que la ilusión por el trabajo es el desgaste psíquico es la más baja, constituyéndose en un

factor de riesgo de síndrome de profesor quemado. En cambio, el clima institucional obtiene valores adecuados, el entorno laboral es bueno, sin llegar a la excelencia, como se expone en la tabla 8.

Tabla 8. Estadísticos descriptivos.

Síndrome del profesor quemado	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Ilusión por el trabajo	,00	4,00	2,2273	1,20084
Desgaste psíquico	,00	3,00	1,2500	,94989
Indolencia	,00	3,00	1,2500	1,01992
Culpa	,00	3,00	1,1818	1,03441
Clima institucional	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Trabajo en equipo	2,00	4,00	3,0682	,42333
Comunicación	2,00	4,00	3,0114	,49117
Igualdad	2,00	4,00	2,9545	,62347
Condición física	2,00	4,00	3,1136	,66836
Liderazgo	2,00	4,00	2,9432	,43833
Motivación	2,00	4,00	3,0114	,59682

Fuente: Las Autoras (2022).

3.4. Análisis correlacional del síndrome de profesor quemado y el clima institucional

El análisis estadístico entre los factores de riesgo del síndrome de profesor quemado determina que las relaciones entre ilusión por el trabajo con desgaste psíquico son significativas ($p = 0,0$) y la correlación de Pearson tiene un nivel bajo ($c = ,494$), mientras indolencia está asociada con desgaste psíquico y culpa en un nivel medio ($p = 0,0$; $c = ,599$; $,512$), como se presenta en la tabla 9. En el análisis correlacional, los valores se interpretan de la siguiente manera: **Existe correlación y *la relación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 9. Correlación de las dimensiones del cuestionario del síndrome de profesor quemado.

		Desgaste psíquico	Culpa
Ilusión por el	Correlación de Pearson	,494**	0,151

Artículo Original / Original Article

Gladys Mercedes Calvopiña Herrera; Ana del Rocío Martínez Yacelga. Síndrome del profesor quemado y su relación con el clima institucional. *Burnout teacher syndrome and its relationship with the institutional climate.*

trabajo	p valor	0,0	0,159
Indolencia	Correlación de Pearson	,599**	,512**
	p valor	0,0	0

Fuente: Las Autoras (2022).

La tabla 10 representa la existencia de correlaciones y relaciones significativas entre el nivel general de síndrome de profesor quemado y las cuatro dimensiones. La correlación de Pearson obtiene un nivel medio en ilusión por el trabajo, desgaste psíquico e indolencia por ser mayor a 0,5 y es bajo en culpa por ser menor.

Tabla 10. Factores del síndrome del profesor quemado.

		Niveles del síndrome de profesor quemado
Ilusión por el trabajo	Correlación de Pearson	,705**
	p valor	,000*
Desgaste psíquico	Correlación de Pearson	,743**
	p valor	,000*
Indolencia	Correlación de Pearson	,619**
	p valor	,000*
Culpa	Correlación de Pearson	,261**
	p valor	,014*

Fuente: Las Autoras (2022).

Al evaluar la correlación entre Síndrome del Profesor Quemado y el Clima Institucional, la tabla 11 en la dimensión indolencia tiene relaciones de significancia con la comunicación ($p = 0,011$) y también la motivación ($p = 0,038$) y asociación baja según Pearson por obtener ($c = 0,270$) y muy baja ($c = 0,222$).

Tabla 11. Correlación entre las dimensiones del síndrome de profesor quemado y el clima institucional.

