

**Incidencia del síndrome de Burnout en la motivación laboral de los docentes de la
Fundación Funcamino del municipio de Pitalito Huila**

Nathaly Cecilia Salazar Garcia, Código 1711024063, Fernando Ortiz Ortiz, Código 100027585,
Paola Andrea Torres Sepúlveda, Código 100220123, Gonzalo Jerónimo Trujillo, Código
100194442.

Estudiantes programa de Psicología modalidad virtual. Politécnico Grancolombiano

Carolina Rodríguez¹

17 septiembre de 2024

<https://vimeo.com/1038446019?share=copy>

Resumen

A lo largo de la historia, se ha destacado la importancia del talento humano en las organizaciones, ya que su desempeño es fundamental para alcanzar los objetivos estratégicos y fomentar un ambiente motivador. Cuando esta percepción se ve comprometida, surge la necesidad de intervención. Este estudio tiene como objetivo analizar la incidencia del Síndrome de Burnout en la motivación laboral de los docentes de la Fundación FUNCAMINO en Pitalito, Huila, buscando mitigar los riesgos asociados a este fenómeno a través del diseño de acciones de mejora. La presente investigación es de tipo cuantitativo-descriptivo con un alcance transversal; así mismo se hace uso de instrumentos de recolección de información para medir el nivel de Burnout (Inventario de Burnout de Maslach (MBI)) de la muestra integrada por 170 docentes, identificando las dimensiones de Desgaste Emocional, Cinismo y Eficacia Profesional, factores psicosociales que contribuyen al Burnout; Además, se aplicó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) para evaluar el nivel de motivación; Los resultados se analizaron mediante el Coeficiente de Correlación de Pearson, y se presentaron recomendaciones para establecer propuestas de mejora según las necesidades identificadas en la muestra.

Palabras clave: Síndrome de Burnout; Motivación Laboral, Desgaste Emocional; Cinismo; Calidad de Vida.

¹Profesional en Psicología, Especialista en Docencia y Pedagogía Universitaria y Magister en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Experiencia de 10 años como profesional de Recursos Humanos y 6 años como docente universitaria

Introducción

El síndrome de Burnout ha sido reconocido como un fenómeno cada vez más prevalente en diversas profesiones, especialmente aquellas relacionadas con la docencia, debido a las exigencias emocionales y laborales que esta profesión conlleva, la Organización Mundial de la Salud (OMS), (2021) refiere un 72% de las personas que laboran en el mundo, en el último año han padecido algún síntoma asociado con el estrés, en tanto el 39% manifiestan que se han ausentado de su sitio de trabajo por ocasión de esta problemática; lo mismo que un tercio siendo el 34% considera que el estrés a causa de su trabajo ha afectado su vida en diversas áreas; así el 27% de las personas tomadas en el estudio, expresa haber sentido depresión como una de las consecuencias de no poder manejar asertivamente el estrés laboral; en ese caso, los estilos de afrontamiento son superados por las condiciones laborales, las cuales incluyen variables como el desempeño laboral, la motivación y el clima organizacional.

El concepto del Síndrome de Burnout nace en un hito histórico comprendido entre 1974 y 1976, conceptualizado por el médico Freudenberger, quién vincula el estado físico y mental de un grupo de jóvenes voluntarios que apoyaban laborales de cuidado en un clínica libre; quienes eran sometidos a extensas jornadas y cargas laborales sin recibir reconocimiento por su labor, ocasionando comportamientos asociados con irritación, agotamiento, actitudes cínicas hacia los clientes y una tendencia a evitarlos, situaciones que el médico denomina síndrome del “quemado”, integrando no solo al estrés derivado del trabajo, sino al significado que la persona le daba a su trabajo, las estrategias de afrontamiento insuficientes y el abandono del trabajo o al descuido voluntario que ellos le daban tanto de los usuarios como de sí mismos (Martínez, 2020, p.3).

Igualmente, Castillo, (2001), refiere que la primera en preocuparse por idear la forma de medir el síndrome de Burnout y formalizar una escala que integrara cada uno de los síntomas asociados fue Christina Maslach y Susan Jackson para la década de 1980, quienes son autoras del Maslach Burnout Inventory (MBI), siendo un instrumento que integra las tres dimensiones claves por las cuales una persona que padece el síndrome vivencia: desgaste emocional, despersonalización y baja realización personal, brindando las bases para el desarrollo de investigaciones acerca del impacto del Burnout en diversas profesiones, especialmente aquellas de servicios humanos como la enseñanza (pp.13-19).

En relación a lo expuesto, en la Fundación FUNCAMINO del municipio de Pitalito, Huila, los docentes desempeñan un papel fundamental en el acompañamiento al desarrollo integral de las familias, siendo acordes con la misión de la entidad y de cada uno de los programas que atiende; Sin embargo, la presión constante de los informes, el cumplimiento de los encuentros pedagógicos, las visitas de acompañamiento a las familias y los reportes a casos de vulneración de derechos y las labores adicionales generan de alguna manera un tipo de desgaste emocional que puede conllevar a niveles elevados de estrés que, con el tiempo, derivan en el síndrome de Burnout.

A pesar de la importancia del tema, no se han realizado estudios por la entidad que aborden la relación entre el Burnout y la motivación laboral de los docentes, por ello, se establece analizar la incidencia de este síndrome en el contexto particular, esto, con el fin de identificar los factores de riesgo asociados y desarrollar estrategias para mitigarlos. Se busca no solo mejorar el bienestar de

los docentes, sino también optimizar el ambiente de trabajo y la calidad de los resultados que se ofrece ante el ente supervisor el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF); Así mismo, se busca dentro del estudio implementar herramientas que logren evaluar las dimensiones asociadas como desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional, para el diseño de acciones de mejora que mitiguen los riesgos asociados y fortalezcan la motivación en su labor docente.

Pregunta problema

¿De qué manera incide el síndrome de burnout en la motivación laboral de los docentes de la Fundación Funcamino del municipio de Pitalito Huila?

Objetivo General

Examinar la incidencia del síndrome de burnout en la motivación laboral de los docentes de la Fundación FUNCAMINO del municipio de Pitalito Huila con miras a la mitigación de los riesgos asociados a través del diseño de acciones de mejora.

Objetivos específicos:

Identificar el nivel de síndrome de Burnout en las tres dimensiones Desgaste Emocional, Cinismo y Eficacia Profesional en los docentes de la fundación FUNCAMINO del municipio de Pitalito a través de la aplicación del Cuestionario Maslach Burnout Inventory.

Medir la motivación de los docentes de la muestra hacia el desarrollo de su labor, mediante el uso del Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT)

Identificar la incidencia del síndrome de Burnout en la motivación laboral de los participantes a través del análisis de correlación de Pearson y diseñar propuestas de mejoramiento acorde a las necesidades identificadas en la muestra.

Justificación:

Dentro de las diferentes actividades laborales desarrolladas por el talento humano, se logra identificar el síndrome de Burnout como uno de los factores de riesgo laboral asociado a características psicosociales y a agentes estresores crónicos a nivel personal y laboral, y derivado de las relaciones del trabajador con su entorno laboral, por lo que está sujeto a variables personales, laborales y organizacionales, como lo refiere Castro y Holguer (2022) exponen “el síndrome del Burnout es considerado en líneas generales como un desgaste profesional es decir, un problema laboral. Se estima que hasta esta la actualidad este síndrome era asociado a los problemas relacionados con la dificultad en el control de la vida” (p.3), por ello, son los estilos de afrontamiento del trabajador superados por las condiciones laborales, las cuales incluyen variables como el desempeño laboral, la motivación y el clima organizacional, ocasionando un desgaste en la persona que sufre estos padecimientos (insatisfacción laboral) tanto a nivel físico como mental, al respecto, Castro y Urrea, (2022) el síndrome de Burnout se cataloga como una de las afectaciones

mas graves que afectan no solo la labor desarrollada sino que afecta los contextos familiares, sociales y personales, y es causado no solo por la poca capacidad para hacer frente a los agentes estresores sino por su respuesta prolongada que tiende a agotar las capacidades de la persona para asumirlas (p.45).

Basados en la anterior descripción se busca a través de la presente propuesta de investigación desde el escenario de prácticas profesionales, analizar la incidencia del síndrome de burnout en la motivación laboral de los docentes de la Fundación FUNCAMINO del municipio de Pitalito Huila con miras a la mitigación de los riesgos asociados a través del diseño de acciones de mejora; La necesidad de aplicar el presente estudio, se justifica en primer lugar, en que la docencia es una de las profesiones más vulnerables al agotamiento debido a las altas exigencias emocionales, la presión por cumplir con múltiples responsabilidades y la constante interacción con los compromisos asumidos durante el contrato, en este punto, Charria y otros, (2020) argumenta que los docentes desarrollan estrategias que conllevan a la asunción de retos que les conlleva a desarrollar un perfil profesional con las herramientas necesarias para enseñar, pero a su vez, crear ambientes laborales apoyados en las relaciones con los pares y con los docentes (p.66); En segundo lugar, comprender la relación entre el Burnout y la motivación laboral permitirá identificar las dimensiones en las que los docentes están más afectados, proporcionando información valiosa para el diseño de estrategias de intervención. Estas acciones podrán enfocarse en mejorar el bienestar emocional, la motivación y el desarrollo profesional de los docentes, creando un entorno de trabajo más saludable, lo que repercutirá positivamente en su desempeño y satisfacción laboral; Además, este estudio contribuirá a la mejora del clima laboral en la Fundación FUNCAMINO, lo que a largo plazo tendrá efectos positivos tanto para los docentes como para las familias que atienden en cada una de las modalidades de Primera Infancia en cada uno de los contratos que maneja la fundación como operador del ICBF.

Finalmente, el diseño de propuestas de mejoramiento basadas en los resultados obtenidos permitirá a la Fundación FUNCAMINO establecer acciones concretas y sostenibles que promuevan el bienestar docente, la motivación y la eficacia en su labor, como lo expone Madero, (2019) las actitudes son esenciales para la identificación de los agentes estresores, siendo a nivel personal los que más aquejan a la población trabajadora, en tanto, las percepciones que se tienen del sitio de trabajo van ligadas a las expectativas que él mismo se hace de su puesto de trabajo, (p.6), por ello, resulta relevante que la Fundación se consolide como un entorno organizacional comprometido con el desarrollo integral de su talento humano, lo que redundará en la calidad de los servicios que ofrece.

