



Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

Carrera Lic. en Psicología

Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de educación primaria

Tesis de grado

Tutora: Piccinini, Malena

Alumna: Cuba, Camila

Abril 2024

Resumen

El síndrome de Burnout también llamado “quemarse por el trabajo” o “desgaste profesional” se considera como la fase avanzada del estrés profesional, se produce cuando las expectativas laborales difieren con la realidad del trabajo diario. Por otro lado, el término Engagement describe un estado positivo que se caracteriza por energía, implicación y eficacia en el contexto laboral. Estas definiciones se exploraron en el ámbito docente ya que las condiciones laborales precarizadas evidencian estos conceptos en su profesión. El presente estudio tiene como objetivo evaluar la relación de los niveles de Síndromes de Burnout y Engagement en docentes de educación primaria tanto en ámbitos públicos como privados del GBA. Se busca examinar la relación de ambos además de explorar posibles diferencias asociadas a variables sociodemográficas. Se llevó a cabo un estudio empírico de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal, correlacional-descriptivo. Se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES, adaptación argentina) los cuales evalúan creencias, sentimientos y conductas hacia el trabajo. Los resultados confirman que los niveles de Burnout y Engagement están relacionados de manera inversa, es decir, cuando uno aumenta el otro disminuye. Además, se observó que los docentes que tienen hijos presentan mayor nivel de Burnout, en diferencia de los que no tienen. Con respecto a la edad, se demostró que cuando tienen mayor edad, los docentes tienen mayor nivel de Engagement. Finalmente, se entiende que ambas variables se relacionan de manera inversa lo cual acentúa la importancia de supervisar la exposición del Síndrome de Burnout en los docentes ya que puede tener consecuencias en su bienestar mental, y por ende, disminuir su nivel de Engagement.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Engagement, docentes, relación.

Abstract

Burnout syndrome, also called “burnout from work” or “professional burnout,” is considered the advanced phase of professional stress; it occurs when job expectations differ from the reality of daily work. On the other hand, the term Engagement describes a positive state that is characterized by energy, involvement and effectiveness in the work context. These definitions are explored in the teaching field since precarious working conditions demonstrate these concepts in their profession. The objective of this study is to evaluate the relationship between the levels of Burnout and Engagement Syndromes in primary education teachers in both public and private settings in the GBA. The aim is to examine the relationship between both in addition to exploring possible differences associated with sociodemographic variables. A quantitative empirical study was carried out, with a non-experimental, cross-sectional, correlational-descriptive design. The Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Argentine adaptation) questionnaire were used, which evaluate beliefs, feelings and behaviors towards work. The results confirm that Burnout and Engagement levels are inversely related, that is, when one increases the other decreases. Another result was that teachers who have children have a higher level of Burnout, unlike those who do not have children. With respect to age, it is shown that when they are older, teachers have a higher level of Engagement. Finally, it is understood that both variables are inversely related, which accentuates the importance of supervising the exposure of Burnout Syndrome in teachers since it can have consequences on their mental well-being, and therefore, reduce their level of Engagement.

Keywords: Burnout Syndrome, Engagement, teachers, relationship.

Índice

Resumen	2
Abstract	3
Índice	4
Introducción	5
Síndrome de Burnout.....	6
Engagement	8
Método.....	12
Tipo de estudio.....	12
Participantes.....	12
Instrumentos.....	12
Procedimiento	13
Resultados.....	14
Descripción de la muestra.....	14
Estadística inferencial.....	17
Diferencia de grupos	18
Discusión y conclusión	23
Referencias bibliografía	26
Anexo.....	32
Anexo 1. Presentación y Consentimiento informado.....	32
Anexo 2. Cuestionario Sociodemográfico.....	32
Anexo 2. Inventario de Burnout.....	34
Anexo 3. Engagement en el trabajo.....	39

Introducción

En la actualidad un gran número de docentes demuestran malestar hacia las instituciones donde trabajan, en relación a las condiciones laborales y las presiones a las que están comprometidos todos los días. Como consecuencia, puede aparecer estrés o falta de motivación, desencadenando una menor calidad educativa vislumbrada en el ausentismo, menor interés y paciencia hacia los alumnos y falta de compañerismo con sus pares (Guevara Araiza et al., 2017).

Según Marrau (2004) el trabajo docente se distingue notablemente de otras profesiones especialmente en su jornada laboral dado que se extiende más allá de sus horas en la institución y la continúan desde sus hogares, sin embargo, esas horas no son consideradas ni remuneradas como un extra. Esta situación se suma a las incomodidades de sus labores diarias. No solo se desempeñan en la institución y en su lugar de pertenencia, sino que también deben enfrentar acusaciones y críticas sobre algún fallo en el sistema educativo, ya sea por falta de clases, inconformidad sobre los contenidos, entre otros aspectos. Además, es relevante destacar la precarización económica de sus sueldos, siendo este aspecto una lucha constante para ellos (Marqués et al., 2005).

Por otro lado, Ruay Garcés (2010) sostiene que la tarea del docente cada vez presta más a confusión porque a medida que pasa el tiempo, el rol se va modificando a partir de las necesidades de los alumnos y sus padres. Por una parte, los estudiantes demandan que los docentes atiendan sus problemas personales, mientras que, los padres necesitan que los profesionales puedan prestarles más atención y dedicación a sus hijos. En consecuencia, el autor sostiene que los docentes trabajan en un cambio constante del mundo “postmoderno”.

Prieto Jimenez (2008) hace hincapié en la importancia de la función docente para nuestra vida. Desde pequeños, nuestra formación pasa por ellos a través del contexto escolar y en conjunto con su enseñanza pedagógica, el docente va a transmitir sus creencias y valores a pesar de que no sea consciente de ello. En esta línea, resulta vital que estos profesionales puedan gozar de una salud mental adecuada.

