



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

“Síndrome de Burnout y motivación en el cuerpo general de bomberos voluntarios de Lomas de Zamora”

Título para obtener: Licenciatura en Psicología

Alumna: Daniela Purlis

Legajo: B00019148-P1

Tutor/a: Lic. Cecilia Di Tocco

Fecha: 3/10/2023

DEDICATORIA

A las tres mujeres de mi vida:

Anga, Mamá y Valentina.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi familia, que me acompañó y apoyó en cada paso de mi carrera, por su amor incondicional y su ejemplo de perseverancia y resistencia.

A mis amigos, quienes me sostuvieron y empatizaron en los momentos más difíciles, quienes convirtieron los llantos en risas, haciendo de este camino una experiencia placentera.

A mi pareja, por alentarme frente a cada decisión a lo largo de este trayecto, y por esos abrazos contenedores que me brindaron alivio en las situaciones más arduas.

Finalmente, a mi tutora Prof. Lic. Cecilia Di Tocco, por su sabiduría, predisposición, paciencia y tiempo dedicado a este trabajo.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo identificar la presencia del Síndrome de Burnout y Motivación en el cuerpo general de Bomberos Voluntarios de Lomas de Zamora. Para ello se contó con una muestra de 70 personas que forman parte del cuerpo general de bomberos de la ciudad de Lomas de Zamora de entre 20 y 54 años, de ambos sexos (un 62.9% de hombres y un 31.7% de mujeres). Se utilizó un diseño no experimental, descriptivo-correlacional transversal, y de enfoque cuantitativo. Como instrumentos de evaluación se administró la escala Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson, adaptado al español por Gil-Monte (2005), y la Escala de Motivación Laboral MWMS (Gagné et al., 2005), además de un cuestionario sociodemográfico.

Los resultados indican que para las dimensiones de burnout, se corresponde a un nivel medio de agotamiento emocional y de realización personal. Mientras que se halló un nivel bajo de desmotivación y un nivel medio de regulación externa, introyectada e identificada.

Palabras clave: Burnout – Motivación - Bomberos voluntarios

ABSTRACT

The objective of this investigation was to identify the presence of Burnout and Motivation Syndrome in the general body of Volunteer Firefighters of Lomas de Zamora. For this, we had a sample of 70 people who are part of the general fire department of the city of Lomas de Zamora, between 20 and 54 years old, of both sexes (62.9% men and 31.7% women). A non-experimental, cross-sectional descriptive-correlational design and quantitative approach was used. As evaluation instruments, the Maslach Burnout Inventory scale by Maslach and Jackson, adapted to Spanish by Gil-Monte (2005) and the MWMS Work Motivation Scale (Gagné et al., 2005) were administered, in addition to a sociodemographic questionnaire.

The results indicate that for the dimensions of burnout, it corresponds to a medium level of emotional exhaustion and personal fulfillment. While a low level of amotivation and a medium level of external, introjected and identified regulation were found.

KEYWORDS: Burnout – Motivation – Volunteer firefighters

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
RESUMEN	3
ABSTRACT.....	4
INTRODUCCIÓN.....	6
METODOLOGÍA	17
Diseño	17
Participantes	17
Técnicas de recolección de datos	18
Instrumento sociodemográfico.....	18
Escala Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS)	18
Escala de Motivación Laboral MWMS (Multidimensional Work Motivation Scale) (R- MWMS)	19
.....	
Procedimiento.....	21
Análisis de datos	21
RESULTADOS	23
Caracterización de la muestra	23
Estadística descriptiva.....	24
Correlaciones	25
Comparaciones de grupos	26
DISCUSIÓN	27
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	31
ANEXOS	35
Consentimiento informado.....	35
Cuestionario sociodemográfico	36
Escala Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS)	38
Escala de Motivación Laboral MWMS (Multidimensional Work Motivation Scale) (R- MWMS)	39
.....	

INTRODUCCIÓN

Hace 113 años la ciudad de Lomas de Zamora, ubicada en la zona sur del Gran Buenos Aires, atravesaba la necesidad de un grupo de Bomberos, debido a incendios que habían damnificado a la comunidad, es entonces cuando se fundó la Sociedad de Bomberos Voluntarios de Lomas de Zamora.

El artículo 23° de la Ley N° 10.917 (1990) establece la misión que debe cumplir el Cuerpo Activo: la prevención y extinción de incendios, rescate y salvamento de personas y bienes, conservación de los materiales y equipos para salvamento y contra incendio, información y educación de la comunidad, sobre el servicio que les incumbe e intervención, en general, en toda acción que haga a su misión.

En este tipo de ocupaciones, el burnout fue considerado de suma importancia (Maslach y Jackson, 1986). En la misma línea, García-Izquierdo (1991) plantea que el burnout es un problema distintivo de los trabajos de “servicios humanos”, es decir, de aquellas profesiones que deben mantener una relación continua de ayuda hacia un otro. Profesionales con mayor exposición a riesgos psico-emocionales.

En la década de los años 70, se iniciaron las investigaciones en torno al síndrome de burnout, el cual se definió como un trastorno psicológico caracterizado principalmente por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en el sentido de realización personal. La despersonalización se manifiesta a través de sentimientos distantes hacia las personas y una reducción en la valoración positiva de las relaciones interpersonales y los logros en el ámbito laboral, lo que resulta en una sensación de insatisfacción en los trabajadores que brindan asistencia o atención especial a otras personas en exceso (Maslach y Jackson, 1981).

El síndrome de Burnout se manifiesta como una respuesta al estrés cuando las estrategias de afrontamiento, tanto cognitivas como conductuales, no logran mitigar las demandas percibidas, ya sean de origen externo o interno, que se experimentan como abrumadoras. Es importante destacar que esta incapacidad del individuo para lidiar con el estrés no constituye el punto de inicio del síndrome; más bien, este se encuentra arraigado en las demandas laborales que sobrepasan la capacidad del trabajador para hacerles frente. Por lo tanto, el Síndrome de Burnout opera como una variable intermediaria que se sitúa entre la percepción del estrés y sus consecuencias (Molina Brenes, Moreno Salas Marjorie, 2012).

