

Burnout y calidad de vida laboral en
docentes extraescolares de inglés:
prevalencia y relación

Miriam Kanjaa Cuerva

mikanjaa@uoc.edu

Tutor/a: Luminita Patras

30/06/2021

Trabajo final de máster

Curso 2020-21, semestre 2

Índice

Abstract/Resumen	4
Introducción	5
1. Marco teórico	8
1.1. Burnout	8
1.1.1. Concepto de <i>Burnout</i>	8
1.1.1.1. Antecedentes y definición de <i>burnout</i>	
1.1.1.2. Dimensiones del <i>burnout</i>	
1.1.1.3. Causas y consecuencias del <i>burnout</i>	
1.1.2. <i>Burnout</i> en población docente.....	11
1.2. Calidad de vida laboral	12
1.2.1. Concepto de calidad de vida laboral.....	12
1.2.2. Calidad de vida laboral en población docente.....	14
1.3. Relación entre <i>burnout</i> y calidad de vida laboral	16
1.4. Influencia de la docencia <i>online</i>	17
1.5. Hipótesis de la investigación	19
2. Metodología	20
2.1.1. Procedimiento	20
2.1.2. Participantes	20
2.1.3. Instrumentos.....	22
2.1.4. Análisis de datos	25
3. Resultados	26
3.1. Descriptivos.....	26
3.2. Análisis de correlaciones.....	27
3.3. Análisis de regresión.....	29
3.4. Pruebas no paramétricas.....	29
4. Discusión y Conclusiones	30
Referencias bibliográficas	33
Anexos	39

Abstract

Teachers are considered a risk group for the manifestation of burnout symptoms. There are certain elements that are related to the appearance of the syndrome and that can be a key element in its prevention and treatment, among which the quality of working life perceived by the worker stands out. On the other hand, as a result of the recent arrival of the COVID-19 pandemic, most teachers have been forced to teach online, which can have repercussions on the feeling of burnout.

Therefore, the main objective of this research project is to diagnose and identify burnout syndrome, and to relate it to the perceived quality of work life of 45 extracurricular English language teachers for children, belonging to different Kids&Us centres throughout Spain, to whom a questionnaire was applied to assess burnout, quality of work life and, in addition, a questionnaire to analyse the influence of online teaching on burnout syndrome or perceived burnout.

The results obtained show that there is an inverse relationship between burnout syndrome and quality of work life, and teachers report that online teaching has increased perceived burnout, but there is no difference in burnout levels between those teachers who have done online teaching at some point and those who have not. Also, surprisingly, teachers report lower levels of burnout than expected. These results highlight the need for early and effective prevention and intervention focused on job characteristics to prevent and minimise the occurrence of burnout.

Keywords: Burnout, quality of work life, teachers, teleworking.

Resumen

Los docentes o profesores se consideran un grupo de riesgo en la manifestación de síntomas del síndrome de *burnout* o desgaste profesional. Hay ciertos elementos que se relacionan con la aparición del síndrome y que pueden ser un elemento clave en su prevención y tratamiento, entre los que destaca la calidad de vida laboral percibida por el trabajador. Por otro lado, a consecuencia de la reciente llegada de la pandemia por COVID-19, la mayoría de los profesores se han visto forzados a impartir su docencia *online*, lo que puede repercutir en la sensación de desgaste o *burnout*.

Por ello, el presente proyecto de investigación tiene como objetivo principal hacer un diagnóstico e identificación del síndrome de *burnout*, y relacionarlo con la calidad de vida laboral percibida por 45 docentes extraescolares de lengua inglesa para niños, pertenecientes a diferentes centros de Kids&Us distribuidos por toda España, a quienes se les aplicó un cuestionario para evaluar el *burnout*, la calidad de vida laboral y, en adición, un cuestionario propio para analizar la influencia de la docencia *online* sobre el síndrome de *burnout* o desgaste percibido.

Los resultados obtenidos muestran que existe una relación inversa entre el síndrome de *burnout* y la calidad de vida laboral, y los docentes reportan que la docencia *online* ha incrementado el desgaste percibido, pero no existe diferencia en los niveles de *burnout* entre aquellos profesores que han realizado en algún momento la docencia *online* y los que no. Además, sorprendentemente, los docentes reportan niveles de *burnout* más bajos de lo esperado. Estos resultados ponen en manifiesto la necesidad de una prevención e intervención precoz y efectiva centrada en las características laborales para evitar y minimizar la aparición de *burnout*.

Palabras clave: Burnout, calidad de vida laboral, docentes, profesores, teletrabajo.

INTRODUCCIÓN

El entorno en el que vivimos se caracteriza por sufrir cambios continuos e intensos, reaccionando las personas ante ellos a través de la adaptación, y cuando se produce un desajuste en esta adaptación aparecen diferentes riesgos psicosociales, entre los que se encuentra el estrés, que se ha visto aún más agravado desde la llegada de la pandemia por el COVID-19 y por todas las consecuencias que ha traído con ella, en especial en el ámbito laboral. El estrés laboral afecta a los trabajadores de diferentes formas, y en ocasiones se llegan a experimentar sensaciones de angustia, agotamiento emocional, trastornos del sueño, etc. Cuando este estrés laboral se convierte en crónico estaríamos hablando de síndrome de *burnout* o síndrome de estar quemado por el trabajo.

El síndrome de *burnout* afecta en mayor medida a aquellos profesionales cuya labor se da en contacto directo y constante con personas. Por ello, los docentes se consideran un grupo de riesgo en cuanto a la manifestación de síntomas de *burnout*, reportando una prevalencia considerablemente alta (Almeida-Freire et al., 2015).

De aquí se deriva el objetivo de estudio, conocer la prevalencia del síndrome en profesorado y su relación con variables que rodean la calidad de vida laboral de estos docentes, e incluir algunos aspectos para conocer la influencia de la docencia *online* sobre el *burnout* a raíz de su implantación prácticamente generalizada y repentina en la labor docente que se ha derivado de la pandemia por COVID-19 en este último año. En concreto, en profesorado de extraescolares de inglés, población docente de fácil acceso a través de la conocida organización Kids&Us.

No se han encontrado estudios previos de docentes extraescolares de inglés, los estudios se centran únicamente en profesores de actividades extraescolares físico-deportivas, cuya labor se aleja considerablemente de la población objetivo, por lo que estos datos arrojan luz sobre una población de docentes (grupo de riesgo en la manifestación de *burnout*) de la que no existen datos o son insuficientes, siendo este estudio de gran utilidad para aumentar la información sobre riesgos psicosociales en este grupo profesional.

Justificación

Se hace necesario un mayor estudio para la detección y prevención del síndrome, debido a que supone una gran ayuda en diferentes niveles, como en lo social y cultural. Asimismo, recalcando la importancia del estudio en este grupo concreto cabe destacar que la manifestación del síndrome de *burnout* en profesorado ya no solo deteriora la calidad de vida de estos profesionales, si no que la aparición de este síndrome en los docentes posee cierta influencia sobre sus alumnos, debido a que hay ciertas variables entre las que se encuentra el *burnout* y que se reflejan claramente en el desempeño de los propios profesores e incluso de sus alumnos, siendo esta influencia muy significativa (Díaz-Tinoco, 2014). Así pues, el síndrome de *burnout* es un problema que cada día preocupa más a las organizaciones, ya que la aparición de este

síndrome entre los trabajadores incide en el rendimiento, lo que perjudica a la productividad y que a su vez puede reflejarse en la capacidad económica de la organización.

En la aparición del síndrome entran en juego diferentes y numerosos factores, entre los que son destacables algunas características relacionadas con las percepciones sobre condiciones laborales y dimensiones sociodemográficas, por lo que el concepto de calidad laboral o calidad de vida laboral cada vez adquiere más relevancia a la hora de explicar el origen de la aparición del síndrome de *burnout*, e incluso puede suponer un factor de protección ante su aparición.

La calidad de vida laboral tiene gran relevancia debido a que el trabajo se considera una de las facetas más importantes de la vida de una persona. La realidad laboral que experimentan los trabajadores es muy diversa, por lo que tener un concepto que abarque los diferentes aspectos que se relacionan con el trabajo aporta mucha información en la medida en la que se cubran sus diferentes dimensiones, que se integran en aspectos objetivos (salario, horario) y subjetivos (cómo lo vive el propio trabajador) (De la Poza y Prior, 1988).

Los estudios que relacionan *burnout* y calidad de vida laboral aún son escasos, es necesaria más investigación sobre el tema ya que se trata de una variable crucial en el desarrollo del síndrome. De ahí la razón y motivación tanto personal como profesional por la que me adentro en la realización del presente trabajo, para aportar más información acerca de estas dos variables (en especial sobre el *burnout*) a la literatura científica existente, además de la posibilidad de contribuir a la detección del síndrome en la organización concreta para poder intervenir sobre las variables moduladoras del síndrome, y así evitar su aparición o tomar las medidas necesarias para mitigar sus efectos.

Objetivo y alcance

Objetivo general: realizar un diagnóstico e identificación del *burnout*, y su relación con la calidad de vida laboral en un grupo de docentes de Kids&Us, profesores extraescolares de inglés para niños de entre 0 y 18 años.

Objetivos específicos:

- Determinar los niveles de *burnout* en el grupo de docentes de la organización y la calidad de vida laboral percibida.
- Establecer la relación existente entre *burnout* y calidad de vida laboral.
- Estudiar la influencia de la docencia *online* sobre el *burnout*.

Para alcanzar los objetivos planteados, en el presente Trabajo Fin de Máster se desarrolla un trabajo de investigación empírico y fundamentado bajo la revisión de la literatura sobre la prevalencia de *burnout* en profesorado y la relación de esta enfermedad laboral con la calidad de vida en el trabajo. Los datos serán recogidos de forma directa de fuentes primarias (los propios profesores), a través de un cuestionario cuantitativo para su posterior análisis

estadístico. El fin fundamental es el de aportar más datos cuantitativos sobre este tipo de riesgos psicosociales en este grupo profesional concreto, lo que en adición puede proyectar luz sobre la necesidad imperante de detección, prevención e intervención del síndrome de *burnout* en las organizaciones.