Marco de Referencia

Marco Conceptual

En el presente apartado se retoman los aspectos más relevantes de la presente investigación desde la construcción de un marco conceptual donde se proyecta desglosar los conceptos clave que guiarán el estudio a partir de las variables síndrome de Burnout (Variable

Independiente) y la Motivación Laboral (Variable Dependiente); Así mismo, se integran los principales sustentos teóricos, autores que dan soporte a los conceptos, los cuales se utilizarán para analizar los datos y comprender los fenómenos involucrados.

Variable Independiente: Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout es reconocido como un síndrome que acarrea un agotamiento profesional en quién lo padece, como lo describe Christina Maslach citado por Torres, (2022) se refiere a un estado de agotamiento tanto a nivel físico, emocional y mental que es derivado de agentes estresores en el contexto laboral que desmotivan al trabajador en su labor, es medido por el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual corresponde a un inventario que se usa para medir las variables asociadas a este síndrome a través de tres dimensiones principales: El primero se denomina desgaste emocional, el cual se conceptualiza como la sensación de estar emocionalmente agotado, sin energías para afrontar los desafíos diarios, por ello, esta dimensión se relaciona con el agotamiento psicológico debido al exceso de trabajo, como lo establece Romero, (2024) “el desgaste emocional tiene una serie de manifestaciones que se presentan de manera progresiva, por lo que su abordaje debe ser inmediato para prevenir consecuencias como la incapacidad, el ausentismo laboral, la aflicción social e incluso la muerte laboral debido al agotamiento emocional excesivo” (p.110); en este aspecto, los docentes suelen experimentar una serie de condiciones que se encuentran ligadas al desgaste emocional por estar ligado a aspectos como la frustración y la desesperanza en los procesos y por el desarrollo de la labor.

El segundo se relaciona con el cinismo o despersonalización ©, la cual corresponde al desarrollo de actitudes negativas o insensibles hacia los compañeros de trabajo o en el caso de los docente hacia las familias, los beneficiarios de la modalidad y los procesos (coordinadores y supervisores), es por esto que se manifiesta en una creciente desconexión emocional con el trabajo y las personas a las que se sirve, como lo expone Escamilla y otros, (2018) el cinismo es un mecanismo de defensa que tiene la persona y que resulta distorsionada en el desarrollo de la labor, pues proyecta el enojo y la frustración en el cliente y en el entorno de trabajo, por tanto, un incremento en las conductas de cinismo del empleado acarrearán resultados negativos en su rendimiento, y en la percepción de su labor, lo cual conlleva al organismo a padecer agotamiento emocional al sobre esforzarse por no emitir dichas conductas (p.597); en el caso del docente, el cinismo conlleva a un desapego emocional hacia las personas destinatarias del trabajo, lo que afecta relación entre el docente y las familias afectando su percepción.

Siendo la tercera variable la vinculada con la eficacia profesional (EP), en tanto, menciona la manera como el trabajador docente puede que refleje la percepción de competencia y éxito en el trabajo, lo que le conlleva a exigirse más de lo que sus estilos de afrontamiento logren enfrentar, por ello, en el caso del Burnout, los afectados suelen sentir que no son capaces de desempeñarse bien, lo que contribuye al desgaste emocional y el cinismo, al respecto, Cruz y Puentes, (2019) el trabajador se siente mal consigo mismo, al creer que sus capacidades y competencias duras no están acordes con las exigencias de su cargo, por tanto, se forja un autoconcepto negativo, ocasionando bajo desempeño profesional, pérdida de interés en idear estrategias para mejorar su rendimiento, inutilidad y fracaso; en esta

dimensión es común ver que el trabajador llegue al abandono de sus labores y las remplace por otras familiares, sociales o recreativas y procrastine sus responsabilidades (p.23).

Variable Dependiente: Motivación Laboral

La motivación laboral corresponde al conjunto de razones que impulsan a un trabajador a realizar su trabajo con orientación, dedicación y entusiasmo, como lo expone Ruiz y otros, (2023) la motivación se comprende como un instrumento que orienta ambientes laborales asertivos que logran dirigir las conductas del trabajador al cumplimiento de su labor, esto articulado con los objetivos empresariales y la satisfacción con el desarrollo de sus responsabilidades, alineados con las necesidades no solo económicas sino de reconocimiento del empleado (p.15), en tal caso, teniendo en cuenta que el instrumento que se ha seleccionado para la recolección de los datos, se hará mención al Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) para evaluar las dimensiones mas relevantes en el contexto laboral, para este caso, la Motivación intrínseca surge de la satisfacción interna que produce realizar una tarea, desde lo expuesto por Castillo, (2014) dentro de los componentes que integran la motivación laboral se hallan la motivación intrínseca en el empleado, la cual esta a su vez manifestada por las expectativas con el cargo, la la promoción de carrera, la confianza de la empresa sobre el mismo trabajador, y el reconocimiento no solo economico sino tambien emocional, los cuales ocasionan un aumento de la satisfacción en el desarrollo de su labor (p.10); Para los docentes, esto puede estar relacionado con el amor por la enseñanza y el deseo de contribuir al desarrollo de los estudiantes.

Asi mismo, lo referente a la Motivación Extrínseca resulta un factor relevante en la manera como la persona se incentiva en el desarrollo de su labor, y por ende, son brindadas por la empresa o los procesos organizacionales, los ambientes laborales, las relaciones con los superiores, los compañeros de trabajo en torno al salario, el reconocimiento o las condiciones laborales, en este aspecto, Yupanqui (2023) la motivación extrínseca incide en la satisfacción laboral de manera directa, dado que ocasiona la percepción de estabilidad, confianza e identidad corporativa, ocasionando a su vez satisfacción al desarrollar su labor (p.10), en torno a la Motivación de logro, la necesidad de éxito o de alcanzar metas específicas dentro del trabajo son relevantes en el desarrollo de la labor, para el caso de los docentes asumen los objetivos organizacionales y de la Modalidad De Cero a Siempre, por ello, García, (2015) la motivacion al logro permite el alcance de las competencias necesarias para el desarrollo de la labor, aumentando el desempeño con la tarea y por ende el reconocimiento de los jefes y superiores (p.9).

Marco Teórico

La teoría con la cual se sustenta el presente trabajo corresponde a la Teoria del Síndrome de Burnout o llamado de Agotamiento Profesional de la psicóloga Christina Maslach (1970), el cual ha sido de gran relevancia para la psicología organizacional y ocupacional, en este caso, Santoyo y otros, (2023) refiere que el síndrome de Burnout se reconoce por no

alcanzar las estrategias para el manejo de los agentes estresores, por ende, integra tres dimensiones que se complementan para ocasionar un riesgo psicosocial, en primer lugar se encuentra la percepción de agotamiento del trabajador, la cual es caracterizada por la falta de interés y motivación hacia el desarrollo de las tareas cotidianas; en segundo lugar se halla el aumento de la distancia mental con relación a los sentimientos negativos de su labor, la cual se manifiesta por conductas opositoras hacia el desarrollo de la misma; en tercer lugar se puede identificar la sensación de ineffectividad personal, la cual se articula con el sentimiento de no lograr sus metas personales (p.3), por ello, corresponde a una respuesta prolongada al estrés crónico en el trabajo, caracterizada por desgaste emocional, cinismo y una disminución en la eficacia profesional.

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Retomando a Maslach y Jackson (1981), el Burnout está compuesto por tres dimensiones principales que se aplican de manera directa a la experiencia de los docentes (León y Betancur, 2023) :

Desgaste Emocional: Describe la sensación de estar agotado emocionalmente debido a la sobrecarga laboral, como lo refiere León y Betancur, (2023) corresponde a un sentimiento de agotamiento en el desarrollo de la labor, sumado a una falta de realización personal que disminuye la motivación laboral (p.7), en el caso de los docentes, esto puede derivar del trato continuo con estudiantes y la presión constante para cumplir con estándares educativos.

Desde la teoría del Estrés Laboral de Robert Karasek refiere que ante las demandas laborales son altas y los recursos de afrontamiento para manejarlas son bajos, aumenta el estrés crónico, lo que lleva al agotamiento emocional, al respecto, Patlán, (2019) se integra dentro de las características la percepción de las demandas de trabajo y el control percibido sobre el trabajo, el cual se relaciona con: las altas demandas de trabajo, alto control (puestos activos), alta demanda y bajo control (puestos de alta tensión), baja demanda y alto control (puestos de mínima tensión), y baja demanda y bajo control (puestos pasivos) (p.34), en torno a la relación entre las variables se observa en los docentes un alto volumen de trabajo, pero con un control limitado sobre las condiciones laborales.

Cinismo o Despersonalización: En lo que refiere al desarrollo de actitudes negativas o indiferentes hacia los beneficiarios del trabajo, como lo expone León y Betancur, (2023) se relaciona con la aparición de conductas negativas e insensibles hacia su labor y hacia sus jefes y superiores (p.7), en el caso de los docentes, esto puede manifestarse en una desconexión emocional con los estudiantes y una percepción de los mismos como una carga; en torno a la teoría de la disonancia emocional de Hochschild (1983), se conceptualiza como una fachada emocional en el trabajo cuando se siente estrés o agotamiento puede llevar a una desconexión entre las emociones reales y las exigencias emocionales del trabajo, lo que alimenta el cinismo.

Disminución en la Eficacia Profesional: Se refiere a la sensación de incompetencia y falta de logros en el trabajo. En los docentes, esto puede reflejarse en la percepción de que sus

esfuerzos no impactan positivamente a los estudiantes, lo que refuerza la espiral de agotamiento, como lo expone León y Betancur, (2023) se encuentra una tendencia a evaluarse negativamente hacia las labores desarrolladas, con baja productividad e incapacidad para trabajar bajo presión (p.7), la teoría Subyacente consistente es la teoría de Autoeficacia de Albert Bandura (1977) citado por Barbabosa, (2020) sostiene que las personas con un bajo sentido de autoeficacia son menos propensas a enfrentar desafíos laborales de manera positiva y pueden caer en un ciclo de baja motivación y desempeño.