Desde otra perspectiva, se explica que el origen del SBO es la insatisfacción que provoca el trabajo ante la búsqueda del sentido de la vida, donde se propone un modelo de carácter motivacional que da cuenta de los factores que desencadenan el síndrome, éste parte de la idea de que los sujetos que lo presentan, son sólo aquellos con elevados niveles de motivación, con objetivos y anhelos que el trabajo no logra satisfacer (Díaz Bambula y Gómez, 2016).

Saborio Morales y Murillo (2015) identifican 3 componentes del SBO que pueden manifestarse paulatinamente en diferentes momentos de la vida del sujeto:

- Cansancio o agotamiento emocional: hace referencia a las repercusiones que surgen como resultado de un esfuerzo extenuante y prolongado en el ámbito psicológico y físico de la ocupación. Individuos que se enfrentan a este tipo de situación experimentan sentimientos de frustración, apatía, agotamiento, sensación de impotencia, incapacidad y desesperanza en relación con sus actividades laborales, esto se debe a las demandas laborales y/o a las necesidades de los usuarios a los que prestan servicio. En términos profesionales, se describe como la sensación de haber

llegado al límite. Esta condición se evalúa en términos de la capacidad para tolerar y resolver las demandas que surgen a lo largo de la jornada laboral.

- **Despersonalización:** Se evidencia por una actitud cínica, negativa y poco cortés hacia los usuarios, pacientes o la comunidad en general. La persona manifiesta irritabilidad y una disminución en la motivación para llevar a cabo sus responsabilidades laborales. A nivel organizacional, suele alejarse y adoptar una actitud despectiva hacia sus colegas o, en su defecto, muestra falta de participación en actividades colectivas. Este tipo de comportamiento se caracteriza por su falta de profesionalismo y ética hacia los demás, si bien está relacionado con el agotamiento laboral, no es reflejo de la personalidad del individuo.
- **Abandono de la realización personal:** El propósito radica en la evaluación del nivel de motivación de una persona en su ámbito profesional. Cuanto mayor sea la motivación, mayor será la satisfacción laboral. Esto contribuye a un desempeño laboral más efectivo por parte del empleado. Por otro lado, una baja puntuación en la escala de motivación conduce a que la persona experimente una imagen negativa de sí misma, un rendimiento laboral poco productivo, la ausencia de expectativas positivas, sentimientos de fracaso y una insatisfacción generalizada. También se asocia con la tendencia a la impuntualidad, el ausentismo y la posible renuncia al trabajo (Saborio Morales y Murillo, 2015).

Además, señala que “Existen varios tipos de manifestaciones que podemos considerar como signos de alarma o en ocasiones como parte ya del cuadro clínico en sí como: negación, aislamiento, ansiedad, miedo o temor, depresión (siendo uno de los

más frecuentes en este síndrome y uno de los síntomas más peligrosos ya que puede llevar al suicidio), ira, adicciones, cambios de personalidad, culpabilidad y autoinmolación, cargas excesivas de trabajo, se puede presentar como cambios en los hábitos de higiene y arreglo personal, cambios en el patrón de alimentación, con pérdida o ganancia de peso exagerada, pérdida de la memoria y desorganización, dificultad para concentrarse y puede haber trastornos del sueño ” (Saborio Morales e Murillo, 2015, p. 122)

Con respecto a la relación entre el burnout y la motivación se observa que una alta motivación puede servir como un factor protector ante el estrés laboral (Barni et al, 2020, como se citó en Carrasco, 2021).

Es posible presentar varias definiciones de motivación, según Padovan (2020), las cuales son las siguientes:

1. Desde una perspectiva etimológica, la motivación puede entenderse como el acto de generar movimiento, donde una acción conlleva la producción de un efecto. Esto se basa en la raíz latina "motivus," que significa movimiento, junto con el sufijo "ción," que implica acción y resultado.
2. La Real Academia Española (RAE, s.f.) ofrece múltiples interpretaciones del término "motivación," incluyendo su definición como el acto de motivar o estimular (motivo o causa) y, además, como el conjunto de factores internos o externos que influyen parcialmente en las acciones de una persona.
3. La American Psychological Association (APA, 2019), por su parte, define la motivación como la fuerza impulsora que otorga un propósito o dirección al comportamiento humano, operando tanto a niveles conscientes como inconscientes.

Es importante señalar una distinción crucial entre las motivaciones internas y los elementos externos, como recompensas o castigos, que pueden promover o desalentar determinados comportamientos.

Respecto a ello, Turienzo (2016) explica que en la motivación intrínseca, no se requiere una recompensa externa o posterior a la tarea, ya que la tarea en sí misma es gratificante. En este contexto, el individuo desempeña un papel activo al elegir participar en una actividad por el simple placer de experimentarla. Además, se fomentan los tres componentes esenciales que impulsan la motivación intrínseca: la autonomía, que permite al sujeto realizar la actividad según su preferencia en términos de tiempo, lugar y forma; la competencia, que se refiere a la posibilidad de alcanzar un nivel deseado de habilidad o conocimiento; y, por último, el propósito. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estos principios pueden estar influenciados por diversos motivos que impulsan la acción.

En cambio, la motivación extrínseca se define por los impulsos que causan una acción con el fin de la recompensa que se obtiene posteriormente. No es requisito el disfrute o satisfacción mientras es llevada a cabo, ya que la recompensa a recibir es la fuente de placer. La persona es un sujeto activo por compensación, ya que busca la compensación al realizar la acción, la recompensa. La motivación intrínseca es su complementaria debido a que, si bien el resultado de la recompensa motiva la acción, la intrínseca habilita el placer de esa acción y así, posibilitar su durabilidad (Turienzo, 2016).