		Ilusión por el trabajo	Desgaste psíquico	Indolencia	Culpa
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	0,06	0,071	0,2	0,103

Artículo Original / Original Article

Gladys Mercedes Calvopiña Herrera; Ana del Rocío Martínez Yacelga. Síndrome del profesor quemado y su relación con el clima institucional. *Burnout teacher syndrome and its relationship with the institutional climate.*

Comunicación	p valor	0,581	0,508	0,062	0,341
	Correlación de Pearson	-0,024	0,142	0,270*	0,177
Igualdad	p valor	0,825	0,188	0,011	0,099
	Correlación de Pearson	-0,14	-0,058	0,108	0,102
Condición física	p valor	0,195	0,59	0,314	0,344
	Correlación de Pearson	-0,061	0,081	0,16	0,119
Liderazgo	p valor	0,571	0,45	0,136	0,268
	Correlación de Pearson	-0,106	0,062	0,161	0,124
Motivación	p valor	0,325	0,565	0,135	0,248
	Correlación de Pearson	-0,02	0,076	0,222*	0,127
	p valor	0,856	0,481	0,038	0,239

Fuente: Las Autoras (2022).

La tabla 12 apunta que el sexo está relacionado significativamente con la dimensión del burnout indolencia ($p = 0,05$), también el clima institucional con trabajo en equipo ($p = 0,038$), comunicación ($p = 0,002$), condición física ($p = 0,038$), liderazgo ($p = 0,013$) y motivación ($p = 0,003$). El nivel que imparte clases está relacionado con las dimensiones del síndrome de indolencia ($p = 0,003$) y culpa ($p = 0,044$). Los niveles de correlación son bajos, pero existe asociación significativa entre los factores indicados y las dimensiones evaluadas.

Tabla 12. Correlación entre los factores sociodemográficos y las dimensiones del síndrome de profesor quemado y clima institucional.

			Factores sociodemográficos			
			Edad	Sexo	Nivel que imparte clases	Tiempo de trabajo
Síndrome del profesor quemado	Ilusión por el trabajo	Correlación de Pearson	,124**	-,007**	0,165	,110
		p valor	0,251	0,95	0,125	0,307
	Desgaste psíquico	Correlación de Pearson	0,087	,167**	,130**	-0,072
		p valor	0,419	0,12	0,226	0,503

Artículo Original / Original Article

Gladys Mercedes Calvopiña Herrera; Ana del Rocío Martínez Yacelga. Síndrome del profesor quemado y su relación con el clima institucional. *Burnout teacher syndrome and its relationship with the institutional climate.*

	Indolencia	Correlación de Pearson	,190	0,205**	,308**	-,132
		p valor	0,077	0,05*	0,003	0,221
	Culpa	Correlación de Pearson	,071	,160	0,215**	-,022
		p valor	0,513	0,136	0,044	0,84
Clima institucional	Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	0,023	0,222**	0,1	-0,078
		p valor	0,829	0,038*	0,353	0,47
	Comunicación	Correlación de Pearson	0,038	,324**	0,103	-0,185
		p valor	0,723	0,002*	0,339	0,085
	Igualdad	Correlación de Pearson	-0,05	0,36	0,011	-0,112
		p valor	0,644	0,001	0,922	0,3
	Condición física	Correlación de Pearson	0,039	0,221**	0,155	-0,073
		p valor	0,716	0,038*	0,15	0,501
	Liderazgo	Correlación de Pearson	0,02	0,265**	0,012	-0,251
		p valor	0,85	0,013*	0,914	0,018
	Motivación	Correlación de Pearson	0,044	,309**	0,105	-0,119
		p valor	0,685	0,003*	0,328	0,269

Fuente: Las Autoras (2022).

En la tabla 13, el clima institucional está relacionado significativamente con el factor sexo ($p = ,005$) y la edad con el tiempo de trabajo docente, como factores de riesgo para la presencia de estrés y sin una intervención del síndrome de Burnout.

Tabla 13. Correlación entre factores sociodemográficos, niveles del Síndrome de Burnout y Clima Institucional.

		Edad	Sexo
Niveles de Burnout	Correlación de Pearson	,161	,107
	p valor	,134	,320
Clima institucional	Correlación de Pearson	,052	,295**
	p valor	,633	,005*
Nivel que imparte clases	Correlación de Pearson	-,128	-,072
	p valor	,235	,504



Tiempo de trabajo	Correlación de Pearson	,412**	-,043
	p valor	,000*	,691

Fuente: La Autora (2022).