1 MARCO TEÓRICO

1.1 Burnout

1.2.1 Concepto de burnout

Antecedentes y definición de burnout

La Organización Mundial de la Salud [OMS] (2004) define el estrés como “ el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción “, y algunos estudios lo definen como una pauta de respuestas que ejecuta el organismo en respuesta a exigencias externas (García-Herrero, Mariscalá, Gutiérrez & Ritzel, 2013; Lu et al., 2015). El concepto de estrés tiende a percibirse con un valor negativo, pero la realidad se aleja de esta visión pesimista, ya que el término estrés solo adquiere ese valor cuando al realizar esfuerzos cognitivos y conductuales continuos en el momento de manejar situaciones estresantes e intentar adaptarse a ellas, el exceso de información llega a desbordar a la propia persona (Merín, Cano & Tobal, 1995), por lo que podemos desprender que el estrés es una reacción fisiológica habitual presente en la vida de todos los seres humanos que puede afectar en mayor o menor medida a nuestro día a día.

Una vez establecido el concepto de estrés, nos podemos centrar en el síndrome de *burnout*. Este síndrome también conocido como el “síndrome de quemarse por el trabajo” o “síndrome de desgaste profesional”, se define como una respuesta a una situación de estrés laboral prolongado en el tiempo, cuyos síntomas son, principalmente: pérdida de ilusión por el trabajo, agotamiento físico y emocional, actitudes negativas hacia las personas involucradas de la organización, y, en ocasiones, sentimientos de culpa (Gil-Monte, 2005).

Este término fue definido por primera vez por Freudenberg (1974), quien relaciona el *burnout* con el agotamiento y el desgaste por la cada vez mayor exigencia de energía y/o fuerza.

No obstante, entre los diferentes autores y aproximaciones, la conceptualización del *burnout* mejor aceptada y más completa es la de Maslach & Jackson (1981), quienes recogen todos los elementos vinculados al síndrome, y se refieren al síndrome de *burnout* como una reacción negativa hacia el trabajo producida por la exposición prolongada a factores estresantes; de la misma forma, indican que este síndrome se considera una respuesta inadecuada al estrés y se manifiesta en diferentes aspectos, por lo que se trata de un síndrome multidimensional, lo que se detallará en el siguiente apartado.

Dimensiones del burnout

Los autores Maslach & Jackson (1981) proponen que el síndrome de *burnout* es multidimensional, ya que está comprendido por tres dimensiones que suponen una medida fiable del *burnout*:

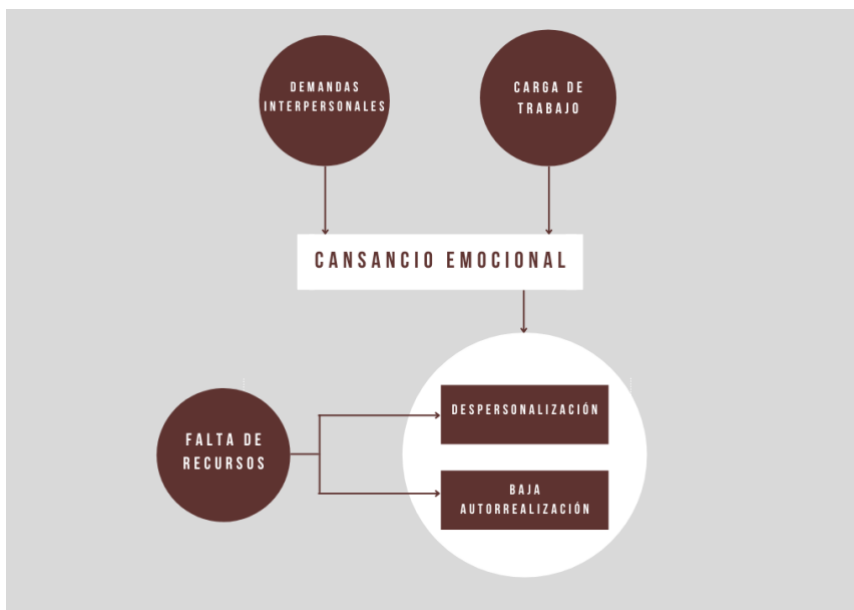
- Agotamiento o cansancio emocional: se trata del aspecto individual del síndrome, y se refiere al cansancio cuya manifestación es física y/o psíquica, que suele traducirse en ansiedad, irritabilidad y cansancio; se produce por un desequilibrio entre demandas y recursos laborales.
- Despersonalización o cinismo: se trata del aspecto interpersonal del síndrome, y se refiere a la aparición e incremento de actitudes, respuestas y sentimientos distantes, fríos y negativos hacia las personas con las que se relaciona en el entorno de trabajo; se produce cuando el profesional trata de resolver el agotamiento emocional y su forma de resolverlo es a través de la deshumanización de su práctica con los pacientes o usuarios con los que trabaja.
- Falta de realización personal o logro personal: se trata del aspecto auto-evaluativo del síndrome, y se refiere a la percepción y presencia de sentimientos inadecuados, como el fracaso personal o la baja autoestima laboral, en definitiva, la autoevaluación negativa en cuanto a competencia y sensación de progreso.

Por otro lado, en la Nota Técnica de Prevención 732 (NTP 732), se indica la definición algo más actual propuesta nuevamente por los autores Maslach, Schaufeli & Leiter (2001), en la que se entiende el síndrome de *burnout* como un daño psicosocial en las organizaciones, viéndose como la respuesta continuada en el tiempo ante estresores repetitivos y que se da a diferentes niveles (relacional y persona). Se produce a partir de las dimensiones anteriormente mencionadas (agotamiento, cinismo e ineficacia profesional). En este caso el agotamiento sería equivalente al agotamiento emocional mencionado anteriormente; el cinismo se refiere a una actitud distante ante el trabajo y las personas involucradas, por lo que sería equivalente a la despersonalización; la ineficacia profesional sería equivalente a la falta de realización personal, definiéndose así como la sensación de no ser competente en el trabajo. Así pues, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo especifica que las dimensiones o características del síndrome afectan a diferentes niveles: el agotamiento a nivel personal, el cinismo a un nivel social y la ineficacia profesional a nivel profesional, valga la redundancia.

Causas y consecuencias del *burnout*

El síndrome de *burnout* puede manifestarse por escasez de recursos e incluso por un elevado grado de exigencia. La causa fundamental de su manifestación es por la aparición de una gran carga afectiva, y el resultado suele ser la pérdida de interés que resulta en el establecimiento de una relación de deshumanización con el paciente, todo ello debido a la desmotivación y el cansancio emocional hacia su trabajo (Marente, 2006). En la Fig. 1 se ilustra el proceso de generación del síndrome de *burnout*.

Figura 1. Modelo del proceso de Síndrome de estar Quemado en el trabajo.



Fuente: Creación propia, extraído de Cox, Kuk & Leiter (1993).

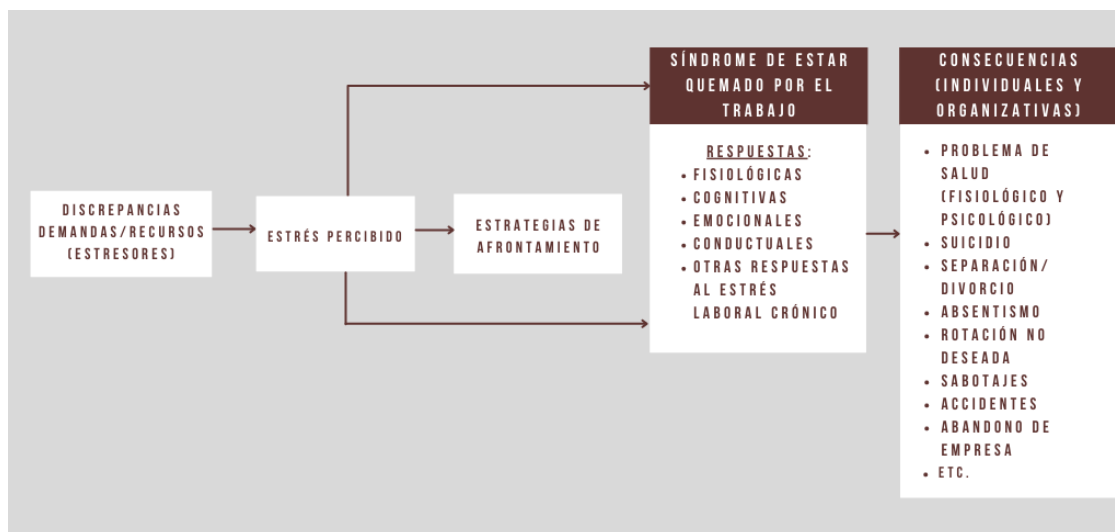
Volviendo a mencionar las notas de buenas prácticas o notas técnicas de prevención (NTP), en la NTP 705 se especifican algunos síntomas o consecuencias del síndrome de estar quemado por el trabajo (o *burnout*), que se pueden dividir en síntomas o consecuencias para el trabajador y para la organización. De esta forma, algunos de los síntomas que inciden en el trabajador se dividen en:

- Psicosomáticos: el ya mencionado agotamiento, dolores de cabeza, problemas de sueño, problemas digestivos y nerviosos, hipertensión, dolores musculares, ...
- Conductuales: la despersonalización ya mencionada, absentismo laboral, cambios de humor, conductas agresivas e hiperactivas, consumo excesivo de ciertas sustancias perjudiciales ...
- Emocionales: el ya mencionado agotamiento emocional, distanciamiento afectivo, sentimientos de culpa, irritabilidad, y sentimientos de soledad, impotencia, depresivos, de baja realización personal ...
- Actitudinales: el cinismo ya mencionado, apatía, desconfianza, hostilidad, baja verbalización ...
- Interpersonales: reducción de la calidad de vida personal, problemas con familiares, pareja y amigos, interacciones hostiles y, comunicación deficiente, aislamiento ...

Por último, en cuanto a la organización, también se dan algunos síntomas ya mencionados, como la falta de comunicación o el deterioro de las relaciones interpersonales, lo que incide también en el trabajo, disminuyéndose así el compromiso con la organización, la eficacia del rendimiento, la motivación, la calidad de los servicios prestados, y se incrementan el absentismo, la rotación y abandono de la organización. En la Fig.2 se plasma el deterioro que produce el

síndrome en los diferentes aspectos de la vida de la persona afectada y algunas de las posibles consecuencias a las que puede llevar la manifestación del síndrome de *burnout*.

Figura 2. Desarrollo y consecuencias del síndrome de estar quemado por el trabajo.