Existen cuatro etapas de la motivación extrínseca, definidas por Deci y Ryan (1985, como se citó en Turienzo, 2016):

1. Inicialmente, se encuentra la motivación regulada externamente, en la que la persona actúa sin autonomía, simplemente en respuesta a indicaciones externas o en búsqueda de recompensas externas.
2. En la segunda fase, se describe la motivación introyectada, donde persiste la influencia externa, pero la recompensa se convierte en una cuestión interna. En este caso, la motivación puede estar relacionada con la autoestima, como la satisfacción de ser competente en una tarea requerida.
3. La tercera fase se caracteriza por la motivación regulada por identificación, que se asemeja a la motivación introyectada, pero aquí se experimenta una mayor autonomía en la toma de decisiones relacionadas con el objetivo perseguido.
4. Finalmente, la cuarta etapa corresponde a la motivación por integración, que se asemeja más a la motivación intrínseca. En esta fase, los objetivos se internalizan y se alinean con los valores personales, lo que se traduce en una alta autonomía. Aunque no es motivación intrínseca en el sentido estricto, ya que la tarea no se realiza por el mero disfrute intrínseco, esta fase suele producir mejores resultados que las etapas anteriores en términos de desempeño y compromiso.

Algunas investigaciones han estudiado el síndrome de Burnout y motivación en bomberos voluntarios, muchas de ellas coinciden en un bajo nivel de Burnout sobre la población mencionada. Se evidencia que existe un considerable número de bomberos que no experimenta sensaciones de agotamiento ni debilidad en relación a las demandas laborales, y, además, manifiestan interés, sensibilidad y actitudes positivas hacia las personas con quienes interactúan. Estos hallazgos respaldan la ausencia del síndrome de burnout en este grupo (Vargas Serrano y Murillo Vizcarra, 2022; Flego 2015).

Adicionalmente Vargas Serrano y Murillo Vizcarra (2022) reportan una sensación de logro personal satisfactoria, lo que podría tener un impacto positivo en su relación con colegas y las personas que requieren su apoyo, fomentando la productividad, el trabajo en equipo y fortaleciendo su compromiso laboral. No obstante, en el análisis de la muestra de investigación, se observó que el grado de agotamiento, un elemento fundamental en el contexto del Síndrome de Burnout, se ve influenciado de manera significativa por el nivel de autoeficacia, tanto en situaciones de baja como alta percepción de estrés laboral. Esto indica que, sin importar el nivel de estrés experimentado en el trabajo, la presencia de niveles reducidos de autoeficacia se asocia con una intensificación de las sensaciones de agotamiento tanto a nivel psicológico como físico.

Por otra parte, Jacobsson et al. (2017) realizaron una encuesta a 476 bomberos de los 290 distritos y municipios de Suecia. Como resultado de este estudio, se encontró que el 3% de los participantes presentaban puntuaciones elevadas en síntomas de burnout, lo que contrasta con investigaciones previas en Suecia que informaban que el 20% de la población tenía puntuaciones altas de Burnout. Aunque los bomberos en el estudio mostraron puntajes bajos en las escalas de agotamiento emocional y despersonalización, es importante destacar que el promedio de despersonalización en los hombres bomberos fue significativamente mayor que en las mujeres bomberos.

En Japón, una investigación que abarcó a 243 individuos pertenecientes a dos departamentos de bomberos, se identificó una relación significativa y positiva entre el agotamiento emocional y la despersonalización, que son dos dimensiones clave del síndrome de burnout, y la frecuencia de los síntomas de estrés postraumático y el estrés

laboral. Además, se observó una correlación inversa, es decir, negativa, entre estas dimensiones de burnout y el nivel de apoyo social percibido (Mitani et al., 2005).

Por otro lado, los resultados obtenidos por Makara-Studzinska et al. (2019) indican que el nivel de burnout y el nivel de estrés percibido en los 580 bomberos examinados de 12 diferentes ciudades polacas, se encuentran dentro de los límites de resultados promedio en cada dimensión del SBO.

En la misma línea, Telenchana Medranda (2020) analizó a la población bomberil ecuatoriana, su estudio no identificó la presencia de síndrome de burnout en los bomberos en el momento actual, pero si se observa un riesgo potencial de desarrollarlo en el futuro, dado que los puntajes obtenidos en las dimensiones de Cansancio emocional (35.48%) y Despersonalización (48.39%) se sitúan en rangos que oscilan entre niveles moderados y elevados. En contraste, la dimensión de Realización Profesional (50%) se encuentra en un nivel intermedio-bajo, lo que sugiere resultados cercanos al límite para no ser considerados diagnósticos de burnout.

Por otra parte, Llorens et al. (2022) en su investigación acerca del Burnout y el compromiso laboral en brigadas de bomberos en Portugal, hallaron que las demandas agudas (refiriéndose a aquellas como situaciones que se caracterizan por ser inusuales) se asociaban con niveles más altos de burnout y en el caso del compromiso laboral, niveles bajos. Además, las demandas a nivel organizacional se vincularon con un incremento en burnout y una disminución en el compromiso laboral.

En lo referido al ámbito nacional, una investigación realizada en Buenos Aires por Piedimonte y Depaula (2018), explicaron que el trabajo bomberil está alineado con sus expectativas de bienestar personal, pero al mismo tiempo, se esfuerzan por mejorar la

vida de sus compañeros y de la sociedad en general. Los bomberos que presentan un alto grado de motivación extrínseca asignan de forma autónoma y deliberada significados a sus acciones basados en la consecución de objetivos personales, la percepción de autodeterminación y competencia, y, sobre todo, en el concepto de "utilidad social" (altruismo). En su estudio, pudieron observar en su análisis que se presenta una disparidad en la motivación intrínseca entre los bomberos voluntarios, los cuales presentaron mayor nivel, y aquellos que reciben remuneración por su labor. Además, se encontraron niveles bajos de desmotivación en el grupo de bomberos voluntarios en comparación con los bomberos remunerados. Este mismo resultado pudo observarse en la investigación de Gastañaduy Fiestas (2013), donde además adhiere que la motivación de tipo intrínseca e identificada resultó mayor que la de carácter extrínseco. Un alto grado de motivación extrínseca, expresada en términos de regulación identificada, se relacionaría con un fuerte deseo de que la labor de los bomberos contribuya al bienestar colectivo, superando las consideraciones de intereses personales, reconocimiento o admiración social (Piedimonte y Depaula, 2018).