4. Conclusiones

Los docentes por su tipo de actividad profesional en las instituciones educativas tienen un alto riesgo de síndrome de profesor quemado, pero no existen una sola causa que incida en la problemática, depende la motivación, la comunicación, las emociones y la salud mental, por ende, futuras investigaciones deben tratar la satisfacción laboral, la depresión, la ansiedad y la desmotivación como dimensiones de evaluación de la seguridad y salud laboral.

La aplicación práctica de los resultados proporciona evidencias sólidas acerca del nivel del síndrome de profesor quemado de un grupo de docentes de educación básica y bachillerato, evaluados con un nivel medio la incidencia del problema, que será útil para el diseño de estrategias de intervención de manera preventiva, para disminuir los niveles de riesgo, las afectaciones emocionales, psicosociales y afianzar el desempeño laboral.

En el Ecuador los hallazgos acerca del estrés laboral en la profesión docente son limitados, sumándose a que las instituciones como el Ministerio de Salud y Ministerio de Educación no han desarrollado evaluaciones de salud laboral en el personal que cumple funciones administrativas y educativas en las unidades educativas, el estudio presenta información relevante acerca de los efectos psicológicos del síndrome de burnout docente, constituye un recurso para la intervención y diagnóstico de la salud mental docente.

En diferentes investigaciones analizadas para el desarrollo del artículo demostraron la influencia del clima institucional en el síndrome de profesor quemado, evaluándose la comunicación entre docentes con sus estudiantes, padres de familia y autoridades educativas, los cuestionarios y test de



evaluación elaborados, incluyen entre sus dimensiones las relaciones de los docentes con los actores educativos, algunas interrogantes se centran en las relaciones de los docentes, pero sin llegar a una evaluación de mayor relevancia, con énfasis en la salud mental, por lo cual son incompatibles los instrumentos por las diferencia de escala de medición, para una comparación entre los niveles del tipo de clima y Burnout en las instituciones educativas.

Las directrices para futuras investigaciones necesitan el diseño de nuevos instrumentos de evaluación del síndrome de profesor quemado y el clima institucional, que se validado estadísticamente y por expertos, elaborados para establecer evidencias de las relaciones de significancia y los factores de mayor incidencia del estrés laboral de los docentes.

Los resultados de los cuestionarios de evaluación del síndrome del profesor quemado y el clima institucional aplicado a los docentes establecen relaciones significativas entre dimensiones específicas. La comunicación ($p = 0,011$) y la motivación ($p = 0,038$) del cuestionario clima institucional tienen relaciones de significancia con la dimensión de indolencia de la evaluación del síndrome del profesor quemado, que responden al objetivo planteado a la introducción, las asociaciones son específicas, pero no generales, al emplearse el enfoque cuantitativo que midió las variables estadísticamente, la causa la diferencia entre las escalas de medición entre los instrumentos. En general, el nivel del síndrome de profesor quemado tiene un nivel medio que responde a las necesidades de acciones de mejora en el ámbito de salud laboral y el clima institucional es bueno requiriéndose leves modificaciones.

5. Referencias

Bazalar, M., & Choquehuanca, C. (2020). **Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao.** *LLamkasun: Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(2), 35-51, e-ISSN: 2709-2275. Recuperado de:



<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090253>

Camacho, R., Gaspar, M., & Rivas, C. (2021). **Síndrome de burnout y estrés laboral por covid-19 en docentes universitarios ecuatorianos.** *Gicos: Revista del Grupo de Investigaciones en Comunidad y Salud*, 6(4), 166-177, e-ISSN: 2610-797X. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8126477>

Chiavenato, I. (2011). **Administración de recursos humanos: El capital humano de las Organizaciones.** ISBN: 978-607-15-0560-6. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Cota, J. (2017). **Método para evaluar el Clima organizacional del área docente de un centro de Bachillerato Tecnológico de CD. Obregón, Sonora.** *Ciencias Administrativas*, 5(10), 39-45, e-ISSN: 2314-3738. Recuperado de: <https://doi.org/10.24215/23143738e010>