Los docentes son los responsables de encaminar a los alumnos a lo largo de su trayectoria educativa, impartiendo los conocimientos adquiridos en su campo profesional. No obstante, si los docentes no se encuentran en un estado personal conveniente, se puede dificultar su labor (Pérez & Gómez, 2012). En este sentido, Arias (2011) sostiene que los docentes están afectados a problemáticas de tipo psicosocial, es decir, personales, familiares o laborales, cuya gravedad y frecuencia puede perjudicar su salud mental.

A medida que el docente va ganando antigüedad en su ocupación se experimentan emociones y sensaciones que pueden ser tanto positivas como negativas. Desde una perspectiva positiva, puede aparecer el engagement donde la persona está conectada con su trabajo y mantiene altos niveles de energía. Por otro lado, lo negativo puede manifestarse con un estado de estrés crónico, agotado, “quemado”, mejor dicho, síndrome de Burnout, el cual podría perjudicar en su desempeño diario (Redó, 2009).

Síndrome de Burnout

El primero en enunciar este concepto fue el psicólogo estadounidense Freudenberger (1974). Tras trabajar de forma repetitiva con personas durante un año en una clínica, observó una actitud negativa en las interacciones sociales, una disminución de energía y agotamiento en cansancio físico y emocional. Esta contemplación lo llevó a pensar en que la relación personal y

laboral podrían traer un desgaste profesional cuando hay exceso de trabajo y solicitudes repetitivas del mismo, esto lo definió como Burnout.

La definición más acertada y la cual fue popular e hizo que sea más conocido éste síndrome fue la de Maslach y Jackson (1981), quienes defendieron que el Burnout es la respuesta inadecuada ante el estrés crónico a través de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. El Agotamiento emocional se caracteriza por un nivel afectivo donde los sujetos experimentan sentimientos de agobio a todo lo relacionado al trabajo, ya sea su tarea en sí y con sus compañeros. Hace referencia a la expresión “no puedo más de mí mismo”. En la Despersonalización, las personas tienden a parecer deshumanizadas ante los demás por sus actitudes, sentimientos negativos y aislamiento, también son llamados cínicos. Por último, la baja Realización personal aparece cuando el individuo se percibe de manera negativa, con baja autoestima e incapaz de poder realizar las tareas que les exigen. Esta impresión de fracaso, le afecta en poder cumplir con su trabajo diario y relacionarse con sus pares (Guerreo Barona, 2003).

Otros autores siguieron con la misma línea y manifiestan que esta respuesta aparece cuando la persona no tiene o fallan las estrategias de afrontamiento, lo cual hace que esto se vea afectado en su realización personal como un fracaso laboral e incluso dificultades de relacionarse con sus pares del trabajo (Gil Monte y Peiró, 1997; Gil Monte et al., 1998 citado en Marrau, 2004). Una investigación halló que docentes con menos años de experiencia presentaron una baja realización personal en comparación a los que tienen mayores años de experiencia (Gallardo López et al., 2019). Esto coincide con los resultados de Estrada Araoz y Gallegos Ramos (2020), quienes mencionan que los docentes con menor antigüedad laboral tienen niveles más elevados del síndrome.

Este fenómeno podría desencadenarse debido a que los docentes en los primeros años de la profesión sufren de inconsistencia laboral y generalmente trabajan en varias instituciones, además de tener menor experiencia. Esta combinación de factores podría incrementar el estrés percibido en este grupo (Ibáñez et al., 2012)

Según Tonon (2003) el síndrome de Burnout también puede interpretarse como una reacción ante una situación de estrés, siendo más afectados los profesionales que se encargan de brindar servicios, es decir, los que se dedican a atender las demandas de las personas y del ambiente laboral, lo que conlleva más presión y responsabilidad al momento de enfrentar la tarea.

Estrada Araoz y Gallegos Ramos (2020) realizaron un estudio con docentes de una institución educativa en la ciudad de Cusco, obtuvieron un 42,1% de la muestra que presentan altos niveles de burnout. Otro de los resultados fue que las mujeres demostraron mayor nivel del síndrome que los hombres, sin embargo, otro estudio (Blázquez Manzano et al., 2022) no encontró diferencias entre hombres y mujeres, pero sí que las mujeres tenían sutilmente más elevada la escala de agotamiento. En la misma muestra, un 20% manifiesta niveles altos de burnout.

A pesar de los porcentajes mencionados anteriormente, un estudio realizado por Castañeda Santillán & Sanchez Macías (2022) expresa que ninguno de los docentes encuestados sufre síndrome de Burnout, aunque están propensos a padecerlo. Esto coincide con Manzano Díaz (2020) que tampoco encontró niveles altos de Burnout, pero algunos manifestaban características del mismo, lo cual puede influir desfavorablemente en su desempeño laboral y sus relaciones con compañeros y alumnos.

Engagement

Al contrario del Burnout, el Engagement se considera como el foco positivo donde el trabajador se conecta con su tarea manteniendo niveles altos de energía, lo que lleva a que pueda resolver problemáticas de su vida laboral diaria (Salanova & Llorens, 2008).

Según Schaufeli et al., (2002) definen al Engagement del trabajo como un estado positivo el cual tiene el trabajador, determinado como estado afectivo, donde predomina el vigor, dedicación y absorción. El Vigor se caracteriza por entusiasmo, actitud constante hacia desafíos y altos niveles de energía, lo que conlleva a tener una gran voluntad hacia el trabajo. La Dedicación se manifiesta a través de sentimientos de orgullo, de inspiración y significación, generando que te sientas involucrado en tu trabajo. Por último, la Absorción se refiere a estar totalmente concentrado en su tarea laboral, sentimientos de satisfacción e inconvenientes para abandonarlo (Schaufeli & Bakker, 2003).