Piedimonte y Depaula (2018) al examinar la relación entre las variables de Motivación y Valores relacionados con el Trabajo, identificaron correlaciones significativas entre sus aspectos. La Regulación Externa mostró una asociación positiva con el valor del Reconocimiento Social, lo que indica que existe una conexión entre la ejecución de ciertos comportamientos motivados por la búsqueda de recompensas externas de naturaleza social. Esto podría incluir el deseo de obtener reconocimiento por parte de la sociedad o la búsqueda de prestigio profesional como motivaciones subyacentes.

Por otro lado, Fernet et al. (2017, como se citó en Castro Carrasco, 2021) da cuenta la correlación entre Motivación y Burnout, y refiere que la motivación intrínseca, la regulación identificada y la regulación introyectada mostraron una correlación negativa con la despersonalización y la satisfacción personal. Y además, las regulaciones motivacionales autónomas actúan como preventivas del agotamiento laboral. Los bomberos no solo manifiestan sus motivos altruistas y humanitarios al elegir su carrera, sino que a través de ella buscan la oportunidad de expresar una faceta de sí mismos que valoran profundamente. Esta orientación, conocida como "Regulación Identificada," es probablemente sostenida por la interacción cercana que mantienen con las personas beneficiarias de su ayuda en cada intervención. Este contacto reforzaría aún más su convicción de que están dando expresión, a través de su trabajo, a algo que previamente consideraban un valor significativo, específicamente, valores relacionados con el altruismo (Piedimonte, y Depaula, 2018).

A pesar de la abundante literatura existente sobre el tema en cuestión, la investigación sobre el burnout y motivación es limitada, y la mayoría de los estudios se realizan en otros países, hay escasas investigaciones nacionales al respecto, y además suelen estudiarse en población bomberil remunerada. Por lo tanto, este estudio puede aportar valiosos conocimientos que enriquezcan la comprensión actual del tema. Además, los hallazgos de este trabajo buscan establecer las bases para futuros programas de formación destinados a ayudar a los profesionales a reducir sus niveles de burnout. Este enfoque beneficiaría tanto a los propios bomberos como a los pacientes que reciben sus servicios, especialmente en el ámbito de las emergencias. También poder brindar información a quienes pueden y deben trabajar sobre la motivación de los bomberos voluntarios, mejorando así la calidad de su tiempo invertido hacia la

comunidad. En última instancia, promover estrategias efectivas para abordar diversas situaciones adversas que los profesionales puedan enfrentar en su desempeño en el campo de las emergencias.

El objetivo principal de esta investigación consistió en identificar la presencia del Síndrome de burnout y Motivación en el cuerpo general de Bomberos Voluntarios de Lomas de Zamora. Además, se buscó analizar la posible relación entre las variables mencionadas, considerando la posibilidad de que a mayor nivel de motivación, menor será el nivel de Burnout presentado por los bomberos encuestados.

METODOLOGÍA

Diseño

El diseño de la siguiente investigación es cuantitativo de tipo no experimental ya que se abordó a la población en su contexto natural, sin manipular las variables. La investigación a su vez fue de corte transversal, debido a que los datos fueron recolectados en un único momento, por medio de un protocolo administrado por única vez, sin necesidad de realizar un seguimiento de la muestra a través del tiempo (Sampieri et al., 2014)

Además, el alcance de este trabajo fue descriptivo-correlacional, ya que se pretendió identificar los niveles de las variables involucradas, y además, dar cuenta de la posible relación entre el síndrome de Burnout y Motivación en el personal de Bomberos Voluntarios de Lomas de Zamora, así como también caracterizar estos constructos en función de variables sociodemográficas.

Participantes

La muestra elegida para llevar a cabo esta investigación estuvo conformada por 70 personas que forman parte del cuerpo general de bomberos de la ciudad de Lomas de Zamora de entre 20 y 54 años ($M=31.7$, $Ds=8.2$), de las cuales el 31.7% ($n=26$) eran mujeres y el 62.9% ($n=44$) eran hombres. En cuanto al nivel de estudio, predominó el secundario completo con un 32.9% ($n=23$), el universitario completo con un 24.3% ($n=17$) y el universitario incompleto con un 17.2% ($n=12$). El tipo de muestreo adoptado fue no probabilístico, ya que la selección de las personas se hizo de acuerdo a las posibilidades de la investigación y acceso a la población. El acceso

a la muestra fue posible gracias al contacto realizado previamente con un Cabo del cuartel central.

Técnicas de recolección de datos

Para esta investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

Instrumento sociodemográfico

Se aplicó un cuestionario sociodemográfico que evaluó género (femenino, masculino, otro), edad (en años), nivel educacional (primario incompleto, primario completo, secundario incompleto, secundario completo, terciario incompleto, terciario completo, universitario incompleto, universitario completo), si pertenece al cuerpo activo, jerarquía alcanzada, cantidad de horas semanales de trabajo, cuántos años de antigüedad, si interrumpió alguna vez su actividad laboral por más de tres meses y cuando fue la última vez, si realiza alguna actividad asociada con el bienestar propio y si se encuentra en tratamiento psicofarmacológico.