Una vez se reconozca que la disminución de la eficacia profesional del trabajador se llega a comprender la percepción que realiza de sus acciones en el contexto laboral, teniendo en cuenta que la falta de logros puede derivarse de la falta de motivación hacia el desarrollo de su labor, desde este punto, la teoría de la autoeficacia de Albert Bandura explica en su contenido, que el sentimiento de baja capacidad de afrontar los desafíos se liga de manera directa con la poca motivación laboral, como lo argumenta Barbabosa (2020), las personas con una percepción limitada de sus capacidades tienden a experimentar mayor desinterés y menor desempeño, lo que refuerza la espiral de agotamiento; se complementa la postura con la teoría de la Motivación Laboral que establece la forma en que los factores higiénicos del colaborador contribuyen en el desarrollo de las competencias laborales y el incremento en la satisfacción en el trabajo; por ello, al respaldar la postura de la investigación con este sustento teórico, se logra mejorar aspectos como la eficacia profesional, la cual influencia directamente en el bienestar emocional y motivacional de los docentes, logrando una mayor o menor capacidad para enfrentar las presiones del entorno laboral.

La Motivación Laboral hace referencia a las razones que impulsan a un individuo a realizar su trabajo con entusiasmo y compromiso, al respecto, existen varias teorías que explican la motivación, y cada una proporciona una perspectiva valiosa sobre cómo el Burnout puede impactar en la motivación, por ello, se retoman a continuación:

Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan, 1985): sostiene que la motivación puede ser intrínseca (proviene de la satisfacción personal de realizar una tarea) o extrínseca (motivada por recompensas externas como el salario o el reconocimiento), como lo expone Lindín, (2020) el trabajador es influenciado por los contextos que lo rodean, en ese caso no solo satisface las necesidades básicas sino que alcanzan aquellas de realización personal, tales como la autonomía, la competencia y la relación con su entorno (compañeros y jefes y superiores), por tanto, afectan el desempeño y el rendimiento laboral, por ende, el apoyo percibido permite que el trabajador se sienta a gusto con el desarrollo de las actividades en su medio laboral y con sus pares (p.80), desde este punto, la teoría, refiere que, los individuos tienen tres necesidades psicológicas básicas que deben ser satisfechas para mantener una alta motivación, tales son la autonomía, en la cual el trabajador tiene la sensación de que controlan su propio trabajo; la competencia, refiere a la percepción de ser efectivos y capaces en sus tareas; y la relación, por ello corresponde al sentimiento de conexión con otros.

Teoría de las Expectativas (Vroom, 1964): Guirado, (2019), estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom, citado por Marulanda y otros, (2014) la probabilidad de que el trabajador quiera asistir a su sitio de trabajo se relaciona de manera directa con las recompensas e incentivos laborales que alcance como fruto de su labor, así mismo, se vincula con los castigos o las privaciones que su empleo le ocasione (p.210), en ese caso, la teoría integra la motivación desde tres factores, la expectativa, la cual refiere la creencia de que el esfuerzo llevará al desempeño; la instrumentalidad, donde la creencia de que el desempeño llevará a una recompensa y la valencia, corresponde al valor que el individuo le da a la recompensa.

En torno al tema principal de la presente investigación, el síndrome de Burnout afecta la percepción de eficacia profesional (dimensión de autoeficacia), por ello, los docentes pueden perder la expectativa de que su esfuerzo lleve a un buen desempeño, lo que a su vez disminuye su motivación. Además, si sienten que no están recibiendo las recompensas adecuadas por su trabajo (instrumentalidad), su motivación también puede verse afectada.

Marco Empírico

En torno al Marco Empírico de la presente investigación, se retoman a nivel internacional, nacional, regional y local en torno a las variables Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral en Docentes, con el fin de brindar soporte investigativo al presente documento.

La investigación a nivel internacional titulada “Síndrome de burnout en docentes” citada por Rodríguez y otros, (2017) refiere la relación entre el Burnout y la motivación laboral en un grupo de docentes de una escuela secundaria mexicana; bajo una metodología cualitativa de paradigma fenomenológico o interpretativo, mediante la aplicación de instrumentos centrados en historia de vida, observación no participativa y la entrevista; con los cuales se logra establecer que, el trabajo del maestro de secundaria permite el desarrollo intelectual y emocional de las personas; no obstante, es causante de perturbaciones en la salud debido a una serie de factores que obstaculizan su labor diaria, así mismo, la profesión docente es una labor muy demandante; exige habilidades y competencias intelectuales, lo que implica una responsabilidad muy grande; en torno a la presente investigación, las altas demandas intelectuales y las responsabilidades inherentes a la profesión docente pueden llevar a un desgaste emocional que afecta directamente la motivación para seguir enseñando.

Por otro lado, la investigación desarrollada por Alvarado, y otros, (2023) refiere como objetivo verificar la presencia del síndrome de burnout en profesores universitarios en Latinoamérica, desde una metodología revisión de literatura, de estudios disponibles sobre el burnout en profesores universitarios, en algunos países de Latinoamérica en un marco de tiempo desde el año 2012 hasta 2022, cuyos resultados establecen que, existen vínculos entre el Burnout y diversos factores, como condiciones laborales, aspectos organizacionales, características sociodemográficas y situaciones personales específicas, como la edad, el género, tener hijos, y los años de experiencia laboral; la relación con el presente estudio, se establece desde el hecho de que, el incremento del síndrome de Burnout en los docentes universitarios de la región, es crucial proporcionar apoyo en el ámbito psicológico, social y familiar.

Por otro lado, en Colombia, la investigación titulada “El Estrés y Burnout percibidos en docentes colombianos en el regreso a la presencialidad en las aulas. Un estudio exploratorio” Villarreal, (2023) plantea como objetivo determinar el nivel de afectación que estas circunstancias, incluyendo lo administrativo, tienen los/las profesores frente al Estrés de Rol y el Burnout, bajo una metodología observacional, descriptivo-correlacional, transversal, con una muestra a conveniencia de 98 docentes del país; a los cuales se les aplica como instrumentos de recolección de datos Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R); dentro de los resultados, e los niveles de Burnout en la muestra de docentes se encuentran alrededor del 70%, entre leve y extremo, y sus dimensiones se organizan de menor a mayor de la siguiente manera: prevalencia de 80% para el agotamiento Emocional, del 70% para la Falta de Realización y 30% para la Despersonalización, en torno al presente estudio, se determina que, los docentes perciben desmotivación derivado del agotamiento físico y emocional, así como la falta de apoyo y recursos adecuados para enfrentar los desafíos cotidianos.

Así mismo, la investigación referida por Días, (2022) “Síndrome Burnout en docentes de Educación Básica en Bogotá: una mirada cualitativa de sus causas, consecuencias y posibles soluciones” establece como objetivos analizar los factores que tienen mayor incidencia en la aparición del SB en docentes de educación básica primaria y secundaria de diferentes colegios en la ciudad de Bogotá; bajo una metodología estudio de caso cualitativo de corte descriptivo con una muestra de nueve docentes de educación básica y secundaria de algunos colegios privados y públicos de la ciudad de Bogotá, con un rango de edades entre 24 y 54 años, a los cuales se les aplica como instrumentos de recolección de datos el Saff Burnout Scale, indicadores del Burnout y Luck Burnout Scale, cuyos resultados establecen que las condiciones laborales tanto a nivel nacional como a nivel local y más específicamente en el colegio donde ejercen su actividad docente son determinantes a la hora de sentirse a gusto con su trabajo y con la labor que desempeñan, así como la ubicación del lugar de trabajo, y el tipo de población con la que deben trabajar son factores que generan una presión extra y una carga de estrés alta que causan desmotivación laboral; por último, la relación con el presente estudio demuestran que el desgaste emocional, el cinismo y la sensación de ineficacia profesional son factores que deterioran la motivación intrínseca y extrínseca.

En el contexto Regional, la investigación titulada “ Síndrome de Burnout en los docentes de un Colegio Oficial del Municipio de Garzón – Huila” citada por Salcedo y otros, (2022) establece como objetivo conocer y describir los niveles de Burnout en docentes del Municipio de Garzón, aportando elementos para la intervención y prevención del síndrome; con un método de corte cuantitativo, diseño no experimental, de tipo descriptivo-correlacional, con una muestra de 75 docentes, a los cuales se les aplica como instrumentos de recolección de datos, el cuestionario de Burnout de Maslach (MBI-Ed); dentro de los resultados se tiene que, los docentes que se desempeñan en el nivel de secundaria presentaron el mayor puntaje promedio en la subescala de agotamiento emocional (17.46) y en la subescala de despersonalización (2.71), por encima de los docentes del nivel infantil y de primaria; en torno a la relación con el presente proyecto, se tiene que, las intervenciones que enseñan estrategias de afrontamiento pueden ser efectivas para reducir el Burnout y mejorar la motivación de los docentes.

En el contexto local, no se evidencian en el municipio de Pitalito Huila investigaciones en torno a las variables Síndrome de Burnout y Motivación Laboral, por ello el presente estudio es significativo en la construcción de aprendizajes y en el mejoramiento de la incidencia entre las variables.

Metodología

Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de diseño que integra la presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional. La investigación se centra en analizar la incidencia del síndrome de Burnout en la motivación laboral de los docentes, observando y describiendo las características del fenómeno en su contexto natural sin manipulación de variables, como lo refiere Sampieri, Collado, y Lucio, (2014) el enfoque cuantitativo se caracteriza por la recolección de datos objetivos y medibles, utilizando procedimientos estructurados que permiten analizar la relación entre variables; por tanto, el enfoque se fundamenta en el uso de métodos estadísticos para validar hipótesis y obtener resultados generalizables, lo que lo hace relevante para investigaciones que buscan medir fenómenos específicos; es de resaltar la relevancia del presente diseño en la identificación de las relaciones entre las dimensiones del síndrome de Burnout y los niveles de motivación laboral en el marco laboral.

Así mismo, el diseño no experimental implica que no se manipulan deliberadamente las variables del estudio, sino que se observan y analizan tal como ocurren en su contexto natural. En este caso, se estudian las características del Burnout y su relación con la motivación docente sin intervenir en las condiciones laborales de los participantes; en torno al tipo de investigación descriptivo-correlacional, busca describir las características y comportamientos del fenómeno (como las dimensiones del Burnout y los niveles de motivación laboral); así mismo, pretende identificar posibles relaciones entre las variables estudiadas, lo que aporta una visión integral sobre cómo el síndrome de Burnout podría afectar la motivación laboral de los docentes (Sampieri, Collado, y Lucio, 2014).