Cuando el trabajador experimenta este estado afectivo aumenta su desempeño, acompañado de emociones positivas como goce, alegría y entusiasmo, lo impulsa a buscar avances y mejorar cada aspecto de su labor. Este estado lleva a la persona a creer que posee las estrategias de afrontamiento necesarias para cualquier desafío. Por lo tanto, el Engagement no repercute de manera positiva para el sujeto, sino también para sus compañeros y organización, ya que este compromiso se transmite hacia los demás, mejorando así el ambiente y la calidad laboral (Bakker, 2009).

Extremera et al. (2019) examinaron las relaciones entre inteligencia emocional, apoyo social organizacional y Engagement laboral en docentes, dando como resultado que los profesores que tienen un buen ambiente laboral en donde prevalece la colaboración, se eleva la ilusión y energía de su trabajo, es decir, el Engagement. Por el contrario, Espejo Eslava et al.,

(2022) hallaron que los docentes, a pesar de estar en ambientes no favorables, no bajaron su nivel de energía y el poder de enfrentar cualquier dificultad que surja, es decir, no disminuyó el Engagement. Esto tiene que ver con que el individuo que trabaja en educación cuenta con una resiliencia educativa donde puede combatir y adaptarse a cualquier problema aunque sea complejo (Vanistendael, 1994).

Sumando a lo anterior, este estado lleva a los trabajadores a ampliarse y se atreven a salir de su zona de confort y buscar nuevas tareas, retos, lo que sea que los haga crecer profesionalmente ya que sienten esa seguridad para afrontar las adversidades (Salanova et al., 2000 y Schaufeli et al., 2002).

Perez (2020) investigó sobre la influencia del burnout y el Engagement laboral con docentes de Perú. Los resultados presentan que los docentes tienen niveles altos de burnout y bajos de Engagement, por lo cual los sujetos no muestran compromiso hacia su trabajo por sentirse agotados emocionalmente y van perdiendo su energía a medida que pasa el tiempo. Asimismo, Castañeda Chambergó & Janampa Gomez (2023) estudiaron lo mismo en partes diferentes de Perú y obtuvieron una relación estadísticamente significativa entre burnout y Engagement. Por lo tanto, cuando aumenta la primera variable, el Engagement tiende a permanecer bajo en el ámbito laboral (Schaufeli & Bakker, 2003). Sin embargo, otro estudio (Chávez, 2021) no encontró una relación significativa entre ambas variables.

Por otro lado, Kostiv y Rodríguez Hernández (2022) encontraron en su investigación una elevación de Engagement en los docentes de educación inicial con respecto a los de educación primaria, pero a la vez los de primaria tienen mayor Engagement que los de educación secundaria.

En conclusión, la presente investigación tiene como propósito abordar una problemática del ámbito educativo donde está en riesgo el bienestar laboral de los docentes y su calidad en la enseñanza, aparte de su forma de relacionarse con sus colegas. Esto puede ir aumentando progresivamente, lo cual dificultará sus tareas diarias e influirá en el ambiente laboral. Otro de los propósitos de este estudio es que los docentes conozcan el concepto de Burnout e impulsarlos a que puedan prevenir el estrés, aprender estrategias de afrontarlo, aparte de realizar campañas de concientización en las escuelas para poder generar un cambio y así mejorar la calidad laboral de los docentes.

A pesar de haber numerosas investigaciones sobre el Burnout y Engagement (Castañeda Chambergó & Janampa Gomez 2023; Chávez 2021; Perez 2020; Espejo Eslava et al. 2022), hoy en día carecen investigaciones que estudien la relación de ambas variables en el contexto argentino, específicamente en GBA, por lo tanto, el presente artículo pretende ser una investigación correlacional-descriptiva transversal que evalúe el vínculo entre ambos constructos. De esta forma, se plantea la siguiente interrogante: ¿Cómo es la relación entre el burnout y engagement en docentes de educación primaria?

Por lo tanto, el objetivo consiste en analizar la relación de Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de educación primaria. Además, hallar diferencias sociodemográficas en el contexto argentino.

La hipótesis general expresa que a mayor nivel de Burnout (en Agotamiento Emocional y Despersonalización), menor nivel de Realización Personal (Burnout) y menor nivel de Engagement (Vigor, Dedicación, Absorción).

Por otro lado, (a) A mayor años de antigüedad, menor nivel de burnout; (b) A menor edad, mayor nivel de engagement; (c) A presencia de hijos, mayor nivel de burnout.

Método

Tipo de estudio

Se realizó un estudio empírico de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal, correlacional-descriptivo.

Participantes

Para la realización del mismo, se reclutaron 100 docentes de educación primaria de escuelas públicas y privadas de Gran Buenos Aires, Argentina.

El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Los criterios de inclusión abarcan a docentes que se encuentren ejerciendo actualmente, que sean solo docentes de educación primaria, excluyendo a quienes se encuentren de licencia laboral. Asimismo, a quienes omitan ítems y/o no firmen el consentimiento informado.

Instrumentos

Cuestionario sociodemográfico confeccionado ad-hoc. Se evaluó el género (1.masculino, 2.femenino, 3.otro), edad (en años), zona donde trabaja (1. GBA, 2. CABA), estado civil (1.soltero/a, 2.casado/a, 3.separado/a, 4.viudo/a), hijos (1.sí, 2.no), es docente (1.sí, 2.no), docente de educación (1.inicial, 2.primaria, 3.secundaria, 4.terciario, 5.universitario), años que ejerce (1.5 años o menos, 2.6 años o más), cantidad de turnos (1.un turno, 2.dos turnos, 3.tres turnos), cantidad de alumnos (1.30 o menos, 2.31 o más), tipo de institución (1.escuela pública, 2.escuela privada, 3. ambas), realiza otro tipo de trabajo (1.sí, 2.no).