Escala Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS)

El Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson, adaptado al español por Gil-Monte (2005), es un instrumento que mide la variable entendida como burnout entendida como una respuesta psicológica al estrés laboral crónico que ocasiona deterioro cognitivo y afectivo. El cuestionario cuenta con 22 ítems que conforman sus tres dimensiones: Agotamiento Emocional (AE, no poder dar más de sí mismo en el ámbito emocional y afectivo) (ítems 1, 2, 3, 6, 8, 14, 16 y 20), Despersonalización (DP, desarrollo de sentimientos y actitudes de cinismo y, en general, de carácter negativo hacia las personas destinatarias del trabajo) (ítems 5,

10, 11, 15 y 22) y baja Realización Personal en el Trabajo (RPT, tendencia a evaluarse negativamente, de manera especial con relación a la habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse profesionalmente con las personas a las que atiende) (ítems 9, 4, 7, 12, 17 18, 19, y 21). Dichos ítems tienen respuesta tipo Likert de siete puntos, que van de 0 (Nunca) a 6 (Todos los días), obteniéndose en cada subescala una puntuación estimada como baja, media o alta. El MBI-Human Services Survey (MBI-HSS), es la versión dirigida a los profesionales de servicios humanos. Este instrumento es la versión clásica del MBI detallada anteriormente. Los valores de fiabilidad de las escalas en este estudio, según alfa de Cronbach, fueron: 0.86 para Agotamiento emocional, 0.76 para Realización personal en el trabajo y 0.72 para Despersonalización.

Escala de Motivación Laboral MWMS (Multidimensional Work Motivation Scale) (R-MWMS)

Elaborada por Gagné et al. (2015) que mide la variable motivación en el contexto laboral, conformada por 19 ítems y dividida en 5 subescalas, éstas son: la desmotivación (refiere a la ausencia de motivación hacia una actividad) (ítems 6, 13 y 17), la regulación externa (el comportamiento se lleva a cabo desde una demanda externa) (ítems 2, 5, 9, 12, 15 y 18), la regulación introyectada (introducir dentro de sí la regulación no asumida como algo de uno mismo) (ítems 4, 8, 11 y 19), la regulación identificada (introducir dentro de sí la regulación otorgándole un valor de manera consciente a una acción o conducta) (ítems 1, 7 y 14) y la motivación intrínseca (llevar a cabo una conducta solo por el placer y la satisfacción que ocasiona su realización) (3, 10 y 16). Las opciones de respuestas son de escala tipo Likert con puntuaciones entre 1 y 7, que van de 1 “nada de acuerdo” y 7

“completamente de acuerdo”. Respecto de los índices de confiabilidad (alfa de cronbach), la mayoría fue superior a 0.80. Entendiendo motivación como aquellos factores internos o externos que direccionan el comportamiento y que operan a un nivel consciente o inconsciente (alfa de cronbach), los resultados obtenidos por los autores indicaron: Regulación Externa ($\alpha = .78$), Regulación Introyectada ($\alpha = .75$), Regulación Identificada ($\alpha = .73$), Motivación Intrínseca ($\alpha = .80$), y Desmotivación ($\alpha = .88$) (Gagné et al., 2012).

Procedimiento

Los participantes fueron seleccionados, teniendo en cuenta que aquellos que participen deben pertenecer al personal del cuerpo activo de Bomberos Voluntarios del partido de Lomas de Zamora. Se excluyeron a aquellos que hayan interrumpido su labor por más de tres meses en el transcurso del último año, al personal no voluntario, al personal en escuela de cadetes y a aquellos que se encuentren en tratamiento psicofarmacológico.

Para la recolección de datos, se llevó a cabo una charla con el Jefe de personal del cuartel central de Lomas de Zamora, donde se le comentó brevemente los objetivos del presente trabajo. Una vez que se contó con dicha autorización, se comenzó a enviar vía Whats App los formularios creados a través de Google Forms.

Antes de comenzar con la evaluación, se aclaró que la participación en el estudio sería anónima y voluntaria. Luego de obtener el consentimiento de los participantes, se les administró un breve cuestionario socio-demográfico confeccionado ad hoc, junto con la Escala Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey [MBI-HSS] (Maslach y Jackson, adaptado al español por Gil-Monte, 2005) y la Escala de Motivación Laboral [R- MWMS] (Gagné et al. 2015)

Análisis de datos

Para el análisis y procesamiento de los datos se utilizó el Programa Informático Estadístico SPSS versión 25.0 en español con un nivel de significación de 0,05, empleando estadísticos descriptivos y realizando análisis correlacionales.

Al realizar la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, la misma arrojó que todas las variables presentaban una distribución anormal ($p < 0.05$), excepto Agotamiento Emocional y Regulación externa que evidenciaron una distribución

normal ($p > 0.05$). Por tal motivo, se decidió emplear la prueba estadística Rho de Spearman para las correlaciones, y U de Mann Whitney para la comparación de grupos bicastrófica. En el caso de Agotamiento Emocional y Regulación Externa se empleó la prueba estadística T de Student.

En cuanto a los aspectos éticos, el estudio se efectuó manteniendo los principios de la Declaración de Helsinki (2000) que regula la actividad científica con seres humanos.

RESULTADOS

Caracterización de la muestra

Como puede observarse en la *tabla 1*, si bien están presentes casi todas las jerarquías, la mayor parte de la muestra pertenece a la jerarquía bombero, seguida por cabo y cabo 1°. También se destaca que casi la totalidad de la muestra realiza alguna actividad que le genera bienestar, y la mayoría no realiza tratamiento psicológico.

Tabla 1

Caracterización de la muestra

Variable		N	%
Jerarquía	Bombero	34	48,6
	Cabo	13	18,6
	Cabo 1°	7	10,0
	Sargento	3	4,3
	Sargento 1°	2	2,9
	Suboficial Principal	2	2,9
	Oficial Inspector	6	8,6
	Oficial Principal	2	2,9
	Comandante General	1	1,4
Realiza actividad de bienestar	Si	65	92,9
	No	5	7,1
Realiza tratamiento psicológico	Si	18	25,7
	No	52	74,3

Estadística descriptiva

La antigüedad promedio en el cuartel de Lomas de Zamora es de casi 12 años, y la antigüedad en cada jerarquía es de casi 4 años. Las horas semanales que le dedican al cuartel varían mucho, pero en promedio le dedican 16 horas. En cuanto a las variables del Burnout, se observa un nivel medio de agotamiento emocional y de realización personal, y un nivel bajo de despersonalización. Finalmente, y teniendo en cuenta la motivación laboral, se observa un nivel bajo de desmotivación, un nivel medio de regulación externa, introyectada e identificada, y un nivel alto de motivación intrínseca. Los resultados se resumen en la *tabla 2*.