El presente diseño es esencial para el desarrollo metodológico de la presente investigación dado que, logra caracterizar el nivel de incidencia del Burnout sobre la motivación laboral de los docentes de la muestra, como también facilita las herramientas para identificar la existencia de una correlación significativa entre las variables, brindando con ello, un acercamiento esencial hacia el diseño de estrategias de intervención que mejoren el bienestar docente y su desempeño laboral, es de aclarar que, al no alterar las condiciones de los participantes, se respeta la probidad del fenómeno y se recolecta la información como ocurre en la realidad.

Participantes

La población objeto de estudio está constituida por los docentes de la Fundación Funcamino de la ciudad de Pitalito Huila, quienes cumplen con características sociodemográficas heterogéneas como género, edad, experiencia laboral y nivel educativo. Se utiliza un tipo de muestreo no probabilístico de tipo intencional o por conveniencia, seleccionando a los participantes que cumplan con criterios específicos, como su

disposición para participar y su actividad laboral en el programa De Cero a Siempre del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) durante el período de recolección de datos.

En torno a la caracterización de la población, las edades de los participantes están comprendidas entre los 25 y 55 años de edad, siendo la media proporcional de 38 años de edad; por otro lado, en torno al género de los participantes, se tiene que el 60% corresponde a mujeres y el 40% a hombres; en lo que refiere a la experiencia laboral en la docencia, los integrantes de la muestra corresponden a los 2 a 25 años, teniendo una media de 10 años.

Ahora bien, en torno al estado civil de los participantes, se tiene que, el 45% corresponde a docentes en unión libre, siendo la mayor proporción de la población; el 25% a docentes casados, y el 30% son solteros, con relaciones de noviazgo; en torno al grado de escolaridad, los docentes presentan un nivel técnico en Primera Infancia en un 65% , grado de Normalistas Superior en un 25% y grado profesional (licenciatura en pedagogía) en un 10%, los cuales cumplen con los perfiles exigidos para ejercer el cargo desde el Manual Operativo de la Modalidad Centro de Desarrollo Infantil en Medio Familiar “De Cero a Siempre” del ICBF.

En lo que refiere al estrato socioeconómico de los participantes de la muestra, los docentes pertenecen a un nivel 3 (Medio-bajo) en un 74% , en el nivel 4 (Medio) en un 12%, y un nivel 5 (Medio-alto) en un 14%.

Instrumento de Recolección de Datos

Para identificar la existencia del síndrome de Burnout en los docentes, se retoma la escala de Maslach (MBI), el cual es un instrumento que ha sido estandarizado y validado en este tipo de investigaciones, el cual se integra a su vez por tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo; así mismo, la escala se integra por 22 ítems los cuales se puntúan a través de una escala Likert que logra la identificación de conductas asociadas al síndrome de Burnout; para este caso, la escala se ubica en un rango de 0 y 6 donde 0 representan Nunca/Ninguna Vez; 1-Casi Nunca/ Pocas veces al año; 2-Algunas veces/Una vez al mes o menos; 3-Regularmente-Pocas veces al mes; 4-Bastantes veces/Una vez por semana; 5-Casi Siempre/Pocas veces por semana; 6-Siempre/Todos los días, incluyendo un índice de frecuencia (absoluta y relativa).

Así mismo, se retoma el uso de un cuestionario que permite evaluar la motivación laboral, y que a su vez se integra con cuestionamientos de tipo cerrado y los cuales son adaptados a los objetivos que se buscan conseguir, así entonces, la fiabilidad se compone de la validación de expertos para su aprobación; dentro de los métodos de recolección de datos se plantea la aplicación presencial de los instrumentos, para con ello, tener la firma del consentimiento informado a los participantes y la confidencialidad y anonimato de los datos, para evitar represalias o sentimientos de inseguridad.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos se plantea el uso de herramientas tecnológicas como el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), el cual permite

procesar y analizar la información de manera eficiente; para este caso, se establece el desarrollo de un análisis descriptivo que logre caracterizar la población y sus respuestas, así como el desarrollo de un análisis correlacional con el que se logre identificar la relación entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral; así mismo, se plantea el cálculo de los índices y puntuaciones según los parámetros establecidos por la escala de Maslach; Este tipo de herramientas facilita la organización, codificación y análisis de los datos recolectados a través de la Escala de Burnout de Maslach y el cuestionario de motivación laboral.

Fases en la Aplicación de los Instrumentos de Recolección de Datos

Dentro de las fases a desarrollar en la aplicación de los instrumentos de recolección de la información se establece un análisis descriptivo estadístico de los datos de la población tales como tablas de frecuencia, porcentajes, promedios y desviaciones estándar, con las cuales se plantea el desarrollo de la caracterización de la muestra tomada, llegando a comprender las respuestas obtenidas en el proceso, desde lo establecido por Sampieri, Collado, y Lucio, (2014), el análisis descriptivo es un método fundamental para establecer un panorama general del fenómeno de estudio, identificando patrones o tendencias en las dimensiones evaluadas para este caso, el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, así como los niveles de motivación.

Dentro del análisis correlacional, se plantea el uso de técnicas estadísticas inferenciales que logren determinar la relación entre las variables estudiadas, en este caso, se aplicará el análisis de Correlación de Pearson (cuando los datos cumplan los supuestos de normalidad) o pruebas no paramétricas como la correlación de Spearman, en caso de que las variables no se ajusten a una distribución normal. Es de aclarar, que el uso de estas técnicas permiten identificar el grado y la dirección de asociación entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral, lo cual es clave para dar respuesta a los objetivos planteados. La interpretación de los coeficientes de correlación se hará de acuerdo con los estándares estadísticos, cuyos valores entre se encuentran entre ± 0.1 y ± 0.3 , siendo un rango que indica una relación débil; entre ± 0.3 y ± 0.5 siendo una relación moderada; y superiores a ± 0.5 demarcando una relación fuerte.

Para los datos adicionales que deriven del proceso de análisis, y que establezcan diferencias significativas entre grupos dentro de la población (para las características poblacionales como género, edad o experiencia laboral), se establece la aplicación de pruebas de comparación de medias, como el t de Student.

Para la validación y confiabilidad de los instrumentos, el presente estudio desarrolla antes del análisis de las respuestas, la verificación de la consistencia interna de los instrumentos aplicados mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, como refiere Innova, (2010) el cual permite evaluar la confiabilidad de las escalas utilizadas; Un valor de alfa superior a 0.7 se considerará aceptable, mientras que valores mayores a 0.8 indicarán alta consistencia interna (Nunnally y Bernstein, 1995).

Consideraciones Éticas

Dentro de las Consideraciones éticas que acompañan la presente investigación, se relacionan con las disposiciones establecidas en la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, (Ministerio de Salud, 1993), la cual regula los aspectos éticos en investigación; establece que el riesgo que acarrea la presente investigación es de riesgo mínimo, dado que se recopilan datos mediante instrumentos que se integran por cuestionarios y escalas, sin intervenciones que afecten física o psicológicamente a los participantes; de la misma forma, se hace la correspondiente firma del consentimiento informado a la población (Anexo 1), el cual corresponde a una medida ética de los investigadores, por ello, se establece que todos los integrantes de la muestra tomada reciba la información detallada de los objetivos planteados, los procedimientos metodológicos, y los beneficios y riesgos que acarrea el estudio; por tanto, se garantiza que la participación sea voluntaria, respetando su derecho a retirarse en cualquier momento sin repercusiones. Para ello, se diseña un formulario de consentimiento informado que cumple con los requisitos legales y éticos, asegurando la comprensión y aceptación previa de los participantes.

Por otro lado, la investigación se sustenta en la Ley 1581 de 2012 (Ley de Protección de Datos Personales-Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012), la cual establece que, los datos recolectados en un proceso investigativo deberán ser anonimizados y utilizados exclusivamente para fines académicos y científicos, evitando cualquier riesgo de identificación de los sujetos de estudio; por ello, se garantizan los principios de beneficencia y no maleficencia, la cual garantiza que la presente investigación no causa daño físico, psicológico o social a los participantes. Así mismo, los resultados obtenidos están orientados a generar beneficios prácticos, como la creación de estrategias para mejorar la motivación laboral y prevenir el síndrome de Burnout en el ámbito docente.

Se garantiza además a través del marco normativo y ético que se cumpla el principio de justicia, desde la selección de los participantes, la cual se ha realizado de manera equitativa, sin discriminar el género, edad, condición socioeconómica u otras características, así como la elección voluntaria de hacer parte del proceso; con ello se garantiza que todos los docentes tengan igualdad de oportunidades para participar en el estudio.

Resultados

Resultados de la Aplicación del Cuestionario Maslach

En el desarrollo del análisis de las tres dimensiones del síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), se realizó a través de la Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI), cuyos datos obtenidos en los resultados obtenidos denotan:

a) Dimensión: Agotamiento Emocional

En la dimensión Agotamiento Emocional, se evidencia en los resultados que, el 40% de los participantes reporta niveles altos de agotamiento emocional (puntuaciones de 30 a 40 en la escala); el 35% demuestra niveles moderados (puntuaciones de 20 a 29), mientras que un 25% presentó niveles bajos (puntuaciones menores a 20); además se observó en los datos que, los docentes con mayor tiempo de experiencia (más de 15 años) reportaron puntuaciones más altas en agotamiento emocional.

b) Dimensión: Despersonalización

En la dimensión Despersonalización, los resultados exponen que, el 30% de los docentes presenta niveles altos de despersonalización, lo que se refleja una actitud cínica hacia las familias, especialmente entre los docentes con mayor carga laboral; así mismo, el 40% demuestra niveles moderados de despersonalización, y un 30% presentó bajos niveles de despersonalización.

c) Realización Personal

En lo que refiere a la dimensión Realización Personal, se logra evidenciar que, el 45% de los docentes manifestó sentirse poco realizado en su trabajo, con puntuaciones bajas en la dimensión de realización personal; el 35% reporta puntuaciones moderadas y un 20% con altos niveles de satisfacción y realización en su rol docente.