Fuente: Creación propia, extraído de Gil-Monte (2005).

1.2.2 Burnout en población docente

La incidencia del síndrome de *burnout* se da, en su mayoría, en aquellos profesionales que prestan servicio directo a otras personas; algunos ejemplos de estas profesiones son enfermeros, profesores, trabajadores sociales, cuidadores, etc. La incidencia del síndrome en estos profesionales tiene gran relevancia y repercusión en la calidad de vida de los propios profesionales y de las personas implicadas (Maslach, 1978). Es un hecho que existe una alta prevalencia del síndrome entre los profesionales docentes (Campos & Saldanha-de Lucena, 2017), por lo que los profesores son un grupo profesional en el que se debe prevenir y estudiar la aparición del síndrome. Es más, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la profesión docente se encuentra en riesgo, considerándose una de las categorías profesionales con mayor prevalencia de enfermedades ocupacionales y del síndrome del *burnout* (Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud, 1984)

Incluso existen otros artículos como el de Castillo & Alzamora (2015) en el que se reitera el acuerdo general de que la docencia es una profesión de alto riesgo en cuanto a la presentación de síntomas de estrés crónico y/o *burnout*.

Asimismo, la incidencia de esta enfermedad laboral se ha visto pronunciada por las transformaciones económicas y políticas que se han sufrido en los últimos años, ya que estos cambios han tenido una influencia directa sobre el contexto en el que se desenvuelve el profesorado, traduciéndose así en el aumento de la exigencia en aquellos ambientes profesionales, lo que tiene grandes repercusiones, en especial, en la salud mental de los docentes (López, Restrepo & López, 2013).

A su vez, los resultados de Jiménez-Figueroa, Jara-Gutiérrez & Miranda-Celis (2012) detectan que una gran cantidad de profesores muestran sintomatología del síndrome de quemarse por el trabajo (43,82 %) y otro gran porcentaje de profesores ya estaba afectado por dicho síndrome (40,45 %).

Aunado a lo anterior, son muchos los estudios centrados en estudiar cómo actúa el síndrome de *burnout* en profesores. Uno de estos estudios es el de Rodríguez-Ramírez, Guevara-Araiza & Miramontes-Anaya (2017), que muestra una gran incidencia del síndrome en los docentes al tratar de analizar las causas y efectos del estrés laboral en este grupo de profesionales de una escuela secundaria de Chihuahua (México). En adición, se extraen algunos resultados relevantes en cuanto este tema, como lo altamente exigente que es la profesión docente, ya que se requieren ciertas habilidades y competencias intelectuales además de la responsabilidad que conlleva, convirtiéndose así su labor diaria en un trabajo muy complejo y estresante; al existir una gran presencia de estrés, el individuo que presenta este riesgo psicosocial es más vulnerable a sufrir ciertos síntomas que indican problemas de salud (insomnio, fatiga, dolores de cabeza, irritabilidad, frustración,...); el estrés laboral afecta no solo a la persona que lo sufre, sino a todas las personas que le rodean, en este caso, al tratarse de profesores, podría llegar a afectar a los amigos, la familia e incluso a sus propios alumnos.

Sobre estos últimos es importante mencionar un estudio reciente en el que se dan ciertas variaciones en trastornos conductuales y la respuesta inmunológica de los alumnos que se encuentran estrechamente relacionadas con el síndrome de *burnout* que manifiesta su profesor (Oberle & Schonert-Reichl, 2016).

1.2 Calidad de vida laboral

1.2.1 Concepto de calidad de vida laboral

Antes de definir la calidad de vida laboral, es necesario conocer el significado de la calidad de vida. La calidad de vida es definida según la Organización Mundial de la Salud (OMS) como la percepción del individuo con respecto a su posición en la vida, todo ello muy relacionado con el sistema de valores, la cultura en los que se encuentra el individuo y las metas, estándares, expectativas y preocupaciones que el mismo individuo tenga. Se trata de un concepto multidimensional que incluye diferentes aspectos como el bienestar, la independencia, la satisfacción con la vida, la autonomía, la salud y aspectos ambientales (Fleck et al., 1999).

En cuanto al término de calidad de vida laboral, nos podemos referir a él como tal, como calidad de vida en el trabajo o incluso como calidad de vida profesional, indistintamente (Rosas, Preciado, Plasencia & Colunga, 2016), término que de aquí en adelante acotaremos como CVL (calidad de vida laboral).

Y de la misma manera que el concepto de calidad de vida, el término CVL también es un concepto multidimensional y multicausal, por lo que se hace complicado encontrar una definición común del concepto. Entre las distintas aproximaciones podemos destacar la definición de Segurado & Agulló (2002), quienes delimitan que el concepto de CVL puede definirse como aquella percepción o valoración del individuo o trabajador sobre su trabajo, entendiendo este como la totalidad de transformaciones y procesos en la dinámica organizacional que influyen al trabajador, tomando así la CVL un papel determinante en la satisfacción del individuo con respecto a su trabajo. Asimismo, otra definición relevante es la de Gutiérrez (2009), que entiende la CVL como la percepción del trabajador sobre su nivel de satisfacción y bienestar alcanzado, de forma que gran relevancia de este concepto recae sobre la gestión que la organización haga de dicha percepción.

Con todo el entramado en los diferentes intentos de conceptualización del término CVL, Granados (2011) reúne cuatro perspectivas desde las que se puede estudiar este término:

- CVL como realidad de la situación laboral del trabajador: consiste en las estructuras y prácticas organizativas significativas que están relacionadas con el bienestar laboral del individuo.
- CVL como adaptación subjetiva a la situación laboral (por parte del trabajador): se trata de los procesos de actuación y/o interpretación del individuo sobre su situación laboral, que al igual que la perspectiva anterior afecta a su bienestar laboral.
- CVL como ajuste persona-puesto de trabajo: se trata del grado de ajuste o concordancia entre el trabajador y el trabajo a realizar.
- CVL como experiencia subjetiva: en este caso se reúnen todos los elementos de la estructura interna y componentes del bienestar laboral del trabajador en su entorno laboral.

Con todo ello, la CVL se puede comprender como la satisfacción profesional y personal en el desempeño de un puesto de trabajo y en el ambiente laboral, todo ello determinado por ciertos aspectos como las condiciones de trabajo, dirección y gestión organizacional, interés y atracción por las actividades a desarrollar, seguridad laboral ... (Lau, 2000).

Si ponemos el énfasis en la CVL vivida por el trabajador, destacan los conceptos sentimientos, satisfacción o motivación, lo que Elizur & Shye (1990) definen como Calidad de Vida Laboral Psicológica, concepto que recalca la necesidad de tener en cuenta las condiciones objetivas del propio trabajo y las percepciones del propio trabajador sobre la situación y las respuestas somáticas que se den a consecuencia, como, por ejemplo, un mayor índice de absentismo o la aparición de conflictos.

De esta forma, el concepto de calidad de vida en el trabajo supone considerar al trabajador como una fuente de desarrollo para la organización, al tener en cuenta la importancia de la percepción de los trabajadores con respecto a factores relacionados con el trabajo. Bajo el

estudio de la CVL se pueden relacionar con este concepto diferentes variables como el liderazgo, la responsabilidad social, la eficiencia, la equidad y la productividad, con lo que una vez más se demuestra la gran importancia que tiene el concepto de CVL en el desarrollo organizacional, pudiéndose considerar un activo de la empresa (Cruz-Velazco, 2018).

En la misma línea, son varios los factores que están relacionados con la calidad de vida, como por ejemplo la inestabilidad laboral, la sobrecarga de trabajo, el desequilibrio en la conciliación laboral-familiar, la capacitación, los salarios insuficientes, la motivación intrínseca y los estilos de liderazgo (Fernández, Heras & Dueñas, 2010; Silva, 2009; Teran & Botero, 2011).

Existen diferentes formas de evaluar la CVL y, al tratar de evaluar este concepto tan complejo, Easton & van Laar (2018) describen su escala The Work-Related Quality of Life (WRQoL) scale, que cuenta con 6 subescalas o factores: satisfacción laboral y profesional, bienestar general, interfaz hogar-trabajo, estrés en el trabajo, controlan el trabajo, y condiciones de trabajo. Esta escala se describe con mayor detalle en la metodología de la presente investigación.

1.2.2 Calidad de vida laboral en población docente

Aquellas organizaciones que ponen énfasis en sus recursos humanos, que cuentan con metas establecidas que buscan la eficacia y eficiencia en sus resultados, además de tener trabajadores comprometidos con la organización y con sensación de orgullo personal, se complementan de forma considerable con que el trabajador se sienta cómodo en el trabajo y por lo tanto tenga una adecuada CVL (Gutiérrez, 2009). Por ello, se hace necesario el estudio concreto en la población docente, para conocer cuáles son las condiciones que viven estos profesores y que provoca en ellos ciertas consecuencias negativas, como los riesgos psicosociales.

Al tratar de descubrir el nivel de vida laboral de profesores de enseñanza básica y media chilenos a través del análisis de indicadores sobre la realidad del trabajo y la comparación de variables sociodemográficas, se percibe un adecuado apoyo directivo y motivación intrínseca; no obstante, presentan una gran carga de trabajo que incide directamente en falta de tiempo en la vida personal, gran cantidad de trabajo, estrés, agobio, mucha responsabilidad, dificultad para la desconexión de la jornada de trabajo y una baja satisfacción con respecto al salario. Todo ello manifiesta las condiciones de trabajo precarias a las que se ven sometidos los docentes, llegando a afectar a su CVL. Estos datos recalcan la importancia de establecer una gestión directiva efectiva para fortalecer los recursos humanos y materiales, las relaciones interpersonales y los procesos de toma de decisiones, con el fin de promover un clima de colaboración y desarrollo de cada uno de los miembros de la organización (Miño-Sepúlveda, 2016).

A su vez, Reyes-Robles (2017) pone en relación la satisfacción con la vida y la CVL en docentes de instituciones educativas estatales de Lima metropolitana, encontrando una significativa y moderada relación entre ambas variables de forma negativa, de forma que a mayor satisfacción

con la vida, menor CVL reportada por los docentes, y viceversa. Estos hallazgos tienen su razón de ser con el fin de mejorar las políticas de Recursos Humanos del Ministerio de Educación de Perú.