Tabla 2

Estadística descriptiva de las variables

Variables	Media	Desvío	Rango	n
Edad	31,76	8,20	20-54	70
Antigüedad en la institución	11,81	7,77	2-36	70
Antigüedad en la jerarquía	3,69	2,85	1-15	70
Hs de cuartel semanales	16,04	13,98	2-90	70
Agotamiento Emocional	14,83	8,50	0-35	70
Despersonalización	4,04	4,65	0-20	70
Realización Personal	34,13	7,02	0-48	70
Desmotivación	3,37	1,14	3-9	70
Regulación Externa	15,07	6,81	6-42	70
Regulación Introyectada	17,67	4,42	6-28	70
Regulación Identificada	17,67	2,38	11-21	70
Motivación Intrínseca	18,79	2,28	7-21	70

Nota: Hs=Horas.

Correlaciones

La edad se asoció de manera positiva con la antigüedad en la institución y con la realización personal. Asimismo, la antigüedad en la institución se asoció positivamente con la despersonalización y con la desmotivación, y negativamente con la regulación introyectada. En cuanto a la antigüedad en la jerarquía, se vinculó de manera negativa con la regulación identificada. La cantidad de horas semanales en el cuartel correlacionó de manera positiva con el agotamiento emocional y la despersonalización.

En cuanto a las dimensiones del burnout, el agotamiento emocional se vinculó de manera negativa con la regulación identificada y con la motivación intrínseca. La despersonalización se asoció de manera positiva con la desmotivación, y con la regulación externa, la introyectada y la identificada. Por último, la realización personal se asoció negativamente con la regulación externa. Los resultados se resumen en la *tabla 3*.

Tabla 3
Asociación entre variables

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Edad	.	.82**	.02	.03	.06	.20	.28*	.05	-.17	-.19	.08	-.23
2. A. en la institución		.	.02	.13	.08	.34**	.17	.29*	-.16	-.28*	.10	-.13
3. A. en la jerarquía			.	.01	.15	-.07	-.22	.00	.08	-.02	-.28*	-.22
4. Hs de cuartel				.	.31**	.43**	-.02	.06	.09	-.05	.02	-.06
5. Ag Emocional					.	.06	-.28*	.09	.00	-.12	-.36**	-.37**
6. Despersonalización						.	-.07	.40**	.46**	.27*	.27*	.09
7. Realización Personal							.	-.04	-.24*	-.15	.21	.08
8. Desmotivación								.	.24*	.10	.02	.00
9. R. Externa									.	.72**	.17	.14
10. R. Introyectada										.	.37**	.38**
11. R. Identificada											.	.62**
12. M. Intrínseca												.

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). *. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). A=Antigüedad; Hs=Horas semanales; Ag =Agotamiento; R=Regulación; M=Motivación.

Comparaciones de grupos

Al comparar las variables según género, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones despersonalización, realización personal, regulación identificada y motivación extrínseca. En todos los casos las personas de género masculino fueron quienes evidenciaron puntuaciones más altas. Los resultados se resumen en la *tabla 4*.

Tabla 4

Comparación de las variables anormales según género

	<i>rp</i>		<i>p</i>	<i>U</i>	<i>z</i>
	Femenino (n=26)	Masculino (n=44)			
Despersonalización	23,98	42,31	0,000	272,500	-3,709
Realización Personal	28,17	39,83	0,020	381,500	-2,324
Desmotivación	32,50	37,27	0,103	494,000	-1,630
Regulación Externa	32,19	37,45	0,295	486,000	-1,047
Regulación Identificada	27,52	40,22	0,011	364,500	-2,547
Motivación Intrínseca	28,85	39,43	0,032	399,000	-2,147

Nota: RP: Rango promedio

En cuanto a las variables de distribución normal, sólo se halló diferencia estadísticamente significativa en la dimensión de agotamiento emocional, siendo las personas de género femenino quienes evidencian puntuaciones mayores. Los resultados se resumen en la *tabla 5*.

Tabla 5

Comparación de las variables normales según género

	<i>M</i>		<i>p</i>	<i>t</i>
	Femenino (n=26)	Masculino (n=44)		
Agotamiento emocional	18,3846	12,7273	0,006	2,822
Regulación introyectada	17,8462	17,5682	0,801	0,2526

Nota: M=Media.

DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación fue identificar la presencia del Síndrome de Burnout y Motivación en el cuerpo general de Bomberos Voluntarios de Lomas de Zamora. Los resultados arrojados refirieron que para las dimensiones de burnout, se corresponde a un nivel medio de agotamiento emocional y de realización personal, y un nivel bajo de despersonalización. Estos hallazgos son coherentes con una investigación previa realizada por Makara-Studzinska et al. (2019).

En cuanto a la motivación laboral, se observó un nivel bajo de desmotivación, tal como señalan Piedimonte y Depaula (2018) donde encontraron niveles bajos de desmotivación en el grupo de bomberos voluntarios en comparación con los bomberos remunerados. Además, se halló un nivel medio de regulación externa, introyectada e identificada.

Uno de los resultados más esperados para la presente investigación era un nivel alto de motivación intrínseca, ya que tal como refiere Turienzo (2016) la persona desempeña un rol activo al elegir participar en una actividad por el simple placer de experimentarla. En esta misma línea los bomberos participantes de las investigaciones de Piedimonte y Depaula (2018) y Gastañaduy Fiestas (2013) también obtuvieron el mismo resultado, como parte del trabajo voluntario, no remunerado.