Inventario de Burnout de Maslach MBI (1986). Consta de 22 ítems con respuesta de cinco puntos tipo Likert, las cuales son: 1- Nunca, 2- Algunas veces al año, 3- Algunas veces al mes, 4- Algunas veces a la semana, 5- Diariamente. El instrumento, por medio de análisis factorial, cuenta con tres dimensiones: Agotamiento Emocional [AE] ($\alpha = .90$) (ítems 1, 2, 3, 6,

8, 13, 14, 16, 20), Despersonalización [D] ($\alpha = .79$) (ítems 5, 10, 11, 15, 22) y Realización personal [RP] ($\alpha = .71$) (ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Este instrumento demostró adecuados niveles de confiabilidad (AE $\alpha = .87$; D $\alpha = .77$; RP $\alpha = .77$) y estabilidad para esta muestra.

Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Schaufeli y Bakker (2003), adaptación argentina (Benevides et al., 2009). Consta de 17 ítems con respuesta de siete puntos tipo Likert, las cuales son: 0- Nunca, 1- Casi Nunca, 2- Algunas veces, 3- Regularmente, 4- Bastantes veces, 5- Casi siempre, 6- Siempre. El instrumento cuenta con tres dimensiones, Vigor [VI] ($\alpha = .82$) (ítems 1, 4, 8, 12, 15, 17), Dedicación [DE] ($\alpha = .89$) (ítems 2, 5, 7, 10, 13) y Absorción [AB] ($\alpha = .83$) (ítems 3, 6, 9, 11, 14, 16). Este instrumento demostró adecuados niveles de confiabilidad (VI $\alpha = .81$; DE $\alpha = .82$; AB $\alpha = .73$) y estabilidad para esta muestra.

Procedimiento

Se administraron los dos test y el sociodemográfico de forma individual y online a través de un formulario de google por medio de redes sociales WhatsApp y Facebook. Una vez leídas las instrucciones de la investigación, se les informó que sus datos están protegidos conforme a la ley de protección de datos personales (Ley 25326). Posteriormente, completaron el consentimiento informado, el cual incluyó el objetivo de la investigación, datos de la autora y los criterios de inclusión. En primer lugar, se encontraba el cuestionario sociodemográfico, luego el instrumento de Burnout y por último el de Engagement. Los datos fueron recabados entre febrero y marzo de 2024.

Resultados

Descripción de la muestra

Respecto al género, las mujeres tuvieron mayor porcentaje en la muestra (86.9%). El estado civil más frecuente fue soltero/a (44.4%), seguido de casada (42.4%). La gran mayoría de los participantes posee hijos (83.8%).

A nivel laboral, el 74.7% de la muestra posee 6 años o más de antigüedad, como también trabajan en instituciones públicas (78.8%). Por otro lado, el 64.4% trabaja en dos turnos, seguido del 29.3% que trabaja en un único turno. La gran mayoría de los participantes tiene 31 o más alumnos (63.6%). Finalmente, el 67.7% de la muestra reporta no tener otro tipo de trabajo. (Ver tabla 1).

Tabla 1.*Datos Sociodemográficos*

Variable	Grupos	N	Porcentaje
Género	Femenino	86	86.9
	Masculino	13	13.1
Estado Civil	Soltera	44	44.4
	Casada	42	42.4
	Separada	11	11.1
	Viuda	2	2
Hijos	Si	83	83.8
	No	16	16.2
Antigüedad	5 años o menos	25	25.3
	6 años o más	74	74.7
Cantidad de turnos	Un turno	29	29.3
	Dos turnos	64	64.4
	Tres turnos	6	6.1
Cantidad Alumnos	30 o menos	36	36.4
	31 o más	63	63.6
Su trabajo es en	Escuela pública	78	78.8
	Escuela privada	9	9.1
	Ambas	12	12.1
Realiza otro tipo de trabajo	Si	32	32.3
	No	67	67.7

Nota. N=99

Tabla 2.*Estadística descriptiva de las variables*

Variable	M(ds)	95% IC	Min	Max	Asim.	Cur
Edad	42.53(8.13)	40.90, 44.15	26	66	.353	-.090
Agotamiento emocional	23.25(7.39)	21.77, 24.72	11	40	.281	-.928
Despersonalización	8.84(3.86)	8.07, 9.62	5	23	1.493	1.809
Realización personal	32.74(5.22)	31.70, 33.78	19	40	-.394	-.844
Vigor	27.02(6.26)	25.77, 28.27	11	36	-.516	-.682
Dedicación	25.01(4.66)	24.08, 25.94	13	30	-.974	.066
Absorción	25.70(6.16)	24.47, 24.93	12	36	-.340	-1.004

Nota: IC: Intervalo de confianza.

El promedio de edad es de 42 años ($M=42.53$), con una desviación estándar de 8.13 años, lo que indica una variabilidad moderada alrededor de la media. La variable de Agotamiento Emocional muestra una media de 23.25 puntos con una desviación estándar de 7.39, indicando una variabilidad moderada alrededor de la media. Se interpreta que esta variable no se encuentra influenciada por valores atípicos en los extremos de las distribuciones, debido a que la media no se halla fuertemente cercana a ninguno de los valores mínimos o máximos.

La media de Realización Personal ($M=32.74$) no se encuentra influenciada por valores atípicos. En Despersonalización, la media está más cerca del valor mínimo y la desviación estándar es pequeña. Esto sugiere que la media puede ser representativa de la distribución de los datos y se encuentra influenciada por valores extremos.