De la misma forma, Acosta, Aguilera, Torres, Acosta & Berard (2018) ponen el énfasis en comprender el significado de la CVL en profesores de una universidad privada de Colombia, a través de su descripción, análisis e interpretación. Es complicado encontrar aspectos comunes en el significado de la CVL, ya que para cada profesor tiene un significado particular, pero se pueden extraer ciertos elementos comunes, mostrándose así que la CVL se promueve a través de la satisfacción de necesidades fisiológicas, autorrealización, reconocimiento, seguridad y autonomía, al mismo tiempo que la insatisfacción se da a través de la falta o carencia de un plan de carrera transparente, la creación de espacios para los hijos de los profesores, el cuidado de los tiempos de desplazamiento y la creación de ambientes en los que poder descansar.

De igual importancia, en algunas instituciones educativas latinoamericanas se ha detectado cierto desequilibrio entre las actuaciones laboral y familiar, desembocando en tensiones que repercuten en la CVL de los profesores, con posibles graves consecuencias psicosociales teniendo en cuenta dos tipos de dimensiones (objetiva y subjetiva), las prácticas de resiliencia por parte de profesores, la remuneración y estatus en su lugar de trabajo (en este caso es la universidad), y la flexibilidad, entre otras variables. Con ello, se concluye que las condiciones contractuales, la estabilidad y la carga laboral tienen un papel muy impotente en la disminución de la CVL en caso de que se genere un desequilibrio entre la vida personal y la laboral (Terán-Rosero & Botero-Álvarez, 2011).

Por otro lado, los docentes más afectados son aquellos de instituciones universitarias con contratación temporal, lo que puede llegar a converger en el desgaste de la salud física y mental (Garrido-Pinzón, Uribe-Rodríguez & Blanch, 2011). Estos últimos autores también destacan que la evaluación de los riesgos psicosociales tiene un impacto positivo sobre la calidad de vida de los profesores.

Un plan formativo personalizado y el seguimiento periódico de la satisfacción de la población docente ayuda a crear una estabilidad en la CVL de docentes, detectando las necesidades y haciendo ver a los docentes que sus necesidades son escuchadas y atendidas por las personas pertinentes, como coordinadores y directivos, y que estos mismos orienten a los docentes para facilitar su trabajo (Peñaherrera-Larenas, Cárdenas-Cobo & Cedillo-Fajardo, 2015).

Y, por último, al igual que se mencionó anteriormente en el apartado “*Burnout* en población docente”, Braun, Schonert-Reichl & Roeser (2020) indican que la satisfacción con la vida de los profesores influye directamente sobre el bienestar de sus estudiantes, concepto que, como se ha comentado, está muy vinculado a la percepción de CVL.

1.3 Relación entre *burnout* y calidad de vida laboral

Son diversos los hallazgos que indican la relación entre una baja CVL con los síntomas del estrés crónico (García, González, Aldrete, Acosta, & León, 2014; Sharp Donahoo, Siegrist, & Garrett-Wright, 2017).

Entre la literatura existente, pocos son los estudios centrados en poner en relación los conceptos de *burnout* y calidad de vida laboral/profesional en docentes.

No obstante, destacan los estudios centrados en la calidad de vida. Un excelente ejemplo es el de Campos & Saldanha-de Lucena (2017), el cual muestra que aquellos profesores de educación superior que se ven más afectados por el síndrome de *burnout* presentan una mayor afeción negativa en su calidad de vida, por lo que ambos conceptos están muy ligados, de forma inversa. Sin embargo, este estudio evalúa la calidad de vida, concepto que, como se ha comentado anteriormente, está muy ligado a la CVL, pero el primer concepto es más amplio.

Por otro lado, el estudio de Jiménez-Figueroa, Jara-Gutiérrez & Celis (2012) anteriormente mencionado trata de indagar sobre la satisfacción laboral, y, sorprendentemente, los niveles de esta dimensión oscilaban entre altos y bajos, por lo que se trata de una variable que no explica mucho sobre la aparición de síntomas y el síndrome de *burnout*, pero sí se encuentra una relación inversamente significativa entre dichas variables (a mayores niveles de *burnout*, menores niveles de satisfacción laboral), y precisamente el concepto de satisfacción laboral se encuentra muy ligado a la CVL.

Continuando con la relación entre *burnout* y calidad de vida laboral, Patlán-Pérez (2013) analiza esta relación teniendo en cuenta que la calidad de vida en el trabajo se divide en las variables conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral; los resultados de este estudio muestran una relación directa del síndrome con el Conflicto trabajo-familia, pero se encuentra una relación inversa entre *burnout* y satisfacción laboral, lo que nos indica el efecto negativo que tiene la presencia de síntomas del síndrome de *burnout* sobre la CVL del profesional en empleados de una institución de salud.

En la misma línea, Caballero-Pedraza, Contreras-Torres, Vega-Chávez & Gómez-Shaikh (2017) detectan una incidencia alta y moderada de *burnout* en personal de salud, y se da la relación entre el cansancio emocional y la CVL

Por último, reforzando lo ya expuesto, Flores, Genaro, Cruz, Vega & Pérez (2013), vuelven a confirmar que la CVL el resultado de un equilibrio entre demandas, recursos y ausencia de *burnout*, en este caso en personal sanitario.

En el sector educativo se le da poca importancia al estrés crónico y cómo puede repercutir en la CVL de los profesores, ante ello, Chuquimarca y Elizabeth (2020) tratan de determinar la incidencia del síndrome de *burnout* sobre la CVL de docentes, mostrándose que el síndrome explica en un 58 % la variabilidad de la CVL, de forma que se confirma la relación entre el

burnout y la CVL, en especial con las dos variables de *burnout* despersonalización y falta de realización personal.

Asimismo, continuando con la relación de ambas variables, otro estudio realizado por Akar (2018) refleja la existencia de una relación inversamente proporcional entre las variables *burnout* y percepción de CVL en profesores de colegios estatales de Kilis (Turquía), al tratar de poner en relación estas y otras variables.

En otra investigación de Corimanya-Gamarra & Quintanilla-Merma (2021), los docentes de la región Arequipa mostraron en su mayoría niveles bajos y medios de *burnout*, y solo un 16,9 % de ellos reportaron niveles altos del mismo. En cuanto a la CVL los datos son equivalentes al *burnout*, ya que un gran porcentaje presenta niveles altos y medios de CVL, y solo un 6,9 % reporta niveles bajos de la misma. Sobre la relación de ambos conceptos, esta es significativa, tomando una dirección inversa, de forma que a menor CVL percibida, existe una mayor tendencia a presentar síntomas de *burnout*.

En la misma línea, los hallazgos de Salazar-Julca (2020) indican que los docentes de una institución educativa muestran niveles intermedios de síndrome de *burnout* y niveles bajos de CVL, pero curiosamente existe una correlación significativa inversa entre estas variables, de forma que, a mayores niveles de síndrome de *burnout*, menores de CVL.

No obstante, de forma contraria a todo lo mencionado, otro estudio realizado por Salgado-Roa & Leria (2018) muestra que no existe correlación entre la CVL y el síndrome de *burnout*.

Aun así, de forma general, podemos concluir que la mayoría de las investigaciones encuentran una relación entre ambas variables, tomando una dirección inversa y significativa.

Por último, en lo que se refiere a la población concreta objeto de la presente investigación, son muchos los estudios que se centran en el estudio del *burnout* en población docente universitaria (Campos & Saldanha de Lucena, 2017; Palacios, Edilia, & Montes, 2017; Fajardo, Montejo, Molano, Hernández, & Quintero, 2013), pero aquellos estudios centrados en docentes extraescolares son prácticamente inexistentes, por no hablar de aquellos estudios que pongan en relación las variables *burnout* y CVL.

1.4 Influencia de la docencia *online*

Con la llegada de la pandemia por COVID-19, muchos de estos profesores se han visto forzados a seguir con sus labores docentes a través del teletrabajo o trabajo remoto, cuyos efectos se estudian en la presente investigación. De esta forma, García, Guevara y Mella (2007), al tratar de evaluar la calidad de vida de los teletrabajadores muestran que en la percepción de estos trabajadores solo disminuye el componente de acoso laboral, pero sorprendentemente los niveles de suficiencia en las retribuciones y equilibrio entre vida y trabajo muestran un nivel

bastante bueno, y el resto de aspectos como las oportunidades de producción, balance entre familia-labor y equidad interna y externa en su salario se mantienen en un nivel promedio.

Por otro lado, la sensación de tener dificultades en el manejo de la tecnología, sobre todo en aquellos casos en los que los profesores deben realizar su trabajo en remoto aplicando las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) y las tareas adicionales que conlleva este tipo de trabajo, como la necesidad de realizar tareas del hogar, puede llegar a suponer la sobrecarga de los docentes, e influye en una calidad pobre en lo que se refiere al ámbito laboral (Salé, 2018).

De la misma forma, llevándolo a la población docente y centrándonos en el estrés laboral, los docentes se ven más comprometidos a sufrir enfermedades profesionales durante la pandemia de COVID-19, como el estrés laboral, ya que se ven expuestos a situaciones de aislamiento social agravadas por verse forzados a impartir la docencia a distancia. Para erradicar esta realidad es necesario incrementar el apoyo y seguimiento psicológico individualmente y por parte de la organización, en definitiva, cuidar la salud mental de los profesores (Ribeiro, Scorsolini-Comin & Barcellos-Dalei, 2020).

En la misma línea, en el estudio realizado por Naranjo-Andrade (2020) los profesores reportaron niveles leves y manejables de estrés con respecto a las actividades realizadas durante la emergencia sanitaria por COVID-19, es decir, empleando la modalidad del teletrabajo. Es más, los profesores transmiten que este tipo de modalidad de trabajo puede resultar beneficioso al poder pasar más tiempo con su familia. Estos datos positivos sobre el teletrabajo van más allá de lo mencionado, los docentes se sienten menos controlados, aunque curiosamente la mayoría tiene preferencia por la docencia presencial, pero también una gran cantidad de ellos están dispuestos a continuar con la modalidad de teletrabajo.