Resultados de la Aplicación del Cuestionario de Motivación Laboral

En torno a los resultados obtenidos de la aplicación del Cuestionario de Motivación Laboral aplicado a la población, se establece que, el 55% de los docentes presentó niveles bajos de motivación laboral, especialmente aquellos con mayores puntuaciones en agotamiento emocional y despersonalización; un 30% demuestra niveles moderados de motivación, y solo un 15% reportó altos niveles de motivación.

Correlación entre Burnout y Motivación

Los resultados obtenidos de la correlación entre el síndrome de Burnout y los niveles de motivación laboral demuestran la existencia significativa de la relación entre las variables, por ende, la correlación negativa se encuentra en las dimensiones agotamiento emocional y motivación laboral con un indicador de (-0.72), lo que a su vez, significa que a medida que los docentes de la muestra experimentan sensación de agotamiento emocional, su nivel de motivación disminuye considerablemente, lo cual indica desde la teoría de Schaufeli y Bakker (2004) que el trabajador al experimentar agotamiento emocional percibe una incapacidad y falta de pulsión para desarrollar su labor, lo cual se define como una desmotivación generalizada; en ese caso, al sentirse consternados emocionalmente, los docentes perciben las demandas del trabajo, como un estresor potencial y en tal caso, disminuye su motivación intrínseca hacia el desarrollo de la labor, desmejorando su desempeño y el bienestar general.

Así mismo, existe una correlación entre las dimensiones de despersonalización y motivación de -0.65 , esto indica que existe una relación inversa entre las conductas relacionadas con cinismo y desapego emocional hacia las familias, lo cual disminuye la motivación para ejercer la labor de agentes educativos; de la misma forma, la dimensión de despersonalización proyecta una actitud de indiferencia y desconexión emocional hacia el cargo, lo cual corresponde a un mecanismo de defensa que permite afrontar la sobrecarga emocional percibida por los docentes, mejorando la relación emocional con el cargo y las personas atendidas; desde el punto de vista de Maslach y Jackson (1981) citado por Maslach, (2003), existe una afectación en la motivación intrínseca de los colaboradores, en tanto se desmejora la satisfacción por el desarrollo de su labor, al tiempo que afecta la motivación personal, en torno a los logros y metas cumplidas, esto amerita que la empresa determine acciones que logren el abordaje de los aspectos emocionales y motivacionales en el entorno laboral, evitando el deterioro en la calidad educativa y el bienestar de los trabajadores.

Análisis de la Influencia del Género y la Edad

En torno a la influencia del género y la edad, los resultados indican que no se hallaron diferencias significativas en los niveles de Burnout entre los géneros, aunque se logra comprender que en las mujeres se evidencia un agotamiento emocional frente a las demandas del contexto (social, personal, familiar y de logro), lo cual en el hombre es menos común; así mismo, en relación con la edad, se logra evidenciar que los docentes con mayor edad, (mayor de 40 años), tienden a presentar mayores niveles de agotamiento emocional, es posible que se deba a las labores monótonas y el desmejoramiento físico por la edad; a pesar de ello, los agentes educativos más jóvenes tienden a demostrar mayores puntuaciones en la dimensión de despersonalización manifestado en cinismo.

Discusión de Resultados

En torno a los resultados obtenidos, se logra identificar un alto porcentaje de docentes de la Fundación FUNCAMINO que experimentan síntomas del síndrome de Burnout, haciendo énfasis en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, retomando investigaciones previas desarrolladas por la OMS y la UNESCO, que determina que la docencia es considerada como una de las profesiones con mayores reportes del síndrome del quemado en el mundo, y con un nivel elevado de demandas emocionales, por lo que las constantes interacciones entre las familias atendidas y los estudiantes son considerados como agentes estresores para los agentes educativos, (Maslach y Jackson, 1981, citado por Maslach, (2003)).

Haciendo énfasis en la Teoría del Agotamiento Profesional de Maslach, se logra determinar que el agotamiento emocional es comprendido como una extenuación física que sobrecarga los recursos de afrontamiento del trabajador, en ese caso, imposibilitando su respuesta asertiva ante los mismos, en tanto, la despersonalización está vinculada con la indiferencia y el desapego emocional hacia los demás (Maslach y Jackson, 1981), lo cual

ocasiona cierto cinismo en las respuestas emitidas por el empleado a sus entornos; Los resultados obtenidos en esta investigación exponen estas características, con un alto porcentaje de docentes experimentando estos síntomas.

En el desarrollo del análisis correlacional entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral es consistente con investigaciones previas, dado que, se reconoce que el agotamiento emocional y la despersonalización son factores que afectan negativamente la motivación y el compromiso de los empleados Castillo, (2001); estos resultados demarcan la necesidad de abordar el síndrome de Burnout como un factor que puede reducir la calidad de vida laboral de los docentes y su efectividad en el trabajo.

En lo que refiere a la realización personal, los resultados indican bajos niveles de esta dimensión, por lo que relaciona con la pobre satisfacción laboral y la percepción negativa del bienestar emocional en la empresa; por ende la falta de realización personal conlleva a una sensación de insatisfacción, que a su vez, incrementa la probabilidad de padecer Burnout (Maslach, 2003).

Igualmente, en las dimensiones analizadas, se comprende que el hallazgo que mas influencia la probabilidad de padecer la problemática y su afectación en la motivación laboral corresponde a los altos niveles de agotamiento emocional (40%), que a su vez, se vincula con estudios previos que indican que los docentes como consecuencia de las altas exigencias en el desarrollo de su labor a nivel emocional y las cargas laborales asumidas entre los pares, son mas tendientes a padecer este síndrome (Maslach, 2003); por tanto, la alta prevalencia de agotamiento emocional debe ser intervenida por la empresa Fundación FUNCAMINO, dado que el agotamiento no solo disminuye la capacidad de desarrollar las laborales y desmejora la percepción de bienestar de los trabajadores, sino que también impacta de manera negativa el desempeño profesional y su capacidad de dar respuestas a las demandas del contexto.

Al mismo tiempo, la dimensión agotamiento emocional esta vinculada con el desgaste emocional, dado que la exposición permanente a las familias atañe una alta responsabilidad al intentar mejorar las situaciones y problemáticas presentadas en el hogar, dado que el agente educativo debe cumplir con las metas proyectadas por la coordinación pedagógica y administrativa, en ese caso, se puede generar un ciclo vicioso en el cual los docentes se perciben con mayor incapacidad para afrontar las demandas laborales, lo cual intensifica la situación y contribuye a la desmotivación generalizada.

Por otro lado, en la dimensión Despersonalización y Cinismo, se logra determinar que el 30% de los docentes presenta altos niveles de despersonalización, teniendo en cuenta que corresponde a una dimensión que ocasiona actitudes cínicas y una desconexión emocional hacia las familias; por tanto, estos resultados se relacionan con lo expuesto por Schaufeli y Bakker (2004), quienes argumentan que, la despersonalización es una respuesta estratégica de afrontamiento disfuncional, en la cual los empleados logran dar respuesta a las altas exigencias emocionales. Para el caso de la presente investigación, es posible que los docentes lo manifiesten con cierta indiferencia y desdén hacia las familias, lo cual es

negativo en el desarrollo de ambientes laborales asertivos, e impacta de manera directa con la calidad de la enseñanza y la relación con los beneficiarios del trabajo.

En lo que refiere al cinismo o despersonalización como respuesta emocional, se logra comprender que corresponde a una defensa emocional frente a la sobrecarga laboral, por tanto, este comportamiento está vinculado con la percepción negativa que se tiene del trabajo y las condiciones para desarrollarlo, por ende, el agente educativo se percibe a sí mismo como incapaz o infravalorado (Castro y Holguer, 2022); en ese caso, la falta de apoyo por parte de la empresa, la falta de un programa de reconocimiento y plan de incentivos puede afectar de manera negativa esta percepción, por ende ocasiona sentimientos de desapego y desilusión, por tanto, las altas puntuaciones encontradas en esta dimensión deben ser tomadas en cuenta por los directivos para el desarrollo de estrategias que mejoren los resultados.

A la par, la baja puntuación en la dimensión de realización personal es un indicador de los altos niveles de insatisfacción laboral en los docentes de la muestra, en ese caso, el 45% manifiesta sentirse poco realizado en su trabajo, lo cual se relaciona con los resultados de investigaciones previas que demuestran que la falta de satisfacción personal y la sensación de no estar logrando los objetivos profesionales es un componente clave en el desarrollo del Burnout (Maslach, 2003). Desde el enfoque teórico de la Motivación Humana de Herzberg (1966) citado por (Madero, Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la, 2019), la realización personal es un tipo de motivador intrínseco relevante en la satisfacción laboral, dado que se vincula con la sensación de hacer un trabajo significativo; por tanto, los bajos niveles de realización se vinculan con una mayor probabilidad de experimentar Burnout, dado que los docentes no encuentran satisfacción ni recompensas en el desarrollo de su labor, por tanto, se aumenta la sensación de desgaste y frustración por su trabajo.

Es de resaltar que, uno de los resultados que más llama la atención corresponde a la correlación negativa y significativa entre las dimensiones del Burnout y la motivación laboral, en especial, los resultados indican que, a medida que los niveles de agotamiento emocional y despersonalización aumentan, los niveles de motivación disminuyen; teniendo en cuenta la teoría de Schaufeli y Bakker (2004), se sostiene que los efectos negativos del Burnout en el bienestar y la motivación laboral son evidentes, desmejorando el compromiso y la satisfacción general hacia el desarrollo de la labor.

La motivación intrínseca de los docentes de la muestra se halla vinculado de manera directa con la satisfacción personal por el desarrollo de la labor, así como genera un impacto negativo en las familias, disminuyendo de manera relevante los síntomas de Burnout. Se requiere abordar los indicadores en las dimensiones del Burnout como un problema multicausal que no solo afecta la salud emocional de los trabajadores, sino que también tiene un impacto directo en el ambiente de trabajo y en los resultados educativos.