García-Carmona, M., Marín, M., & Aguayo, R. (2019). **Burnout syndrome in secondary school teachers: a systematic review and meta-analysis.** *Social Psychology of Education*, 22, 189-208, e-ISSN: 1573-1928. Recovered from: <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9471-9>

Gil-Monte, P., Viotti, S., & Converso, D. (2017a,b). **Propiedades psicométricas del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en profesionales de la salud italianos: una perspectiva de género.** *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 23(2), 153-168, e-ISSN: 2223-7666. Recuperado de: <https://doi.org/10.24265/liberabit.2017.v23n2.01>

Gurumendi, I., Panunzio, A., Calle, M., & Borja, M. (2021). **Síndrome burnout en docentes universitarios.** *Recimundo*, 5(3), 205-219, e-ISSN: 2588-073X. Recuperado de: [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(2\).julio.2021.205-219](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(2).julio.2021.205-219)

Mercado, A., & Gil, P. (2012). **Características psicométricas del «Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el**



- trabajo» en maestros mexicanos.** *Revista de Educación*, 359, 260-273. España: Ministerio de Educación y Formación Profesional.
- Pacheco, L., Pacheco, B., & Pacheco, F. (2019a,b). **El trabajo universitario: Desempeño profesoral y el profesor quemado.** *Pacarina del Sur*, 11(41), 1-8, e-ISSN: 2007-2309. México: Pacarina del sur.
- Palomino, R., Gamonal, J., Carrillo, R., Vargas, G., & Herrera, J. (2022). **Síndrome de Burnout y clima institucional en instituciones educativas en Lima, Perú.** *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(2), 1-26, e-ISSN: 2007-7890. Recuperado de: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3131>
- Puertas, P., Zurita, F., Ubago, J., & González, G. (2019). **Influence of Emotional Intelligence and Burnout Syndrome on Teachers Well-Being: A Systematic Review.** *Social Sciences*, 8(6), 1-12, e-ISSN: 2076-0760. Recovered from: <https://doi.org/10.3390/socsci8060185>
- Trejos-Alvarado, R. (2020). **Estudio acerca de los factores desencadenantes del síndrome de quemado en las cuatro escuelas y el Sistema de Estudios de Posgrados de la UNED.** *Caes: Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior*, 11(2), 214-260, e-ISSN: 1659-4703. Recuperado de: <https://doi.org/10.22458/caes.v11i2.3341>

Gladys Mercedes Calvopiña Herrerae-mail: gmcavopina@pucesa.edu.ec

Nacida en Latacunga, Ecuador, el 03 de marzo del año 1987. Cursé mis estudios universitarios en la Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC), en la carrera de Ingeniería Agroindustrial; soy docente desde el año 2014; inicié en la Unidad Educativa del Milenio “Cacique Tumbalá” de la parroquia Zumbahua; laboré por 5 años en el Área de Matemáticas (Matemática), Ciencias Naturales (Física) y Ciencias Sociales (Sociología); en el 2019 laboré en la Unidad Comunitaria Intercultural Bilingüe “Saraugsha” en Matemática y Física; actualmente laboro en la Unidad Educativa Fiscal “Nueva Aurora” de la ciudad de Quito, Ecuador.

Ana del Rocío Martínez Yacelgae-mail: rmartinez@pucesa.edu.ec

Nacida en Ibarra, Ecuador, el 1 de marzo del año 1977. Cursé mis estudios en la Universidad Central del Ecuador (UCE), obteniendo el título de Doctora en Psicología Clínica; Posteriormente, obtuve el título de Magister en Psicología Educativa en la Universidad Técnica de Ambato (UTA); también alcancé el título en Magíster Psicología Clínica con mención en Psicoterapia Infantil y de Adolescentes, en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE); he ejercido cargos de Directora de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE), sede Ambato; Coordinadora del programa de maestría en Innovación en Educación y Pedagogía; Asesora en la elaboración de proyectos de posgrados; en la actualidad laboro en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCESA), sede Ambato, Ecuador.