Otros estudios más recientes, originados como consecuencia de la llegada de la reciente pandemia, como el de Benites-Ruiz (2020), manifiestan una relación altamente significativa entre la implementación del teletrabajo por el estado de emergencia por COVID-19 y la CVL de docentes universitarios, dándose esta relación de forma directa; de forma que, a una mejor forma de implementación del teletrabajo (que cuente con las dimensiones cultura organizacional, optimización de procesos, herramientas tecnológicas y capacitación), mejor es percibida la CVL de estos docentes universitarios (entendida como las condiciones y entornos de trabajo favorables). Asimismo, es importante destacar que los resultados muestran altos niveles de ambas variables, tanto de una adecuada implementación del teletrabajo como de una favorable o eficiente CVL.

Por otro lado, otro estudio reciente de Avella-Camacho, Hernández-Celis & Suarez-Quecano (2020), tratan de analizar el efecto que ha causado el cambio de modalidad laboral (en remoto o teletrabajo) sobre factores como el bienestar y la calidad de vida en docentes, entendiéndose esta última como la calidad de vida laboral y familiar. Sorprendentemente, los resultados indican

que la CVL no se ha visto influenciada por la nueva modalidad de enseñanza, pero ciertamente se hace necesario cierto acompañamiento para facilitarle su labor docente. Además, cabe señalar que, aunque su CVL no se ha visto afectada, el entorno familiar y personal sí.

De todo ello podemos señalar el interés emergente en el estudio de riesgos psicosociales asociados a la implementación del teletrabajo o trabajo a remoto, lo que puede llegar a incidir directamente sobre la CVL de los docentes. Los problemas psicosociales derivados del teletrabajo pueden ser originados por el aislamiento social producido, la falta de apoyo organizacional percibida por los propios profesores, las largas horas de trabajo e incluso exceder la jornada laboral de la habitual, lo que puede incidir tanto en la CVL ya mencionada, como en la salud física, psicológica y social de los profesores (Lujano-García & Monroy-Bejarano, 2021).

1.5 Hipótesis de la investigación

La presente investigación trata de analizar la incidencia o prevalencia del síndrome de *burnout* a través del análisis e identificación del *burnout* en docentes extraescolares de inglés para niños, y analizar la relación del síndrome con variables propias de la calidad de vida laboral de estos docentes en la organización concreta propuesta (Kids&Us). En adición, se plantean algunas preguntas relacionadas con la impartición de docencia *online*, con el fin de conocer si esta metodología de trabajo ha influido en el desgaste con respecto a la profesión de los docentes.

Para alcanzar el objeto del estudio se plantean una serie de hipótesis a comprobar, con base en la literatura más relevante encontrada, aquella desarrollada anteriormente. El trabajo empírico parte de las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: El bienestar de los docentes de Kids&Us será bajo.

Hipótesis 1a: Los docentes de Kids&Us mostrarán niveles altos de *burnout*.

Hipótesis 1b: Los docentes de Kids&Us mostrarán niveles bajos de calidad de vida laboral.

Hipótesis 2: Existirá una relación entre las variables *burnout* y calidad de vida laboral en la muestra de docentes de Kids&Us.

Hipótesis 3: Los docentes de Kids&Us mostrarán una diferencia significativa en el nivel de *burnout* entre aquellos que han realizado docencia *online* y aquellos que no la han realizado.

2 METODOLOGÍA

Para probar las hipótesis de este estudio se ha utilizado un diseño metodológico cuantitativo.

A continuación, se presenta el desarrollo de la investigación, concretando el tipo de participantes objetivo del estudio, el procedimiento seguido en la recogida de datos, los instrumentos empleados y el análisis de datos que se ha creído más conveniente.

2.1 Procedimiento

Los datos de la presente investigación se han obtenido a través de la administración de un cuestionario de Google Forms, cumplimentado por profesores de Kids&Us, a los que se les solicitó participar en la investigación a través de las plataformas WhatsApp y LinkedIn durante las fechas comprendidas entre el 22 de abril y el 16 de mayo de 2021. La duración de la cumplimentación del cuestionario es de alrededor de cinco minutos, lo que se les indica antes de su realización.

Antes de la cumplimentación del cuestionario se les indicó, en adición a la duración anteriormente mencionada, el propósito de la investigación y sus fines meramente académicos, solicitando así su cooperación y garantizando el anonimato y confidencialidad de los datos aportados.

2.2 Participantes

El presente estudio se ha centrado en profesores de Kids&Us. En cuanto a la organización, Kids&Us es una empresa dedicada a la enseñanza de la lengua inglesa con una metodología propia para niños en edades comprendidas entre los 3 y 18 años de edad. La empresa se fundó en el año 2003, cuya primera sede y la que ahora es la principal se encuentra en Manresa, Cataluña. Actualmente cuentan con alrededor de 486 centros de enseñanza repartidos por España, Andorra, Bélgica, Italia, Francia, México, Marruecos y República Checa entre otros países, además de contar con más de 150.000 niños y niñas que aprenden a través de su metodología. La misión principal de la compañía gira entorno a la enseñanza innovadora, dinámica y comprometida con las futuras generaciones, siendo la excelencia clave del éxito en el aprendizaje. La visión que persigue es brindar a sus alumnos con la posibilidad de aprender lenguas a través de su método propio, un método amable y eficaz para construir un mundo en el que la comunicación no sea una barrera.

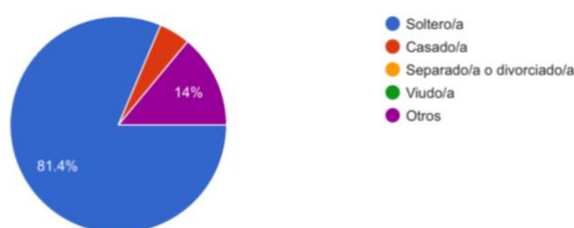
La muestra del estudio está compuesta por 45 profesores que actualmente trabajan en algún centro de Kids&Us, distribuidos por toda España, contando con 42 mujeres y 3 hombres.

La edad de los participantes se sitúa entre los 19 y 39 años, siendo la edad media de la muestra de 26.33 años, con una desviación típica de 5.05.

En adición, se muestra en los Graf. 1, 2, 3 y 4 los porcentajes en cuanto a estado civil, personas a cargo, nivel de estudios y situación laboral actual que reportaron los participantes, respectivamente. Hay que destacar que de los 45 participantes solo respondieron a estas preguntas sociodemográficas 44 de ellos.

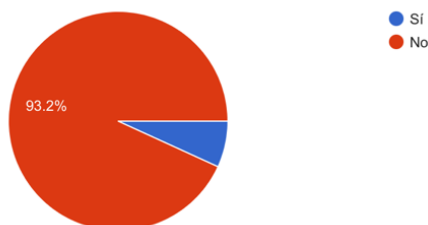
Concretando, en el Graf. 1 se puede apreciar que un 81.4 % de los participantes tiene un estado civil soltero, seguido de “Otros” (14%) y casado/a con un total de 2 participantes.

Gráfico 1: porcentajes variable estado civil



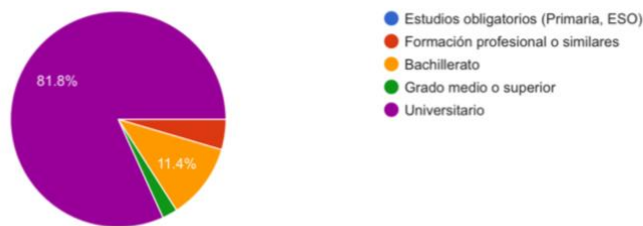
En el Graf. 2 se observa que la mayoría de profesores no tiene personas a cargo, solo el 6.8% reportan contar con personas a cargo.

Gráfico 2: porcentajes variable personas a cargo



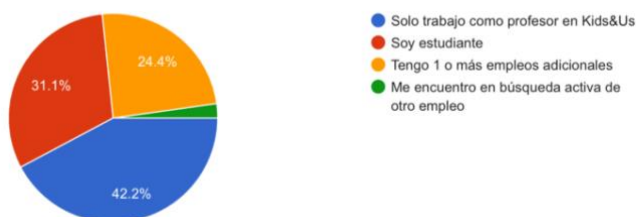
En el Graf. 3 se ve de forma representada que la mayoría de estos profesores tiene al menos un nivel universitario de estudios (81.8%), seguido del bachillerato (11.4%), formación profesional (2 participantes) y grado medio o superior (1 participante). Sorprendentemente ninguno de los profesores encuestados posee como nivel de estudios más alto alcanzado aquellos estudios obligatorios como primaria o ESO.

Gráfico 3: porcentajes variable nivel de estudios alcanzado



Por último, en el Graf. 4 se muestran los datos sobre la compaginación de la labor docente con otras actividades tanto profesionales como laborales, viéndose así que la mayoría de los profesores trabajan únicamente en la organización concreta como profesores (42.2 %), seguido de un 31.1 % que lo compagina con estudios, un 24.4 % que tiene algún o algunos empleos adicionales, y solo 1 participante se encuentra en búsqueda activa de otro empleo. Estos datos describen que, aunque la mayoría de profesores solo se dedique a esta actividad profesional, un gran porcentaje son estudiantes y otro se ve forzado a compaginarlo con otro trabajo, lo que se puede extrapolar a que el propio empleo aporta cierta flexibilidad en cuanto a horario y/o los profesores sienten necesidad de buscar otro trabajo por razones económicas, de disponibilidad, etc.

Gráfico 4: porcentajes variable situación laboral o profesional actual en adición a la labor docente



Con todo ello, se puede apreciar la tendencia de los participantes de ser solteros, no tener personas a cargo, poseer un nivel de estudios alcanzado universitario, y la situación laboral de encontrarse únicamente trabajando como docentes en Kids&Us.

Todas las muestras recogidas fueron empleadas en el análisis estadístico.

2.3 Instrumentos

El cuestionario administrado está compuesto por:

2.3.1. Un breve cuestionario sociodemográfico

en el que se solicitan algunos datos sobre los participantes: edad, género, estado civil, personas a cargo, nivel de estudios alcanzado, situación profesional actual, todos ellos datos cuya respuesta no es obligatoria.

2.3.2. *Un cuestionario sobre enseñanza online (creación propia)*

Su objetivo es averiguar cuántos de los docentes han realizado esta metodología de trabajo, cuándo han comenzado a emplearla, y si esta metodología de trabajo incide en el desgaste percibido. Se ha considerado que recae gran importancia bajo este aspecto, en especial tras la llegada de la pandemia por COVID-19, ya que la mayoría de los profesores de diferentes ámbitos y alrededor del mundo se han visto en la obligación de teletrabajar para poder continuar con su labor docente, lo que ha supuesto un cambio radical en las condiciones laborales y en la salud mental de los trabajadores.