Por último, retomando los objetivos específicos de la investigación, se plantea la identificación de los niveles de Burnout en sus tres dimensiones (agotamiento emocional,

despersonalización y realización personal) y analizar su impacto en la motivación laboral de los docentes de la Fundación Funcamino, en ese caso, los resultados obtenidos demuestran la relevancia del fenómeno del Burnout en el desarrollo de la labor por parte del docente, así como refleja la profunda relación entre las experiencias emocionales de los docentes y su motivación intrínseca para el desarrollo de su labor. Retomando la postura de Maslach (2003), se logra comprender que, el agotamiento emocional y la despersonalización son dos de los principales predictores de la aparición del síndrome de Burnout, por tanto, los resultados de la presente investigación indican que, una gran parte de la muestra manifiesta la aparición de síntomas de agotamiento emocional y actitudes cínicas hacia su trabajo, en ese caso, los bajos niveles en la motivación laboral, en especial en aquellos docentes con mayor edad que denotaron mayores puntuaciones en las dimensiones de Burnout. Por otro lado, los análisis realizados a través de la utilización del coeficiente de correlación de Pearson confirma lo expuesto en la teoría propuesta por Schaufeli y Bakker (2004), que indican que el síndrome de Burnout disminuye los niveles de motivación intrínseca, por tanto, conlleva a una falta de satisfacción y compromiso hacia el trabajo, siendo esencial para dar cumplimiento al objetivo específico de la investigación que busca analizar la incidencia del síndrome de Burnout en la motivación laboral, dado que expone cómo un contexto laboral negativo puede desgastar la motivación y la efectividad en la enseñanza, lo que afecta no solo el bienestar de los docentes, sino también la calidad educativa que brindan.

Conclusiones

Los resultados del presente estudio confirman la hipótesis que indica que el síndrome de Burnout tiene una incidencia significativa en los docentes de la Fundación Funcamino, en ese caso, en el primer objetivo específico, se busca la identificación de los niveles de Burnout en sus tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal); al respecto, los datos obtenidos demuestran que existe una alta proporción de los docentes que vivencian niveles elevados de agotamiento emocional y despersonalización; retomando la teoría de Maslach (2003) se indica que la docencia ocasiona una alta vulnerabilidad al estrés crónico; por tanto, los hallazgos indican la necesidad de identificar las características asociadas con el Burnout como un factor que afecta de manera directa la salud emocional de los docentes, desmejorando su capacidad para afrontar las demandas diarias de su labor.

En torno al segundo objetivo específico planteado, se logra comprender en los resultados que, los niveles de motivación de los docentes están inversamente correlacionados con las dimensiones del Burnout, por tanto, a medida que aumentan los síntomas de agotamiento emocional y despersonalización, los niveles de motivación disminuyen, teniendo en cuenta lo expuesto por Schaufeli y Bakker (2004) en su teoría del desgaste laboral, se indica que, la motivación laboral es un factor clave para el bienestar y el rendimiento de los docentes; por tanto, la falta de motivación incide en la percepción negativa que se tiene de la satisfacción personal, así mismo en la calidad de su labor, lo que amerita la necesidad de mitigar el Burnout en los entornos del programa De Cero a Siempre.

Finalmente, teniendo en cuenta el cumplimiento del tercer objetivo, el cual se centra en analizar la incidencia del síndrome de Burnout en la motivación laboral a través de un análisis de correlación, se logra comprender que los factores emocionales de los docentes impactan su desempeño y compromiso en el trabajo; para este caso, los resultados obtenidos indican que la relación negativa entre el Burnout y la motivación laboral es significativa, lo que demarca la necesidad de implementar estrategias de intervención que no solo aborden los síntomas del Burnout, sino que también promuevan una mayor realización personal y motivación intrínseca en los docentes. El bienestar emocional y la satisfacción en el trabajo docente son factores esenciales para mejorar tanto la calidad de vida laboral como los resultados educativos, haciendo de esta investigación un factor esencial en la mejora del entorno laboral de la Fundación FUNCAMINO.

Limitaciones de la Investigación

Tamaño de la muestra

EL tamaño de la muestra se percibe para los investigadores como una limitante, dado que no es representativa para la población en general, dado que la fundación FUNCAMINO hace presencia en más de tres municipios del Huila (San Agustín, Isnos y Pitalito) y esta

muestra solo representa una parte de la población, dado que también se manejan diversos tipos de programas por la empresa, por tanto, no es completamente representativa lo que limita la generalización de los resultados.

Diseño transversal

Teniendo en cuenta el tipo de diseño de la investigación, se logra comprender que no se pueden establecer relaciones de causalidad definitivas entre las variables, considerándose una limitante en el estudio.

Recomendaciones

Implementación de programas de apoyo psicológico y manejo del estrés

Centrándose en los resultados obtenidos, se determinan que los altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización entre los docentes, se deben manejar a través de la implementación de programas de apoyo psicológico que les permita a los docentes el manejo de herramientas que permitan gestionar el estrés y por ende las demandas emocionales del trabajo; por ello, estos programas deben integrar técnicas de afrontamiento efectivas, como las terapias de tercera generación, la relajación, el mindfulness y la terapia cognitivo-conductual, las cuales permiten reducir el estrés y prevenir el síndrome de Burnout (Maslach y Leiter, 2016); así mismo, se recomienda desarrollar espacios de diálogo participativo que permitan compartir las experiencias y emociones relacionadas con el desarrollo de su labor, propiciando un entorno de apoyo con sus pares y jefes y superiores, y que sean respaldados por los administrativos de la fundación FUNCAMINO.

Rediseño de la carga laboral y establecimiento de horarios flexibles

Siendo las cargas laborales una de las principales fuentes de agotamiento emocional y la despersonalización presentada en la muestra, sobre todo en los docentes con mayor tiempo de experiencia laboral, es necesario que el talento humano revise y redistribuya las responsabilidades laborales, permitiendo el desarrollo de horarios flexibles o jornadas laborales adaptadas, que deriven en una mejor gestión del tiempo de descanso y la dedicación personal; por tanto, la estrategia centrada en la rotación de tareas o la redistribución de actividades logra mejorar los niveles de estrés emocional.

Fomento de la motivación intrínseca a través del reconocimiento y el desarrollo profesional

En torno a la motivación laboral, se recomienda a la empresa implementar estrategias que fomenten la motivación intrínseca, el salario emocional y el disfrute y satisfacción de por su trabajo. Por ello, se recomienda diseñar un programa de reconocimiento que incentive el esfuerzo y los logros de los docentes en campo, no solo en términos de resultados tangibles, sino en torno a la contribución al bienestar de las familias y las comunidades. Así mismo, se debe propiciar oportunidades relacionadas con el desarrollo profesional, tales como

talleres, seminarios y programas de capacitación que brinden la posibilidad de adquirir aprendizajes prácticos y habilidades pedagógicas, que conlleven a mejorar su propósito y realización en el trabajo.

Fomento de la colaboración y el trabajo en equipo

Se debe promover el desarrollo de ambientes de trabajo cooperativo que logren reducir los niveles de despersonalización y aumentar la motivación laboral; por tanto, se deben propiciar espacios de diálogo que logren que los docentes compartan experiencias y estrategias de enseñanza, que les brinde un sentido de comunidad y apoyo mutuo. La creación de equipos de trabajo colaborativos para proyectos educativos o tareas conjuntas proporciona un espacio de expresión emocional y la adquisición de estrategias para resolver problemas de manera conjunta. Se recomienda a la gerencia de la fundación FUNCAMINO que propicie este tipo de dinámicas, para lograr un mejor manejo del tiempo y de los recursos necesarios para trabajar en equipo.

Implementación de estrategias de bienestar organizacional y clima laboral saludable

Se recomienda a la empresa Fundación FUNCAMINO desarrollar la implementación de estrategias de bienestar organizacional, las cuales se enfocan en aspectos esenciales como la confianza mutua, el apoyo entre los colaboradores y los administrativos; así mismo se deben incluir talleres de bienestar laboral centrados en técnicas de relajación progresiva, tensión-distensión, manejo de la salud a través de hábitos de vida saludable, programas de desarrollo físico como danzaterapia, bailoterapia, y demás; así también, se recomiendan actividades para reducir el estrés y la motivación por medio de un programa de incentivos laborales que incrementen la participación de los colaboradores en las actividades de la empresa.

Evaluación constante del bienestar docente

Teniendo en cuenta la necesidad de medir cada proceso implementado, se recomienda realizar evaluaciones de desempeño, cuestionarios para identificar la motivación de los docentes, desarrollar entrevistas a los grupos de familias para indagar la gestión de cada docente, y también procesos de desarrollo de retroalimentación constante que logren el desarrollo de estrategias que mejoren el bienestar laboral, permitiendo el desarrollo de ambientes laborales positivos y motivadores en la labor.

Referencias Bibliográficas

- Barbabosa, R. (2020). La Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura. *APA-American Psychological Association*.
- CASTILLO, N. F. (2014). Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos . *Universidad Católica del Perú*, 1-57.
- Castillo, S. (2001). el síndrome de burnout o síndrome de agotamiento profesional. *Scielo*.
- Castro, O. S., & Holguer, R. U. (2022). FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN EL DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA . *Más Vita*, 1-9.
- Castro, O. S., & Urrea., H. E. (2022). *Factores de riesgos psicosociales que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de enfermería*. Portal Regional da BVS.
- Charria, V. H., Romero, M. P., & Sarsosa, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología vol.15 no.3* , 1-18.
- Cruz, D., & Puentes, A. (2019). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja*. *Psicogente Volumen 20*, 268-281.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2012). *Ley 1581 de 2012*. Bogotá Colombia: Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Dias, S. K., García, S. M., & Yáñez, Á. C. (2022). *SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DURANTE LA PANDEMIA COVID 19*. <https://www.researchgate.net/>.
- Dias, S., García, S., & Yáñez, Á. (2022). *SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DURANTE LA PANDEMIA COVID 19* . [.bvsalud.org](https://www.bvsalud.org).
- Díaz, N. R. (2022). *Síndrome Burnout en docentes de Educación Básica en Bogotá: una mirada cualitativa de sus causas, consecuencias y posibles soluciones*. Bogotá Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Escamilla-Quintal, M., Rodríguez-Molina, I., Peiró, J. M., & Tomás Marco, I. (2018). El cinismo: una estrategia de afrontamiento diferencial en función del género. *Psicothema, vol. 20, núm. 4*, 596-602.
- García, J. M. (2015). La motivación de logro mejora el rendimiento académico. *REIDOCREA. VOLUMEN 5*, 1-8.
- Guirado, D. (2019). *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom*. 1-317: Universidad Católica de Murcia.
- Guirado, D. (2019). *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom*. 1-397: Universidad Católica de Murcia.
- Innova Mide. (2010). *SPSS: ANÁLISIS DE FIABILIDAD*. Valencia España: Universidad de Valencia.