Por otro lado, se observó que a mayor antigüedad en la institución es mayor el nivel de la dimensión realización personal. Asimismo, se asoció la antigüedad institucional positivamente con la despersonalización y con la desmotivación, es decir, que a mayor cantidad de años de concurrencia aumenta la despersonalización y la desmotivación. Además, bajan los niveles de regulación introyectada, lo cual puede inferir, según lo

teorizado por Deci y Ryan (1985) que ya no sería necesario, para ser competente en la tarea, una influencia externa.

Los resultados también muestran que a medida que aumenta la cantidad de horas dedicadas en la institución, los niveles de agotamiento emocional y despersonalización aumentan. Esto es consistente con la investigación realizada por Mitani et al. (2005) donde se identificó una relación significativa y positiva entre el agotamiento emocional y la despersonalización, que son dos dimensiones clave del síndrome de burnout, y la frecuencia de los síntomas de estrés postraumático y el estrés laboral.

Por otro lado, también se propuso analizar la posible relación entre Motivación y Burnout, considerando que a mayor nivel de motivación, menor será el nivel de Burnout presentado por los participantes. Se halló que el agotamiento emocional se vinculó de manera negativa con la motivación intrínseca y la regulación identificada. Esto puede ser entendido por los sentimientos negativos experimentados al enfrentarse al esfuerzo extenuante y prolongado en el ámbito psicológico y físico, como son la frustración, apatía, agotamiento, sensación de impotencia, incapacidad y desesperanza en relación con sus actividades laborales (Saborio Morales y Murillo, 2015).

Además, se halló que a mayor despersonalización mayor desmotivación, regulación externa, introyectada e identificada. Este resultado puede estar en línea con lo señalado por Maslach y Jackson (1981), quienes sostienen que la despersonalización lleva a una sensación de insatisfacción en aquellos profesionales que brindan una cantidad excesiva de ayuda o atención a terceros. Por último, se observó que a mayor realización personal son menores los niveles de regulación externa.

Respecto a la comparación de género, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones despersonalización, realización

personal, regulación identificada y motivación extrínseca. En todos los casos las personas de género masculino fueron quienes evidenciaron puntuaciones más altas. Lo cual arroja un resultado similar con la investigación de Jacobsson et al. (2017), la cual destaca que el promedio de despersonalización en los hombres bomberos fue significativamente mayor que en las mujeres bomberos.

En las personas de género femenino se obtuvieron puntuaciones más altas en la dimensión de agotamiento emocional. Esto fue explicado por Ramírez Pérez y Maturana (2012) como una baja satisfacción en el trabajo en sí mismo, el percibir pocas oportunidades para hacer aquello que realmente les gusta, aquello en lo que destaca, o sentirse limitada para tomar decisiones, así como también se explicaría por una baja evaluación de los medios materiales de los que disponen para realizar su trabajo.

En resumen, esta investigación proporciona información valiosa sobre la presencia de Burnout y los niveles de motivación en los bomberos voluntarios de Lomas de Zamora. Se han cumplido los objetivos propuestos en el presente trabajo, ya que se identificó la presencia del síndrome de burnout y motivación en el cuerpo general de Bomberos Voluntarios de Lomas de Zamora. Un nivel medio de agotamiento emocional y de realización personal, sin embargo, un nivel bajo de despersonalización.

Además, se reveló que el agotamiento emocional se asoció negativamente con la motivación intrínseca y la regulación identificada, lo que sugiere que el agotamiento puede estar relacionado con sentimientos negativos en el trabajo. Además, la despersonalización se vinculó con una mayor desmotivación y regulación externa, lo que subraya la importancia de abordar la despersonalización para mantener altos niveles de motivación.

También, la motivación intrínseca, que se esperaba que fuera alta, no alcanzó niveles elevados, lo que podría requerir una mayor atención para fomentar el disfrute intrínseco de la labor, y un estudio de investigación más profundo y exhaustivo que el llevado a cabo en el presente trabajo.

Se han destacado diferencias de género en las experiencias de Burnout y motivación, lo que podría guiar estrategias de intervención específicas y la necesidad de considerar enfoques de género. Este estudio contribuye a la comprensión de la salud mental y el bienestar en esta población de trabajadores altamente exigentes.

Para finalizar, es importante comprender la importancia de gestionar adecuadamente la carga de trabajo y el estrés para un mayor bienestar en el entorno laboral de los bomberos voluntarios, ya que según los resultados obtenidos, a medida que los bomberos voluntarios pasan más tiempo en servicio, podrían experimentar un mayor agotamiento emocional y desvinculación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bomberos Voluntarios Lomas de Zamora. (s.f.). *Nuestra historia*.

<https://www.bvlz.org.ar/nuestra-historia/>

Castro Carrasco, L. (2021). La relación entre el burnout y la Motivación de docentes de colegio. (Tesina de grado). Universidad de Lima, Perú. Facultad de Psicología. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13148>

Díaz Bambula, F. y Gómez, I. C. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre el 2000 y el 2010. *Psicología desde el caribe*, 33(1), 113-131. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>

Flego, M.F. (2015). Estudio sobre la incidencia de burnout en una población de Bomberos voluntarios de la ciudad de Santa Clara del Mar, Provincia de Buenos Aires. (Tesina de grado). Universidad Nacional de Mar del Plata. <http://rpsico.mdp.edu.ar/handle/123456789/429>

García-Izquierdo, M. (1991). Burnout en profesionales de enfermería de centros hospitalarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 7, 3-12.)