2.3.3. *Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES; Maslach, C., Jackson, S. E., & Schwab, R. L., 1986) versión española*

Se trata de un cuestionario con un patrón de respuesta tipo Likert de 0 a 6 puntos, donde 0 significa "Nunca" y 6 significa "Todos los días". El cuestionario está compuesto por 22 ítems sobre sentimientos, afirmaciones y actitudes profesionales de los profesores en su lugar de trabajo, y hacia sus alumnos. En cuanto a su fiabilidad, presenta un alfa de Chronbach de 0.90 para agotamiento emocional, 0.76 para despersonalización, y 0.76 para eficacia personal.

El fin de este cuestionario es la evaluación del síndrome de *burnout* mediante la medición de la intensidad y frecuencia con la que se sufre *burnout*, a través de 3 dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y eficacia personal). Aunque estas dimensiones ya fueron explicadas y definidas en el Marco teórico, a continuación se plasma un resumen de ellas:

- La dimensión **agotamiento emocional** (9 ítems) describe sentimientos de estar abrumado y agotada emocionalmente por el trabajo. Un ejemplo de ítem es "*me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo*".
- La dimensión **despersonalización** (5 ítems) describe una respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos implicados. Un ejemplo de ítem es "*creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales*".
- La dimensión **realización o eficacia personal** (8 ítems) describe sentimientos de competencia y realización exitosa del trabajo hacia los demás. Un ejemplo de ítem es "*tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis alumnos/as*".

2.3.4. *Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale (Easton & Van Laar, 2018), traducción española*

Se trata de una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 1 significa “Muy en desacuerdo”, y 5 significa “Muy acuerdo”, respondiendo en función del grado de acuerdo (de menor a mayor acuerdo) con las afirmaciones. La escala está compuesta de 24 ítems y seis dimensiones.

Las dimensiones de la escala son:

- **Satisfacción laboral y profesional** (Job and Career Satisfaction – JCS) (6 ítems): se trata de aquellas cuestiones relacionadas con la satisfacción con el trabajo y aspectos profesionales, buscando medir el nivel en el que el individuo siente que su lugar de trabajo le proporciona una sensación de logro, autoestima y realización de su potencial. Un ejemplo de un ítem de esta dimensión es “*Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo*”.
- **Bienestar general** (General Well-being – GWB) (6 ítems): se trata de sentimientos generales de felicidad y de satisfacción con la vida, influenciado tanto por el hogar como por el trabajo. Este factor incluye aspectos de bienestar psicológico y de salud física general. Un ítem de esta dimensión es “*Me siento bien en este momento*”.
- **Interfaz hogar-trabajo** (Home-work interface – HWI) (3 ítems): trata de abordar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, y el nivel en el que se percibe que el empleador ayuda a promocionar una mejor vida familiar del empleado. Este factor es comúnmente conocido como el conflicto entre el trabajo y la familia, destacando la relevancia de equilibrar las demandas del hogar con el trabajo. Un ejemplo de ítem de esta dimensión es “*Mi organización/empresa me da las facilidades y flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar*”.
- **Estrés en el trabajo** (Stress at Work – SAW) (2 ítems): se trata de la percepción del propio individuo sobre las presiones y excesivas, o la sensación de estrés en el trabajo, este factor se relaciona con las demandas laborales. Un ejemplo de ítem de esta dimensión es “*Me siento presionado en el trabajo a menudo*”.
- **Control en el trabajo** (Control at Work – CAW) (3 ítems): es básicamente la sensación de control en el trabajo, concepto que está altamente relacionado con la satisfacción laboral y la salud y bienestar de los empleados. Un ítem de esta dimensión es “*Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo*”.
- **Condiciones de trabajo** (Working Conditions – WCS) (3 ítems): evalúa el grado de satisfacción del empleado con sus condiciones de trabajo, nivel de recursos disponibles y seguridad en el trabajo, en resumidas cuentas, se refleja el grado en el que se percibe si ese trabajo cumple con los requisitos básicos y su satisfacción con el entorno físico del trabajo. Un ejemplo de ítem de esta dimensión es “*Mi jefe me promociona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente*”.

En adición, el último ítem (Overall Quality of Working Life item – OVL) proporciona una medida sobre la validez y fiabilidad de los ítems, cuya formulación es “En general, estoy satisfecho/a con la calidad de mi vida laboral”. No obstante, para el cálculo de la puntuación general de la

CVL se debe calcular la media de las puntuaciones de los 23 ítems que proporcionan las 6 dimensiones, sin contar con este último ítem.

La fiabilidad de las dimensiones son 0.86 para la satisfacción laboral y profesional, 0.82 para bienestar general y la interfaz hogar – trabajo, 0.81 para las dimensiones estrés en el trabajo y control en el trabajo, y de 0.75 para condiciones de trabajo.

El cuestionario completo se muestra en el anexo I.

2.4 Análisis de datos

Para realizar el análisis de datos y así poder contrastar las hipótesis planteadas se utilizó el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Science), versión 25 para Mac.

Se volcaron todos los datos proporcionados por los participantes en una hoja de datos del programa, donde se plasmaron los ítems de las variables sociodemográficas (6 ítems) y el cuestionario sobre enseñanza *online* (5 ítems), se crearon ítems adicionales para el estudio de las variables *burnout* (proporcionado por el MBI-ES) y CVL (calidad de vida laboral) (proporcionado por el WRQoL) en función de cada dimensión (3 ítems de *burnout* y 6 ítems de CVL y un ítem adicional de la media de cada una de las variables, *burnout* y CVL. Algunos ítems de cada escala se invirtieron según sus normas de corrección.

Para crear el ítem de media de *burnout* se invirtieron las puntuaciones de la dimensión realización o eficacia personal con el fin de dar una medida directa del *burnout*, es decir, a mayor media general, mayores niveles de *burnout* reportados; por otro lado, las variables agotamiento emocional y despersonalización se mantuvieron, ya que indican de forma directa mayores niveles de *burnout*.

Los datos aportados por los participantes a través del cuestionario se analizaron mediante estadísticos descriptivos (medias, desviaciones típicas), correlaciones, regresiones y pruebas no paramétricas. En concreto, se extrajeron estadísticos descriptivos y correlaciones de todas las variables anteriormente mencionadas (6 demográficas, 5 de enseñanza *online*, 3 de las dimensiones de *burnout*, 6 de las dimensiones de CVL, 1 de media de *burnout* y 1 de media de CVL) y se realizó una regresión lineal múltiple entre las variables media de *burnout* y media de CVL.

3 RESULTADOS

3.1 Descriptivos

En primer lugar, con el fin de estudiar la incidencia del *burnout* y la situación de la calidad de vida laboral (CVL) percibida por los docentes se analizan la media y desviación típica de dichas variables y de sus dimensiones. Los resultados obtenidos se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de las medias y dimensiones de *burnout* y calidad de vida laboral.

	Media	Desv. Desviación	N
CVL_MEDIA	3,2398	,92122	45
MBI_MEDIA	2,7375	,83463	45
MBI_Agot	2,6938	1,55251	45
MBI_Desp	1,1778	1,23452	45
MBI_Realiz	4,7667	,97614	45
CVL_JCS	3,4222	1,01105	45
CVL_CAW	2,6963	1,16086	45
CVL_GWB	3,2407	,94852	45
CVL_HWI	3,3778	1,13840	45
CVL_SAW	3,0000	1,19659	45
CVL_WCS	3,4296	1,24036	45
CVL_OVL	3,2667	1,30384	45

Estos resultados muestran que los niveles de CVL son medio-altos ($M = 3.24$, $SD = 0.92$), y los de *burnout* tienden a ser medio-bajos ($M = 2.74$, $SD = 0.83$), atendiendo a las medias de cada escala.

Si nos centramos en las variables de cada escala, en la escala de *burnout* se puede apreciar que los niveles de agotamiento ($M = 2.7$, $SD = 1.55$) y despersonalización ($M = 1.17$, $SD = 1.23$) tienden a ser bajos, y los niveles de realización personal tienden a ser altos ($M = 4.8$, $SD = 0.98$), lo que indica que la muestra de docentes reporta niveles bajos de *burnout*, debido a que esta última dimensión (realización personal) se relaciona de forma inversa con la aparición de síntomas de *burnout*. Por otro lado, en lo que se refiere a las variables de CVL, los resultados tienden a ser medio-altos entre todas las dimensiones, obteniendo la media más baja en la dimensión de control en el trabajo ($M = 2.7$, $SD = 1.17$), seguido de estrés en el trabajo ($M = 3$, $SD = 1.2$), bienestar general ($M = 3.24$, $SD = 0.95$), la interfaz hogar-trabajo ($M = 3.37$, $SD =$

1.14), y se reportan mayores puntuaciones en las dimensiones condiciones de trabajo ($M = 3.429$, $SD = 1.24$) y satisfacción laboral y profesional ($M = 3.422$, $SD = 1.01$).

Por otro lado, en lo que se refiere a la docencia *online* y su influencia sobre el desgaste profesional percibido, la mayoría de docentes han impartido esta metodología de trabajo y consideran que el desgaste percibido ha aumentado, como se muestra a continuación en la tabla 2.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de los ítems sobre docencia *online*.

	Docencia_online	Comienzo_online	A_gusto_online	Influencia_des	Dism_aum
N Válido	45	40	40	40	25
Perdidos	0	5	5	5	20
Media	1,11	1,93	1,35	1,38	1,88
Desv.	,318	,267	,483	,490	,332

Además, de los estadísticos descriptivos anteriores se puede extraer que la mayoría de los profesores comenzaron a impartir la docencia *online* después de la llegada de la pandemia por COVID-19 ($M = 1.93$, $SD = 0.267$), y la mayoría de los docentes que reportan que esta metodología ha influenciado en el desgaste percibido indican que el desgaste ha aumentado ($M = 1.88$, $SD = 0.332$).

3.2 Análisis de correlaciones

A pesar de haberse realizado el análisis de correlaciones con todas las variables, los datos que más aportan información son los de las medias y dimensiones de *burnout* y CVL. El análisis de correlaciones se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3. Análisis de correlaciones.