- Jackson, C. M. (1981). *The measurement of experienced burnout*. JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR.
- León, D. B., & Betancur, J. D. (2023). Dimensiones del síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una empresa multinacional en la ciudad de Guatemala. *Ciencia, Tecnología y Salud, Vol. 10, Núm. 1*, 2409-3459.
- Lindín, C. E.-V. (2020). *LIBRO DE ACTAS I CONFERENCIA INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN*. Barcelona. : Creative Commons (CC BY-NC-SA).
- Madero, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la. *Acta Universitaria 29, e2153.*, 1-18.
- Martínez, A. (2020). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. *Vivat Academia. n° 112*, 1-39.
- Marulanda Valencia, F. Á., Montoya Restrepo, I. A., & Vélez Restrepo, J. M. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión, núm. 36* , 206-238.
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The Cost of Caring*. Mc Graw Hill.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>.
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1995). *Teoría psicométrica / Jum C. Nunnally, Ira J. Bernstein ; traducción: Jorge Alberto Velázquez Arellano ; revisión técnica: Marquina Terán Guillén*. Mac Graw Hill.
- PATLÁN, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*.
- Rodríguez, J. A., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, vol. 8, núm. 14*, 45-67.
- Romero, A. J. (2024). Síndrome de Burnout y desgaste emocional en personal de enfermería. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. SALUD Y VIDA*, 1-10.
- Ruiz, E. D., Salazar, J. F., & Valdivia, M. d. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*.
- Salcedo, L., Ramos, G. I., Valderrama, M. A., Rincón, E., & Romero, I. M. (2022). Síndrome de Burnout en los docentes de un Colegio Oficial del Municipio de Garzón - Huila . *Memorias de Investigación Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO*, 1-6.
- Salud, O. (. (2021). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. Chile: OMS (Organización Mundial de la Salud).
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Santoyo, F. A., Rodríguez, Y., Hernandez, .: Z., & Aquino, J. A. (2023). SÍNDROME DE BURNOUT Y VULNERABILIDAD AL ESTRÉS EN PROFESIONALES DE LA SALUD, DURANTE LA PANDEMIA DE LA COVID-19. *Policlínico Docente*, 1-12.
- SCHAUFELI, W. B., & BAKKER, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 293–315.
- Torres, Y. (07 de enero de 2022). *OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud:

<https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>

Villarreal, J. E. (2023). El Estrés y Burnout percibidos en docentes colombianos en el regreso a la presencialidad en las aulas. Un estudio exploratorio. *Revista de Psicología y Educación*, 1-11.

Yupanqui Conde, L. (2023). *Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023*. Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Anexos

Anexo 1. Consentimiento Informado

Título del Estudio:

Incidencia del Síndrome de Burnout en la Motivación Laboral de los Docentes de la Fundación Funcamino del Municipio de Pitalito Huila

Investigador(es):

Nathaly Cecilia Salazar Garcia, Código 1711024063, Fernando Ortiz Ortiz, Código 100027585, Paola Andrea Torres Sepúlveda, Código 100220123, Gonzalo Jerónimo Trujillo, Código 100194442.

Objetivo del estudio:

Analizar la incidencia del síndrome de burnout en la motivación laboral de los docentes de la Fundación FUNCAMINO del municipio de Pitalito Huila con miras a la mitigación de los riesgos asociados a través del diseño de acciones de mejora.

Descripción del estudio:

Su participación consiste en el diligenciamiento de un cuestionario que incluye preguntas sobre su experiencia laboral, emociones relacionadas con su trabajo y niveles de motivación. La duración estimada es de 30 minutos. Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos y científicos, respetando estrictamente su privacidad y anonimato (ley de protección de datos)

Riesgos y beneficios:

La presente investigación no implica riesgos físicos ni psicológicos significativos. Los beneficios son indirectos, dado que, los resultados conllevan a la identificación de herramientas que conllevan a la prevención del síndrome de Burnout y promover el bienestar laboral.

Confidencialidad:

En cumplimiento de la **Ley 1581 de 2012**, toda la información recolectada será tratada como confidencial. Sus datos serán anonimizados y almacenados en un sistema seguro. Solo el equipo investigador tendrá acceso a la información, la cual será utilizada exclusivamente para este estudio.

Voluntariedad:

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede retirarse en cualquier momento, sin necesidad de dar explicaciones y sin que esto le ocasione perjuicio alguno.

Derechos del participante:

- Tiene derecho a recibir información completa sobre el estudio.
- Tiene derecho a retirar su participación en cualquier momento.
- Tiene derecho a que sus datos sean tratados de forma confidencial y conforme a las leyes vigentes.

Contacto para dudas o reclamaciones:

Gonzalo Jerónimo Trujillo
Estudiante de Psicología .

Anexo 2: Escala de Malasch

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI – ES) INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI - ES)

Edad: _____ Sexo/género: _____

Área de trabajo: _____ Tiempo de trabajo: _____

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

- 0 = Nunca / Ninguna vez
- 1 = Casi nunca/ Pocas veces al año
- 2 = Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- 3 = Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 = Bastantes Veces / Una vez por semana
- 5 = Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 = Siempre / Todos los días

	Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2. Al final de la jornada me siento agotado.							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.							
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8. Me siento agotado por el trabajo.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me encuentro con mucha vitalidad.							
13. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.							
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.							
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.							
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

Anexo 3. Cuestionario de Motivación Laboral

CIPPAZ CONSULTORES

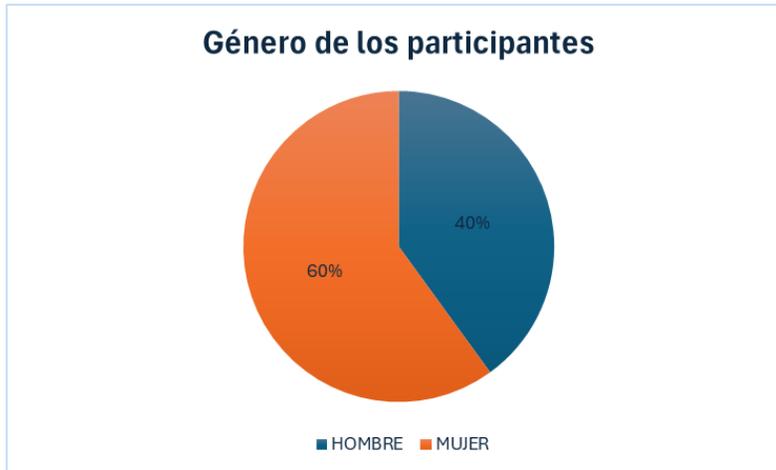
CUESTIONARIO DE MOTIVACION PARA EL TRABAJO (C.M.T)

FECHA EXAMEN _____	EDAD _____	
NOMBRES _____	APELLIDOS _____	
ESTUDIOS _____	SEXO _____	
OCUPACION _____	ANOS DE EXPERIENCIA _____	

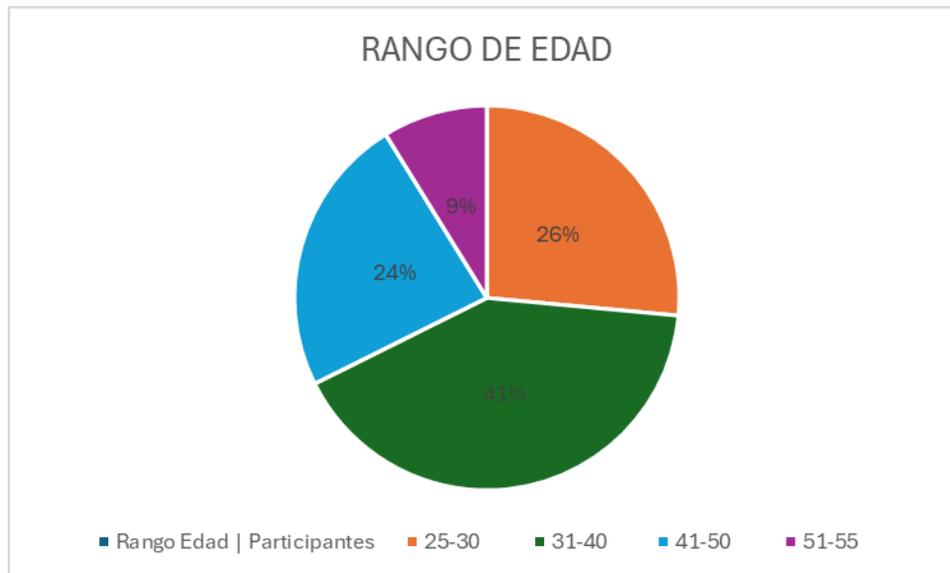
ESCRIBA AQUÍ SUS RESPUESTAS				
1	2	3	4	5
a <input type="radio"/>	a <input type="radio"/>	a <input type="radio"/>	a <input type="radio"/>	a <input type="radio"/>
b <input type="radio"/>	b <input type="radio"/>	b <input type="radio"/>	b <input type="radio"/>	b <input type="radio"/>
c <input type="radio"/>	c <input type="radio"/>	c <input type="radio"/>	c <input type="radio"/>	c <input type="radio"/>
d <input type="radio"/>	d <input type="radio"/>	d <input type="radio"/>	d <input type="radio"/>	d <input type="radio"/>
e <input type="radio"/>	e <input type="radio"/>	e <input type="radio"/>	e <input type="radio"/>	e <input type="radio"/>
6	7	8	9	10
a <input type="radio"/>	a <input type="radio"/>	a <input type="radio"/>	a <input type="radio"/>	a <input type="radio"/>
b <input type="radio"/>	b <input type="radio"/>	b <input type="radio"/>	b <input type="radio"/>	b <input type="radio"/>
c <input type="radio"/>	c <input type="radio"/>	c <input type="radio"/>	c <input type="radio"/>	c <input type="radio"/>
d <input type="radio"/>	d <input type="radio"/>	d <input type="radio"/>	d <input type="radio"/>	d <input type="radio"/>
e <input type="radio"/>	e <input type="radio"/>	e <input type="radio"/>	e <input type="radio"/>	e <input type="radio"/>
11	12	13	14	15
a <input type="radio"/>	a <input type="radio"/>	a <input type="radio"/>	a <input type="radio"/>	a <input type="radio"/>
b <input type="radio"/>	b <input type="radio"/>	b <input type="radio"/>	b <input type="radio"/>	b <input type="radio"/>
c <input type="radio"/>	c <input type="radio"/>	c <input type="radio"/>	c <input type="radio"/>	c <input type="radio"/>
d <input type="radio"/>	d <input type="radio"/>	d <input type="radio"/>	d <input type="radio"/>	d <input type="radio"/>
e <input type="radio"/>	e <input type="radio"/>	e <input type="radio"/>	e <input type="radio"/>	e <input type="radio"/>