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z. & Westbye, C. (2015) The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196, DOI: 10.1080/1359432X.2013.877892

- Gil Monte, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista Psicología Científica.com*, 3(5).
[http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-\(sindrome-de-burnout\).html](http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-(sindrome-de-burnout).html)
- Jacobsson, A., Backteman-Erlanson, S., Padyab, M., Sjolander, A.E., Y Brulin, C. (2017) Burnout and Association with Psychosocial Work Environment among Swedish Firefighters. *Global Journal of Health Science*, 9(5), 214-225. <http://dx.doi.org/10.5539/gjhs.v9n5p214>
- Ley 10917. Organización y funcionamiento de las asociaciones de bomberos voluntarios (14 de junio de 1990) <https://intranet.hcdiputados-ba.gov.ar/refleg/lw10917.pdf>
- Llorens, S., Salanova, M., Chambel, M.J., Torrente, P. Y Angelo, R.P. (2022). Organizational Drivers of Burnout and Work Engagement: A Multilevel Study in Portuguese Firefighter Brigades. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 19, 4053.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19074053>
- Makara-Studzinska, M., Golonka, K. Y Izydorczyk, B. (2019). Self-Efficacy as a Moderator between Stress and Professional Burnout in Firefighters. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 16, 183. <https://doi.org/10.3390/ijerph16020183>
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). Maslach burnout inventory. Manual Palo Alto. C.A.: Consulting Psychologists Press.

- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1986). Maslach Burnout Inventory Manual (3a ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., y Jackson, S. (1996). *Manual del Inventario Burnout de Maslach*. Madrid: TEA Ediciones.
- Mitani, S., Fujita, M., Nakata, K. Y Shirakawa, T. (2006). Impact of Post-Traumatic Stress Disorder and Job-Related Stress on Burnout: A Study of Fire Service Workers. *The Journal of Emergency Medicine*. 31(1). p. 7–11.
<https://doi.org/10.1016/j.jemermed.2005.08.008>
- Molina Brenes, M. A. y Moreno Salas M. (2012). Síndrome de burnout y engagement en profesionales del sistema penitenciario costarricense. *Revista De Ciencias Sociales*, (137). <https://doi.org/10.15517/rsc.v0i137.8419>
- Padovan, I. (2020), Teorías de la motivación: Aplicación práctica. (Tesina de grado). Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. <https://bdigital.uncu.edu.ar/15664>
- Piedimonte, F. R & Depaula, P.D (2018). Motivación y Valores relativos al Trabajo en Bomberos Voluntarios y Remunerados argentinos. *Liberabit*. 24(2), 277-294
- Ramírez Pérez, M. & Maturana, S.L (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis*. 30
<http://journals.openedition.org/polis/2355>
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi: 10.1037/110003-066X.55.1.68

Saborío Morales, L.y Hidalgo Murillo, L. F. (2015) Revisión bibliográfica del síndrome de Burnout. Asociación Costarricense de Medicina Legal y Disciplinas Afines, 32(1), 119-124.

http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es

Sampieri Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014).

Metodología de la investigación. (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

Telenchana Medranda, L. A. (2020) Estrategias de afrontamiento y síndrome de burnout en bomberos. Guaranda, 2020. (Tesis de grado). Universidad nacional de Chimborazo Facultad ciencias de la salud.

Toro Álvarez, F. (1985). *Cuestionario de Motivación para el Trabajo CMT*.

Medellín: Ediciones Gráficas Limitadas.

Turienzo, R. (2016). El pequeño libro de la motivación. Área Editorial Grupo Planeta.

ANEXOS

Consentimiento informado

Acepto participar de manera voluntaria a colaborar en una investigación, llevada a cabo por Daniela Purlis alumna de la Universidad Abierta Interamericana, en la que se estudia el síndrome de burnout y la motivación en el personal del cuerpo de bomberos voluntarios de Lomas de Zamora, Argentina. Dejo constancia de haber comprendido que la información obtenida será utilizada en una actividad práctica para la formación de la alumna en la carrera Licenciatura en Psicología, y acepto que no se realizará una devolución de los datos obtenidos en esta práctica. Fui informado que se garantiza la confidencialidad de los datos y mi anonimato. Presto plena conformidad para la realización de dicha actividad.

- Acepto
- No acepto

Cuestionario sociodemográfico

Edad (en número)

Género: F ☐ M ☐ Otro: _____

Maximo nivel de educación alcanzado:

- ☐ Primario incompleto
- ☐ Primario completo
- ☐ Secundario incompleto
- ☐ Secundario completo
- ☐ Terciario incompleto
- ☐ Terciario completo
- ☐ Universitario incompleto
- ☐ Universitario completo

¿Pertenece al cuerpo activo de los bomberos voluntarios de Lomas de Zamora actualmente?

- ☐ Si
- ☐ No

¿Cuántos años hace que pertenece a la institución actual? (en número)

¿Qué jerarquía posee actualmente?

¿Hace cuantos años posee dicha jerarquía? (en número)

¿Cuántas horas dedica al cuartel por semana? (en número)

¿Interrumpió alguna vez su actividad como bombero por más de 3 meses?

- ☐ Si
- ☐ No

¿Cuándo fue la última vez que interrumpió su actividad por más de 3 meses?

- ☐ Un año o menos
- ☐ Entre 2 y 5 años
- ☐ Entre 5 y 10 años
- ☐ Más de 10 años
- ☐ Nunca

¿Realiza alguna actividad asociada con su bienestar?

- ☐ Si
- ☐ No

¿Actualmente se encuentra en tratamiento psicológico?

- ☐ Si
- ☐ No

¿Actualmente se encuentra en tratamiento psicofarmacológico?

- ☐ Si
- ☐ No

Escala Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS)

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

Escala de Motivación Laboral MWMS (Multidimensional Work Motivation Scale) (R-MWMS)

Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (DA)	Levemente de acuerdo (LA)	Incierto (I)	Levemente en desacuerdo (LA)	En desacuerdo (ED)	Totalmente en desacuerdo (TD)				
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?				TD	DA	LA	I	LD	ED	TA
1. Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.										
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.										
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)										
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.										
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.										
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.										
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.										
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.										
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)										
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)										
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.										

12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							