		CVL_MED	MBI_MED	MBI_Ago	MBI_Des	MBI_Real	CVL_JCS
CVL_MEDIA	Correlación de Pearson	1	-,340*	-,493**	-,128	,393**	,943**
	Sig. (bilateral)		,022	,001	,401	,008	,000
	N	45	45	45	45	45	45
MBI_MEDIA	Correlación de Pearson	-,340*	1	,699**	,714**	-,274	-,221
	Sig. (bilateral)	,022		,000	,000	,069	,145
	N	45	45	45	45	45	45
MBI_Agot	Correlación de Pearson	-,493**	,699**	1	,493**	-,509**	-,336*
	Sig. (bilateral)	,001	,000		,001	,000	,024
	N	45	45	45	45	45	45

MBI_Desp	Correlación de Pearson	-,128	,714**	,493**	1	-,380*	-,064
	Sig. (bilateral)	,401	,000	,001		,010	,677
	N	45	45	45	45	45	45
MBI_Realiz	Correlación de Pearson	,393**	-,274	-,509**	-,380*	1	,321*
	Sig. (bilateral)	,008	,069	,000	,010		,032
	N	45	45	45	45	45	45
CVL_JCS	Correlación de Pearson	,943**	-,221	-,336*	-,064	,321*	1
	Sig. (bilateral)	,000	,145	,024	,677	,032	
	N	45	45	45	45	45	45
CVL_CAW	Correlación de Pearson	,811**	-,229	-,441**	-,001	,243	,739**
	Sig. (bilateral)	,000	,131	,002	,997	,108	,000
	N	45	45	45	45	45	45
CVL_GWB	Correlación de Pearson	,880**	-,348*	-,508**	-,160	,456**	,791**
	Sig. (bilateral)	,000	,019	,000	,293	,002	,000
	N	45	45	45	45	45	45
CVL_HWI	Correlación de Pearson	,856**	-,194	-,265	-,010	,309*	,785**
	Sig. (bilateral)	,000	,202	,079	,948	,039	,000
	N	45	45	45	45	45	45
CVL_SAW	Correlación de Pearson	,486**	-,554**	-,828**	-,435**	,435**	,301*
	Sig. (bilateral)	,001	,000	,000	,003	,003	,045
	N	45	45	45	45	45	45
CVL_WCS	Correlación de Pearson	,893**	-,268	-,292	-,099	,236	,876**
	Sig. (bilateral)	,000	,075	,052	,516	,119	,000
	N	45	45	45	45	45	45
CVL_OVL	Correlación de Pearson	,882**	-,316*	-,349*	-,067	,260	,806**
	Sig. (bilateral)	,000	,035	,019	,663	,085	,000
	N	45	45	45	45	45	45

Como se plasma en la tabla, el coeficiente de correlación de Pearson muestra los valores con correlación moderada y estadísticamente significativa, indicando la relación existente entre las variables:

- La media de CVL se relaciona inversamente con la media de *burnout* ($r=-0.34$ y $p<0.05$) y agotamiento emocional ($r=-0.493$ y $p=0.001$), y tiene una relación directa con la realización personal ($r=0.393$ y $p<0.05$).

- La media de *burnout* se relaciona inversamente con la media de CVL ($r=-0.34$ y $p=0.001$), bienestar general, estrés en el trabajo y el ítem de CVL general ($r=-0.348$, $r=-0.554$ y $r=-0.316$ respectivamente, en el caso de bienestar general y CVL general $p<0.05$, y en estrés en el trabajo $p<0.001$).

3.3 Análisis de regresión

Para conocer si la CVL predice el *burnout*, con el fin de tener un mayor conocimiento de la relación estimada entre ambas variables, se realizó un análisis de regresión entre las variables media de *burnout* y media de CVL.

En el análisis de regresión para el estudio de la capacidad de predicción de la CVL sobre el *burnout* se obtiene que la CVL predice en un 11.5 % la variable *burnout* ($r^2=0.115$), lo que es un porcentaje bastante bajo. Además, la relación entre ambos factores es negativa ($B = -0.308$ y $p=0.022$), y la relación lineal obtenida es estadísticamente significativa, pero se trata de una correlación baja ($r=0.34$).

3.4 Pruebas no paramétricas

Debido al tamaño de la muestra tan reducido con el que contamos, se ha optado por la realización de una prueba no paramétrica para conocer la influencia de haber realizado o no docencia *online* sobre las variables *burnout* y CVL.

Los resultados de la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney muestran que se mantiene la hipótesis nula, con un nivel de significación mayor a 0.5 en ambos casos. Por lo que tanto la CVL ($p=0.08$) como el *burnout* ($p=0.958$) no muestran diferencias significativas en lo que se refiere a la realización o no de la docencia *online* en algún momento de su profesión.

4 DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El principal objetivo del presente trabajo de investigación es conocer la incidencia del síndrome de *burnout* y la relación del mismo con la calidad de vida laboral (CVL) en docentes de Kids&Us, organización centrada en la enseñanza extraescolar de inglés para niños, para así conocer los factores asociados al *burnout* y recalcar la necesidad de una intervención preventiva del síndrome en las organizaciones centradas en la enseñanza. De esta forma, el objetivo general se desprende en 3 objetivos más específicos que se abordan con las 3 hipótesis planteadas.

Los resultados obtenidos en el presente trabajo empírico muestran el incumplimiento de la primera hipótesis, pero se confirman las otras dos hipótesis. De forma más concreta, tras la revisión de la literatura sobre *burnout* y CVL en profesores de diferentes niveles (primaria, secundaria, universitarios) se esperaba que los docentes de Kids&Us presentarían un bajo bienestar, dentro del cual los niveles de *burnout* serían altos y los de CVL serían bajos; sorprendentemente, en los resultados encontrados los docentes reportan niveles medio-bajos de *burnout* y niveles medio-altos de CVL, por lo que se rechazaría la primera hipótesis planteada.

Estos resultados se contradicen con los encontrados por otras investigaciones previas (Campos & Saldanha-de Lucena, 2017; Jiménez-Figueroa, Jara-Gutiérrez & Miranda-Celis, 2012; Ramírez, Guevara-Araiza & Miramontes-Anaya, 2017), los cuales recalcan que una gran cantidad de profesores muestran sintomatología relacionada con el síndrome de *burnout*, siendo la prevalencia del síndrome muy alta en este grupo profesional concreto.

Con respecto a la segunda hipótesis, en el análisis de correlaciones se muestra una relación moderada y estadísticamente significativa entre las variables CVL y *burnout*, por lo que se cumple la segunda hipótesis sobre la relación existente entre el *burnout* y la CVL de la muestra de docentes. Concretando, esta relación es inversa, lo que significa que a mayor CVL, se tiende a reportar menos *burnout*, y a menor CVL reportada se infieren mayores niveles de *burnout*. Si nos centramos en las relaciones entre las medias de CVL y *burnout*, y sus respectivas dimensiones, se encuentra de la misma forma una relación entre la CVL y las dimensiones del *burnout* agotamiento emocional y realización personal, y una relación entre el *burnout* y las dimensiones de la CVL bienestar general y estrés en el trabajo.

Siguiendo con la segunda hipótesis planteada, en el análisis de regresión se encuentra nuevamente una relación estadísticamente significativa, por lo que la CVL posee una capacidad de predicción del 11,5 % sobre el *burnout*, con lo que, aunque se haya encontrado esta relación estadísticamente significativa, el poder de predicción de la variable CVL sobre el *burnout* es bajo. Asimismo, a través del análisis de regresión se vuelve a confirmar que la relación entre ambas variables es negativa, por lo que a menores niveles de CVL reportados, se predice un mayor *burnout*, y viceversa.

Los resultados con respecto a la relación entre las variables *burnout* y CVL en profesores siguen la misma línea que otras investigaciones, en las que se encuentra esa relación inversamente proporcional entre ambas, Es decir, la CVL tiene efectos significativamente negativos sobre los niveles de *burnout*, de forma que aquellos profesores que reporten una menor CVL pueden experimentar *burnout* (Akar, 2018; Corimanya-Gamarra & Quintanilla-Merma, 2021; Salazar-Julca, 2020). Sin embargo, el porcentaje reportado en el presente estudio de la variabilidad de *burnout* explicada por la CVL es bastante bajo si lo comparamos con el estudio de Chuquimarca y Elisabeth (2020), en el que, además de encontrar la relación entre ambas variables, se encuentra que el síndrome de *burnout* explica en un 58 % la variabilidad de la CVL.

Por otra parte, con relación a la tercera y última hipótesis, la prueba no paramétrica pone de manifiesto que al mantenerse la hipótesis nula del análisis, los niveles de *burnout* y CVL no difieren en función de si se ha realizado la docencia *online* en algún momento de su vida profesional, por lo que se rechaza la hipótesis inicial planteada y se confirma que no existe diferencia significativa en el nivel de *burnout* entre aquellos docentes que han realizado la docencia *online* en algún momento y aquellos que nunca la han realizado. Estos mismos resultados eclipsan a los datos por los descriptivos donde se muestra que la mayoría de docentes indican percibir un mayor desgaste con la metodología de trabajo *online*.

Sobre estos últimos hallazgos, coinciden con los encontrados por Benites-Ruiz (2020), donde los docentes reportan que la implementación del teletrabajo ha supuesto una mejora en su bienestar y en la misma línea se encuentran los hallazgos de otros autores como Naranjo-Andrade (2020).

De forma general, podemos concluir que la primera y última hipótesis no se cumplen, pero sí se cumple la segunda, que personalmente considero la más importante, debido a que se establece la relación existente entre la CVL y el *burnout*, siendo esta relación negativa; todo ello a pesar de que el resto de hipótesis más centradas en la prevalencia del síndrome de *burnout* en docentes y la influencia de la docencia *online* en su incidencia no hayan resultado según lo esperado.

Las limitaciones principales del estudio son, en su mayoría, los factores propios de la metodología, entre los que se encuentran el pequeño tamaño muestral con el que se ha contado (45 participantes), y la homogeneidad de la muestra, ya que de la muestra 3 de ellos son hombres. Asimismo, es necesario indicar que estos resultados están, en su mayoría, lejos de los esperados según la literatura consultada, lo que puede deberse al tipo de muestra, ya que son docentes extraescolares que no trabajan tantas horas prolongadas de cara al alumno como puede hacerlo un profesor de primaria, de secundaria o universitario.