Anexo 4. Graficas de Resultados

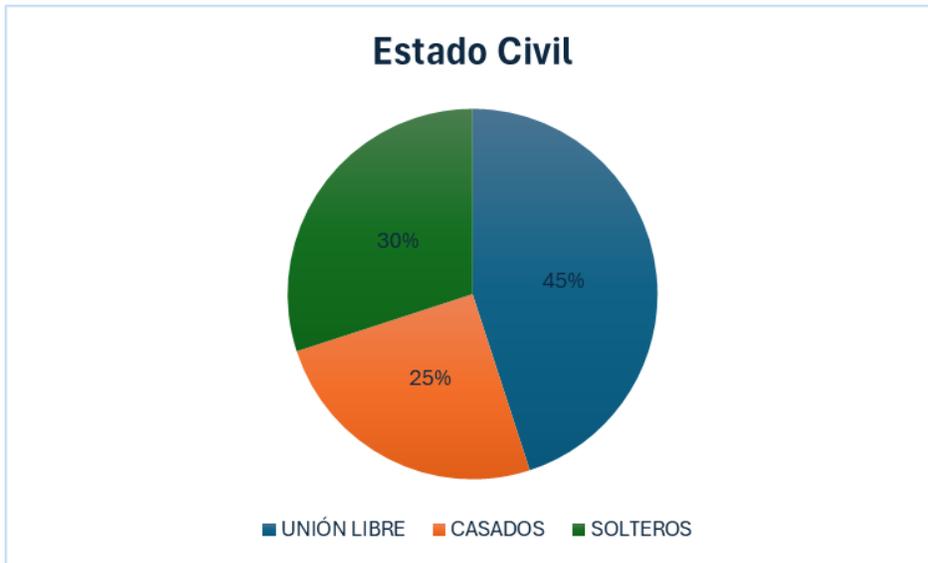
Género de los Participantes



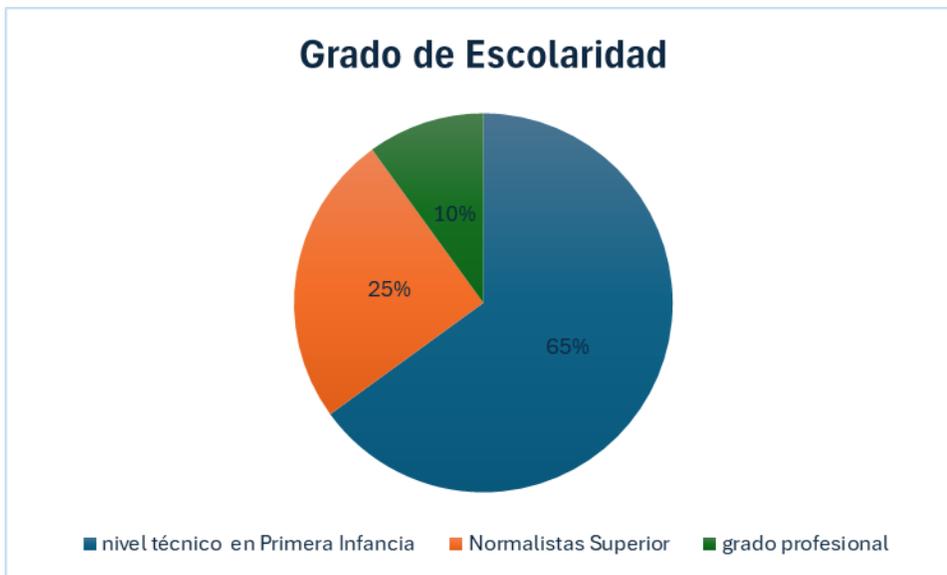
Distribución por Edad



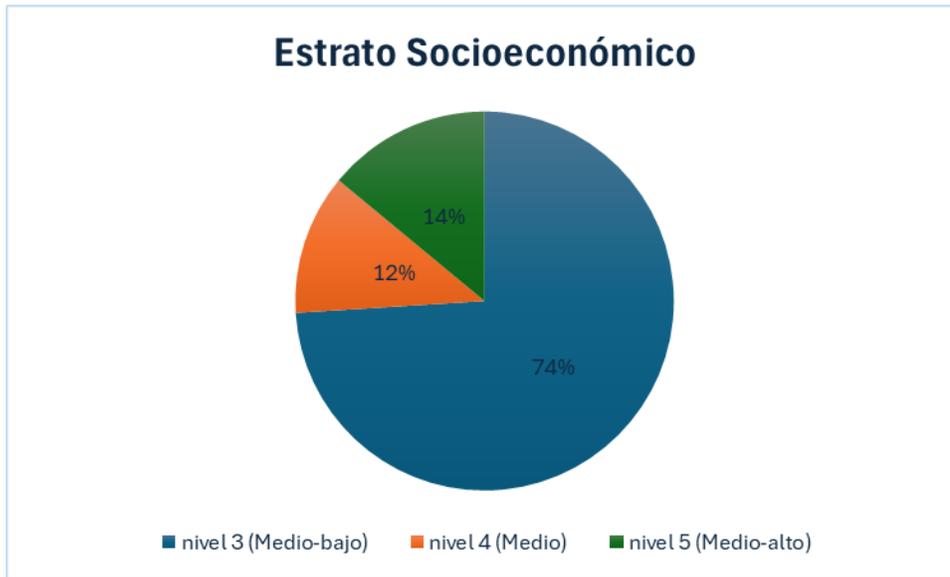
Estado Civil



Grado de Escolaridad



Estrato Socioeconómico



Resultados Dimensiones Escala de Maslach

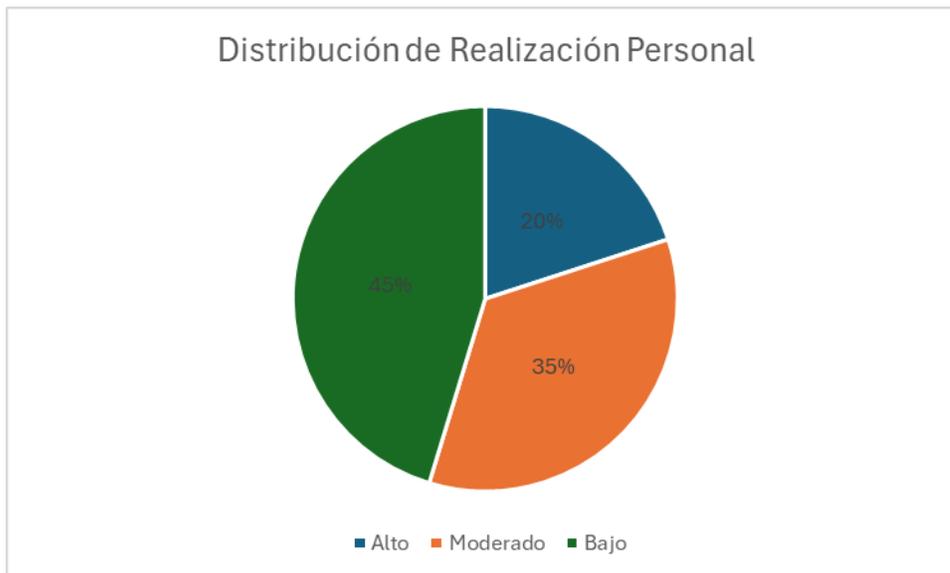
Dimensión: Agotamiento Emocional



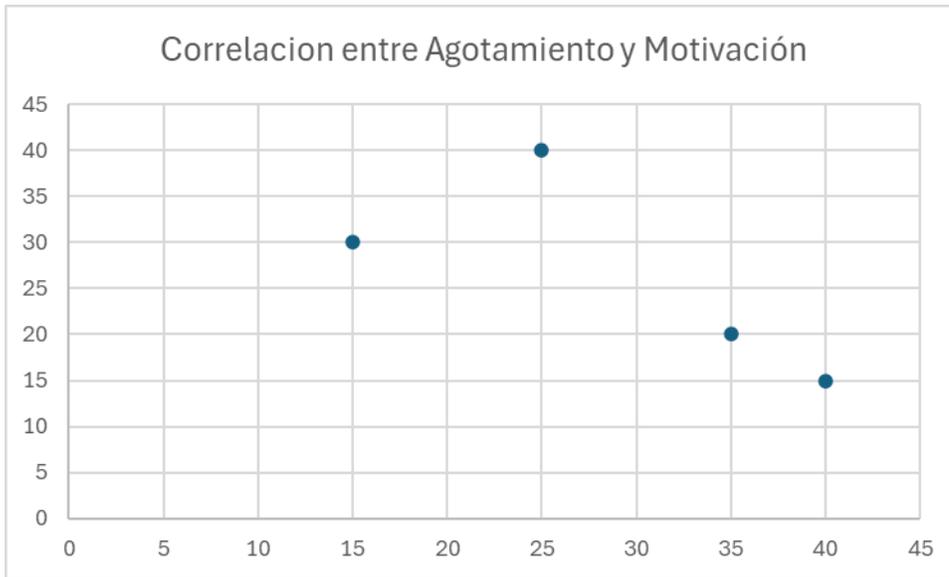
Distribución de Despersonalización (Cínico)



Distribución de Realización Personal



Correlación entre Burnout y Motivación



Correlación General entre Burnout y Motivación (Valores Numéricos)

Matriz de Correlación.



Anexo 4 Multimedia

Link Magazin

<https://www.flipsnack.com/CD686CFF8D6/esta-cartilla-ha-sido-dise-ada-con-el-objetivo-de-brindar-ap.html>

Link Video

<https://vimeo.com/1038446019?share=copy>

Anexo 5. Evidencias Fotográficas

Figura 1 Aplicación de los instrumentos de recolección de datos