Tanto en Vigor, Dedicación y Absorción, la media se encuentra ligeramente cerca del valor máximo y la desviación estándar es moderada. Esto sugiere que la media podría ser influenciada por valores extremos en la distribución.

Estadística inferencial

Tabla 3.

Pruebas de normalidad

Variable	Sig.
Edad	.200
Agotamiento Emocional	.010
Despersonalización	.000
Realización personal	.001
Vigor	.000
Dedicación	.000
Absorción	.000

Nota: Estadístico utilizado: Kolmogorov-Smirnov. Nivel de Sig. $p > .05$

Todas las variables, excepto edad, se distribuyeron de manera no paramétrica.

Tabla 4.

Pruebas no paramétricas

Variable	1	2	3	4	5	6	7
1. Edad	-	-.204*	-.099	.350**	.253*	.364**	.358**
2. Agotamiento emocional	-	-	.413**	-.449**	-.537**	-.412**	-.442**
3. Despersonalización	-	-	-	-.353**	-.335**	-.293**	-.206*
4. Realización personal	-	-	-	-	.649**	.539**	.598**
5. Vigor	-	-	-	-	-	.788**	.800**
6. Dedicación	-	-	-	-	-	-	.689**
7. Absorción	-	-	-	-	-	-	-

Nota: Estadístico utilizado: Rho de Spearman. *p < .05. **p < .01

La variable edad se correlacionó de manera directa y leve con Realización personal, Vigor, Dedicación y Absorción. En cambio, con su relación con Agotamiento emocional fue inversa.

Tanto Agotamiento emocional y Despersonalización se vincularon de manera inversa con las dimensiones de Engagement. Por el contrario, Realización personal se correlacionó de manera directa y moderada con estas mismas dimensiones.

Diferencia de grupos

Tabla 5.*Comparación de variables según Género.*

Variable	Género	Sig.	Rango promedio	N.	U	Z
Agotamiento Emocional	Femenino	.590	49.40	86	507	-.539
	Masculino		54	13		
Despersonalización	Femenino	.003	46.69	86	274	-2.983
	Masculino		71.92	13		
Realización personal	Femenino	.021	52.59	86	336	-2.317
	Masculino		32.85	13		
Vigor	Femenino	.071	52.02	86	385	-1.806
	Masculino		36.62	13		
Dedicación	Femenino	.034	52.36	86	356	-2.116
	Masculino		34.38	13		
Absorción	Femenino	.034	52.37	86	355	-2.118
	Masculino		34.31	13		

Nota: Estadístico utilizado: U de Mann-Whitney

Los resultados exponen una diferencia significativa entre el género femenino y el masculino, tanto en Realización personal, Dedicación y Absorción las mujeres obtuvieron mayores puntajes. En torno a Despersonalización, el grupo masculino puntuó más alto que el grupo femenino.

Tabla 6.*Comparación de variables según Hijos.*

Variable	Hijos	Sig.	Rango promedio	N.	U	Z
Agotamiento Emocional	Si	.746	50.41	83	630	-.324
	No		47.88	16		
Despersonalización	Si	.047	52.49	83	457	-1.983
	No		37.09	16		
Realización personal	Si	.345	51.19	83	565	-.944
	No		43.81	16		
Vigor	Si	.265	51.41	83	547	-1.114
	No		42.69	16		
Dedicación	Si	.245	51.46	83	542	-1.162
	No		42.41	16		
Absorción	Si	.017	53.01	83	414	-2..382
	No		34.38	16		

Nota: Estadístico utilizado: Ude Mann-Whitney

Se hallaron diferencias significativas respecto a Despersonalización y Absorción, siendo que en ambas variables puntuaron más alto aquellos que poseen hijos.

Tabla 7.*Comparación de variables según Cantidad de alumnos.*

Variable	Cantidad de alumnos	Sig.	Rango promedio	N.	U	Z
Agotamiento Emocional	30 o menos	.001	37.06	36	668	-3.393
	31 o más		57.40	63		
Despersonalización	30 o menos	.003	38.74	36	728	-2.980
	31 o más		56.44	63		
Realización personal	30 o menos	.192	54.97	36	955	-1.306
	31 o más		47.16	63		
Vigor	30 o menos	.034	58.10	36	842	-2.124
	31 o más		45.37	63		
Dedicación	30 o menos	.001	62.38	36	688	-3.260
	31 o más		42.93	63		
Absorción	30 o menos	.032	58.18	36	839	-2.147
	31 o más		45.33	63		

Nota: Estadístico utilizado: Ude Mann-Whitney

Se hallaron diferencias significativas con respecto a Agotamiento emocional y Despersonalización; los docentes con 31 o más alumnos obtuvieron puntajes más elevados en dichas dimensiones. En Vigor, Dedicación y Absorción, los docentes con 30 o menos alumnos puntuaron más alto.

Finalmente, no se halló diferencias significativas ($p > 0,05$) entre las dimensiones trabajadas y las variables: Antigüedad (¿Hace cuantos años que ejerce?), “realiza otro tipo de trabajo”, estado civil, cantidad de turnos y tipo de institución (escuela pública, privada o ambas).

Discusión y conclusión

Los objetivos de esta investigación consistieron en analizar la relación de los niveles de Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de educación primaria de GBA. Además de hallar diferencias sociodemográficas en el contexto argentino.

La hipótesis general sostenía que a mayor nivel de Burnout (Agotamiento Emocional y Despersonalización), menor nivel de Realización Personal (Burnout) y menor nivel de Engagement (Vigor, Dedicación, Absorción). Esta hipótesis se vio parcialmente confirmada, se halló una correlación entre Agotamiento Emocional y Vigor, siendo la misma inversa. Esto coincide con otra investigación (Castañeda y Janampa, 2023) dando a entender que cuando el Agotamiento Emocional se eleva (estado en el que se encuentra la persona) el Vigor disminuye ya que no encuentra energía para dedicarle a su trabajo por estar, valga la redundancia, agotado.

Por otro lado, se halló una correlación directa entre Realización personal (Burnout) y las subescalas de Engagement (Vigor, Dedicación y Absorción). Cuando se eleva la Realización personal, el individuo no experimenta sentimientos de incapacidad para llevar a cabo sus tareas ni percibe fracaso en el ámbito laboral (Guerreo Barona, 2003), como se mencionó con anterioridad; más bien, ocurre lo contrario. Además, manifiesta entusiasmo, orgullo, voluntad, felicidad y concentración en el trabajo, debido al aumento de Engagement (Schaufeli & Bakker, 2003). Esto se puede observar en la investigación de Pena y Extremera (2012) donde encontraron que los docentes tenían elevada la Realización personal y las subescalas de Engagement.

Con respecto a la primera hipótesis (a. “A mayor años de antigüedad, menor nivel de burnout”), la misma se ve refutada ya que no se encontraron relaciones significativas entre las variables. Esto contrasta con los hallazgos de Estrada Araoz & Gallegos Ramos, (2020) quienes

sí encontraron que los docentes con más años de antigüedad presentaban menores niveles de burnout.

La segunda hipótesis (b. “A menor edad, mayor nivel de Engagement”) se encuentra parcialmente confirmada. Los resultados muestran una correlación entre las variables, aunque esta correlación es directa en lugar de inversa, es decir, se observa que, a mayor edad, mayor nivel de Engagement. Esto coincide con una investigación previa (Jamanca Hurtado, 2017) donde se encontró una diferencia significativa entre la edad y el Engagement laboral.

La tercera hipótesis (c. “A presencia de hijos, mayor nivel de Burnout”) se confirma parcialmente. Se encontró una asociación significativa únicamente en la subdimensión Despersonalización de Burnout, en contraste con los hallazgos de Blazquez Manzano et al. (2022), quienes identificaron una asociación en individuos con hijos con las variables Agotamiento y Realización personal, en comparación con aquellos sin hijos. En contraste. Sin embargo, Arias Gallegos & Jiménez Barrios (2013) no encontraron una relación entre la presencia de hijos y el Burnout.

En conclusión, los docentes enfrentan numerosas dificultades en su entorno laboral, incluyendo estrés, falta de motivación y presiones constantes, lo que afecta negativamente su calidad de vida y su desempeño en el aula. Los hallazgos de este estudio nos permiten continuar explorando la relación entre el Síndrome de Burnout y Engagement, entendiendo que ambos están vinculados. El análisis sociodemográfico nos demuestra que, al contrario de lo esperado, los docentes de mayor edad tienden a estar más conectados con su trabajo y poseen sus niveles de energía elevados. Asimismo, el Burnout se encuentra relacionado con la experiencia laboral, el número de alumnos a cargo y la presencia de hijos.

Estas cuestiones deberían de ser contempladas para mejorar la calidad de vida de los enseñantes. Se recomienda el desarrollo de programas de prevención de Burnout, donde se incluyan estrategias de gestión del estrés, técnicas de autorregulación emocional y apoyo psicológico para ayudar a los profesores a manejar las demandas laborales y reducir el riesgo de agotamiento emocional. A su vez, es importante que las instituciones educativas fomenten oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento y apoyo emocional. La creación de ambientes laborales saludables (reducción de la carga laboral excesiva, por ejemplo) y la formación en inteligencia emocional son aspectos relevantes a la hora de implicar adecuados niveles de Engagement.

Para concluir, este estudio identificó algunas limitaciones y sugerencias para investigaciones futuras. El tamaño de la muestra y la localización geográfica son áreas de mejora significativas. La exclusión de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) limitó la representatividad de la muestra y la generalización de los resultados a toda la provincia de Buenos Aires. Sería valioso ampliar la muestra y considerar la inclusión de otras áreas geográficas para ofrecer una visión más completa de la región. Asimismo, otra limitación radica en la muestra no probabilística por conveniencia, siendo que la representatividad de la muestra no permite una generalización de los resultados.

Por otro lado, podría realizarse un estudio longitudinal para observar cómo evolucionan las variables a lo largo del tiempo, entendiendo que el factor edad influye en las mismas.

Es de vital importancia continuar con el estudio de estas variables contemplando su implicancia práctica. El bienestar emocional de los docentes influye directamente en su desempeño laboral y, por ende, en la calidad de la educación que brindan.

Referencias bibliográficas

- Arias Gallegos, W. L. (2011). Aportes de la psicología a la seguridad industrial y la salud ocupacional. *Revista de Psicología de Arequipa*, 1(2), 134-145.
- Arias Gallegos, W.L y Jiménez Barrios, N.A. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42) 53-76.
<https://doi.org/10.18800/educacion.201301.003>
- Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. *The peak performing organization*, 50-72. <https://docplayer.net/20204650-Building-engagement-in-the-workplace-arnold-b-bakker-erasmus-university-rotterdam.html>
- Benevides Pereira, A.M., Fraiz de Camargo, D. y Porto Martins, P.C. (2009) adaptación al español del UWES.
https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Blázquez Manzano, A., Feu, A., León Mejía, A. & Patino Alonso, M.C. (2022). Síndrome de Burnout y apoyo social en maestros de educación primaria. *Estudios sobre educación*, 42, 79-98. <https://doi.org/10.15581/004.42.004>
- Castañeda Chambergo, L.G y Janampa Gomez, C.M. (2023). *Síndrome de Burnout y Engagement en profesores de una institución educativa, Lima*. Repositorio de la Universidad César Vallejo [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117252/Casta%c3%b1eda_CLG-Janampa_GCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castañeda Santillán, L. L. y Sánchez Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Chávez, M. (2021) Síndrome de Burnout y entusiasmo por el trabajo en docentes de Educación Básica Especial y Regular en Arequipa. *Revista de Psicología*, 11(2), 55-67. <https://orcid.org/0000-0002-7204-8885>
- Estrada Araoz, E.G., Gallego Ramos, N.A. (2020). Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(6). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55965387008>
- Espejo Eslava, D. M., Flores Huamán, C. A., Pérez-Coronel, J. S., Santos-Arroyo, L. B. y Paredes-Pérez, M. A. J. (2022). Clima organizacional y engagement laboral en docentes de nivel secundaria en la región Junín. *Gaceta Científica*, 8(3), 121-128. <https://doi.org/10.46794/gacien.8.3.1526>
- Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., Quintana-Orts, C., y Rey, L. (2019). Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente. *Praxis & Saber*, 10 (24), 69-92. <http://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10003>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165. doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706
- Gallardo López, J.A., Gallardo Vázquez, P., López Noguero, F. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primario y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 324-343. <https://doi.org/10.15359/ree.23-2.17>

- Guerrero Barona, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de psicología*, 19(1), 145-158. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/27931>
- Guevara Araiza, A., Rodríguez Ramírez, J.A., y Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521653267015>
- Ibáñez J., López J., Márquez A., Sánchez N., Florez L., y Vera A. (2012). Variables sociodemográficas relacionadas al síndrome de Burnout en docentes de colegios distritales. *Psychologia. Avances de la Disciplina*, 6(2):103-116. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862012000200009
- Jamanca Hurtado, V.J. (2017). *Engagement y estrés laboral en docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas de Los Olivos* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11306>
- Kostiv, O. y Rodríguez Hernández, A. (2022). Una aproximación al Compromiso Emocional Docente y su relación con otras variables psicoeducativas. *Escritos de Psicología*, 15(2), 171-181. <https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v15i2.14775>
- Manzano Díaz, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- Marrau, C.A. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, 5 (10), 53-68. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18401004>

- Marqués, A., Lima, M.L y Lopes, A. (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 21(1-2), 125-143
- Maslach, C. (1986). Inventario de burnout de Maslach (MBI).
<https://psicogerontologiauneve.com/wp-content/uploads/2013/01/mbi-inventario-de-burnout-de-maslach.pdf>
- Maslach C, Jackson SE (1981). The measurement of experienced Burnout. *J Occupational Behavior*. 2: 99-113.
https://www.researchgate.net/publication/227634716_The_Measurement_of_Experienced_Burnout
- Pena Garrido, M. y Extremera Garrido, N. (2012). Inteligencia emocional percibida en el profesorado de Primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement). *Revista de educación*, 359(27) 604-627.
<https://www.educacionyfp.gob.es/revista-de-educacion/numeros-revista-educacion/numeros-anteriores/2012/re359/re359-27.html>
- Perez, M.V. (2020). *Burnout y engagement laboral en la práctica pedagógica en docentes en educación inicial, distrito de Comas*. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]
Repositorio de la Universidad César Vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54599/Perez_VMV-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Pérez Gómez, A. (2012). *Educarse en la era digital*. Morata.

Prieto Jimenez, E. (2008). El papel del profesor en la actualidad. Su función docente y social.

Foro de educación. (10), 325-345.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2907073>

Redó, N.A. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in*

Educational Psychology, 7(18), 829-848. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v7i18.1324>

Ruay Garcés, R. (2010). El rol del docente en el contexto actual. *Revista electrónica de*

desarrollo de competencias REDEC, 2(6), 115-123.

https://www.academia.edu/27606804/El_rol_docente_en_el_contexto_actual

Salanova, M. y Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout.

Papeles del Psicólogo, 29, 59-67. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1539.pdf>

Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el «burnout»

al «engagement»: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.

<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/7c590f01490190db0ed02a5070e20f01>

Schaufeli, W.B. y Bakker, A. (2003). Utrecht work engagement scale. *Occupational Health*

Psychology Unit Utrecht University.

Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. y Bakker, A.B. (2002). The measurement of

engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>

Schaufeli, W., y Bakker, A. (2003). UWES Utrecht work engagement scale manual preliminary.

Journal of Occupational Health Psychology, 3(5), 23-30. <http://doi.org/10.1037/t01350-000>

Tonon, G. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional: una mirada del síndrome del burnout*.

Espacio. <https://trabajosocial5.files.wordpress.com/2019/04/tonon-calidad-de-vida-y-desgaste-profesional.pdf>

Vanistendael, S. (1994). Resilience: A few key issues. *Malta: International Catholic Child Bureau*.

Anexo

Anexo 1. Presentación y Consentimiento informado

Mi nombre es Camila y soy alumna de 5to° año de psicología de la Universidad Abierta Interamericana y le presento los siguientes cuestionarios confeccionados con fines únicamente académicos. Éste forma parte de una tesis para poder llegar a la licenciatura de dicha carrera. La encuesta será anónima, no hay respuestas correctas ni incorrectas y la misma dura aproximadamente 10 minutos.

Se deja correo de la encuestadora para cualquier inquietud:
camilacuba2713@hotmail.com. ¡Muchas gracias por su colaboración!

Declaración de consentimiento informado:

Toda la información obtenida en este estudio es completamente confidencial y para uso académico de la universidad. Declaro que he leído y comprendido lo antes mencionado.

¿Acepta participar?

Si, No

Anexo 2. Cuestionario sociodemográfico

Género

Femenino, Masculino, Otros

Edad (en años, sólo números)

Zona donde trabaja

GBA (Gran Buenos Aires), CABA (Ciudad Autónoma de Buenos Aires)

Estado civil

Soltero/a, Casado/a, Separado/a, Viudo/a

Hijos

Sí No

¿Es docente?

Sí, No

Es docente de educación:

Inicial, Primaria, Secundaria, Terciario, Universitario

¿Hace cuántos años que ejerce?

5 años o menos, 6 años o más

Usted trabaja

Un turno, Dos turnos, Tres turnos

¿Cuántos alumnos tiene usted en total?

30 o menos, 31 o más

Su trabajo es en:

Escuela pública, Escuela privada, Ambas

¿Realiza otro tipo de trabajo?

Sí, No

Anexo 2. Inventario de Burnout

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales con fines académicos y en ningún caso accesibles a otras personas.

1.Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo

1. Nunca

2. Algunas veces al año

3. Algunas veces al mes

4. Algunas veces a la semana

5. Diariamente

2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado

1. Nunca

2. Algunas veces al año

3. Algunas veces al mes

4. Algunas veces a la semana

5. Diariamente

3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado

1. Nunca

2. Algunas veces al año

3. Algunas veces al mes

4. Algunas veces a la semana

5. Diariamente

4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender

1. Nunca

2. Algunas veces al año

3. Algunas veces al mes

4. Algunas veces a la semana

5. Diariamente

5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales

1. Nunca

2. Algunas veces al año

3. Algunas veces al mes

4. Algunas veces a la semana

5. Diariamente

6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa

1. Nunca

2. Algunas veces al año

3. Algunas veces al mes

4. Algunas veces a la semana

5. Diariamente

7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender

1. Nunca

2. Algunas veces al año

3. Algunas veces al mes

4. Algunas veces a la semana

5. Diariamente

8. Siento que mi trabajo me está desgastando

1. Nunca

2. Algunas veces al año

3. Algunas veces al mes

4. Algunas veces a la semana

5. Diariamente

9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo

1. Nunca

2. Algunas veces al año

3. Algunas veces al mes

4. Algunas veces a la semana

5. Diariamente

10. Siento que me he hecho más duro con la gente

1. Nunca

2. Algunas veces al año

3. Algunas veces al mes

4. Algunas veces a la semana

5. Diariamente

11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente

1. Nunca
 2. Algunas veces al año
 3. Algunas veces al mes
 4. Algunas veces a la semana
 5. Diariamente
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo

1. Nunca
 2. Algunas veces al año
 3. Algunas veces al mes
 4. Algunas veces a la semana
 5. Diariamente
13. Me siento frustrado por el trabajo

1. Nunca
 2. Algunas veces al año
 3. Algunas veces al mes
 4. Algunas veces a la semana
 5. Diariamente
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo

1. Nunca
2. Algunas veces al año
3. Algunas veces al mes
4. Algunas veces a la semana
5. Diariamente

15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender profesionalmente

1. Nunca
2. Algunas veces al año
3. Algunas veces al mes
4. Algunas veces a la semana
5. Diariamente

16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa

1. Nunca
2. Algunas veces al año
3. Algunas veces al mes
4. Algunas veces a la semana
5. Diariamente

17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo

1. Nunca
2. Algunas veces al año
3. Algunas veces al mes
4. Algunas veces a la semana
5. Diariamente

18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender

1. Nunca
2. Algunas veces al año
3. Algunas veces al mes

4. Algunas veces a la semana

5. Diariamente

19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo

1. Nunca

2. Algunas veces al año

3. Algunas veces al mes

4. Algunas veces a la semana

5. Diariamente

20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades

1. Nunca

2. Algunas veces al año

3. Algunas veces al mes

4. Algunas veces a la semana

5. Diariamente

21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada

1. Nunca

2. Algunas veces al año

3. Algunas veces al mes

4. Algunas veces a la semana

5. Diariamente

22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas

1. Nunca

2. Algunas veces al año

- 3. Algunas veces al mes
- 4. Algunas veces a la semana
- 5. Diariamente

Anexo 3. Engagement en el trabajo

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

1. En mi trabajo me siento lleno de energía

0 1 2 3 4 5 6

Ninguna vez

Todos los días

2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito

0 1 2 3 4 5 6

Ninguna vez

Todos los días

3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando

0 1 2 3 4 5 6

Ninguna vez

Todos los días

4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo

0 1 2 3 4 5 6

Ninguna vez

Todos los días

5. Estoy entusiasmado con mi trabajo

0 1 2 3 4 5 6

Ninguna vez

Todos los días

6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí

0 1 2 3 4 5 6

Ninguna vez

Todos los días

7. Mi trabajo me inspira

0 1 2 3 4 5 6

Ninguna vez

Todos los días

8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar

0 1 2 3 4 5 6

Ninguna vez

Todos los días

9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo

0 1 2 3 4 5 6

Ninguna vez

Todos los días

10. Estoy orgulloso del trabajo que hago

0 1 2 3 4 5 6

Ninguna vez

Todos los días

11. Estoy inmerso en mi trabajo

0 1 2 3 4 5 6

Ninguna vez

Todos los días

12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo

0 1 2 3 4 5 6

Ninguna vez

Todos los días

13. Mi trabajo es retador

0 1 2 3 4 5 6

Ninguna vez

Todos los días

14. Me dejo “llevar” por mi trabajo

0 1 2 3 4 5 6

Ninguna vez

Todos los días

15. Soy muy persistente en mi trabajo

0 1 2 3 4 5 6

Ninguna vez

Todos los días

16. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo

0 1 2 3 4 5 6

Ninguna vez

Todos los días

17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando

0 1 2 3 4 5 6

Ninguna vez

Todos los días