Por otro lado, pese a que existen numerosos estudios sobre *burnout* en profesorado, aquellos estudios que ponen en relación al *burnout* con la CVL son escasos, pese a la relevancia del tema, y son aún más escasas las investigaciones centradas en profesores de actividades

extraescolares, ya que este tipo de población en la literatura existente suele darse en profesores de actividades físicas, un tipo de enseñanza que difiere bastante de la población objeto del presente estudio, profesores de inglés. De estos últimos no se han llegado a encontrar estudios pese a la amplia búsqueda de investigaciones realizadas. Por ello, se hace necesaria la mayor investigación, tanto a niveles nacionales como internacionales, sobre la relación entre *burnout* y CVL, e incluso investigaciones centradas en este tipo de profesores extraescolares, con el fin de promover medidas preventivas y protectoras más fuertes en el campo de la profesión docente (Webber & Vergani, 2010).

En la misma línea, las investigaciones desarrolladas en la literatura consultada suelen ser en su mayoría transversales, por lo que sería necesaria la creación de más estudios de índole longitudinal para el mejor estudio de causalidad entre diferentes variables que predicen el síndrome de *burnout* y que deberían mitigarse o propiciarse dependiendo de si suponen un factor de riesgo o de protección en la aparición del síndrome. Asimismo, tras la realización del presente estudio empírico, se hace más consciente que hay ciertos datos que en un estudio cuantitativo se dejan por el camino, por lo que un estudio más cualitativo puede aportar más datos. Sobre esto, una mayor cantidad de información en todos los aspectos puede ayudar a la mejor comprensión de lo que ocurre en el grupo de docentes y es destacable en las variables sociodemográficas vistas, donde se ve por norma general que los docentes se ven forzados a buscar empleos adicionales con los que compaginar su actividad docente en la organización, aspecto del que se podría sacar más información para indagar en su origen y causalidad.

Por último, a raíz de la presente investigación se refuerza la creciente importancia de intervenir sobre factores relacionados con el trabajo, como puede ser la calidad de vida laboral para minimizar los efectos o síntomas del *burnout*, donde una gestión efectiva de los recursos humanos posee un papel clave.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, R., Aguilera, M.Á., Torres, T. M., Acosta, M., & Berard, E. (2018). Significados de la calidad de vida laboral en docentes de una universidad privada de Colombia. *Revista Salud Bosque*, 7(2), 19–28. Doi: <https://doi.org/10.18270/rsb.v7i2.2188>
- Akar, H. (2018). The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180.
- Almeida-Freire, M., Oliveira, E. N., Guimarães, F., Evangelista-Lopes, R., Gomes-Nogueira, A., & Vieira-Gomes, B. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores*, 23(1), 19-27.
- Avella-Camacho, J. P., Hernández-Celis, C. M., & Suarez-Quecano, I. T. (2020). Influencia del cambio de modalidad laboral (teletrabajo) y el aislamiento en el bienestar y calidad de vida durante la emergencia por Covid-19. *Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano*, 1-37. URL: <http://hdl.handle.net/10823/2095>
- Benites-Ruiz, J. H. (2020). Implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios [Tesis de licenciatura en Administración]. Universidad César Vallejo.
- Braun, S. S., Schonert-Reichl, K. A., & Roeser, R. W. (2020). Effects of teachers' emotion regulation, burnout, and life satisfaction on student well-being. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 69, 101151. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2020.101151>
- Bresó-Esteve, E., Salanova, M., Schaufeli, W., & Nogareda, C. (2004). Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición (NTP 732). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)*.
- Caballero-Pedraza, I. M., Contreras-Torres, F., Vega-Chávez, E. P., & Gómez-Shaikh, J. J. (2017). Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes Psicológicos*, 17(1), 87-105. Doi: <https://doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a05>
- Campos, M., & Saldanha-de Lucena, R. (2017). Quality of Life and Prevalence of Burnout Syndrome in Higher Education Teachers. *International Archives of Medicine*, 10. Doi: <https://doi.org/10.3823/2512>
- Castillo, D., & Alzamora, M. (2015). Síndrome de *Burnout* en docentes que se desempeñan en escuelas públicas vulnerables de la ciudad de Santiago. *Revista Digital AKADÉMEIA*, 6(1), 1-10. URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12743/1388>

- Corimanya-Gamarra, P. E., & Quintanilla Merma, A. A. (2021). Burnout y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas de la región de Arequipa, 2020 [Tesis de licenciatura en Psicología]. Universidad César Vallejo.
- Cruz-Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, (45). DOI: [10.14482/pege.45.10617](https://doi.org/10.14482/pege.45.10617)
- Díaz-Tinoco, A. (2014). Influencia del Síndrome de Bournout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao. *Doctorado facultad de medicina*, 155. URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/3763>
- Easton, S. and Van Laar, D. (2018). *User manual of the Work-Related Quality of Life Scale*. Portsmouth: University of Portsmouth. 2nd Ed. ISBN: 9781861376633
- Elizur, D., & Shye, S. (1990). Quality of work life and its relation to quality of life. *Applied Psychology*, 39(3), 275-291. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1990.tb01054.x>
- Fajardo, A.L., Montejó, F., Molano, G., Hernández, J., & Quintero, A. (2013). Correlación entre los Factores de Riesgo Intralaboral y los Niveles Séricos de Cortisol en Docentes Universitarios. *Ciencia & Trabajo*, 15(46), 1-6. Doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000100002>
- Fernández, C. I., Heras, R. L. & Dueñas, D. (2010). Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid. *Investigaciones Regionales*, 19, 25–50.
- Fidalgo-Vega, M. (2006). Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (II): consecuencias, evaluación y prevención (NTP 705). *Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)*.
- Fleck, M., Lousada, S., Xavier, M., Chachamovich, E., Vieira, G., Santos, L., & Pinzon, V. (1999). Application of the portuguese version of the instrument for the assessment of the quality of life of the World Health Organization (WHOQOL-100). *Revista de saude publica*, 33(2), 198-205.
- Flores, N., Jenaro, C., Cruz, M., Vega, V., & Pérez, M. C. (2013). Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en profesionales de servicios sanitarios. *Pensando Psicología*, 9(16), 7-21. Doi: <https://doi.org/10.16925/pe.v9i16.613>
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 18-47. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

- García, R, Guevara, M. & Mella, L. (2007) Calidad de Vida laboral de teletrabajadores en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana en el año 2007. *Ciencia y Sociedad*, 33(3), 442-461.
- García-Herrero, S., Mariscal, M., Gutiérrez, J., & Ritzel, D. (2013). Using Bayesian networks to analyze occupational stress caused by work demands: Preventing stress through social support. *Accident Analysis and Prevention*, 57, 114-123. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.04.009>.
- Garrido-Pinzón, J., Uribe-Rodríguez, A., & Blanch, J. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(2), 27-34. Recuperado de: http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/342
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.
- Granados, I. (2013). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista De Investigación En Psicología*, 14(2), 271-276. Recuperado de: http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4267/revista_de_investigacion_en_psicologia13v14n2_2011.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, V. (2009). Calidad de vida laboral. Calidad y creatividad. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Ricardo Palma*, 11,32-47.
- Jiménez-Figueroa, A. E., Jara-Gutiérrez, M. J., & Celis, E. R. M. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125-134. Doi: <https://doi.org/10.1590/S1413-85572012000100013>
- Lau, R. (2000). Quality of work life and performance. An ad hoc investigation of two elements in the service profit chain model. *International Journal of Service Industry Management*, 11(5), 422-437. Doi: <https://doi.org/10.1108/09564230010360164>
- Lopez, M. E., Restrepo, L. E., & López, G. L. (2013). Resistencia al cambio en organizaciones modernas. *Scientia et Technica*, 18(1), 149-157.
- Lu, D. M., Sun, N., Hong, S., Fan, Y. Y., Kong, F. Y., & Li, Q. J. (2015). Occupational stress and coping strategies among emergency department nurses of China. *Archives of Psychiatric Nursing*, 29(4), 208-212. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2014.11.006>
- Lujano-Garcia, E. & Monroy-Bejarano, Y. N. (2021). Factores de riesgo psicosocial asociados al teletrabajo, en profesores del colegio nacionalizado femenino de la ciudad de

- Villavicencio [Tesis de pregrado]. Universidad Cooperativa de Colombia. Repositorio Institucional UCC. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33169>
- Marente, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39(3), 1-15 Doi: <https://doi.org/10.35362/rie3932575>.
- Maslach, C. (1978): The Client Role in Staff Burnout, *Journal of Social Issues*, 34(4), 111-124. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1978.tb00778.x>.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. Doi: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. Doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>.
- Merín, J., Cano, A., & Tobal, M. (1995): El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y estrés*, 1(2), 113-130.
- Naranjo-Andrade, A. (2020). *Nivel de estrés laboral en los profesores de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la modalidad de Teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19* [Tesis de grado]. Universidad del Azuay.
- Oberle, E., & Schonert-Reichl, K.A. (2016). ¿Stress contagion in the classroom? The link between classroom teacher burnout and morning cortisol in elementary school students. *Social Sciences & Medicine*, 159, 30-37. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.04.031>
- Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra, Suiza: OIT/OMS. (p. 85). Recuperado el 16 de mayo de 2021, de: http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
- Palacios, N, Edilia, M., & Montes, V. (2017). Condiciones de Trabajo y Estrés en Académicos Universitarios. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 49-53. Doi: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-2449201700010004>
- Patlán-Pérez, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios gerenciales*, 29(129), 445-455. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>
- Peñaherrera-Larenas, F., Cárdenas-Cobo, J., & Cedillo-Fajardo, M. (2015). Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 19(77), 166-173.

- Prior, J., & de la Poza, J. (1988). Calidad de vida en el trabajo: un estudio empírico. In *Psicología, trabajo, organización y nuevas formas de empleo: 1er Congreso Iberoamericano y 3º Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones: Madrid, 23-26 marzo 1988* (p. 50). Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Reyes-Robles, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista De Investigación En Psicología*, 20(1), 119 - 134. Doi: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13527>
- Ribeiro, B. M. S., Scorsolini-Comin, F., & Barcelos-Dalri, R. C. M. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141.
- Rodríguez-Ramírez, J. A., Guevara-Araiza, A., & Viramontes-Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67.
- Rosas, E., Preciado, M. L., Plasencia, A. R., & Colunga, C. (2016). Intervención psicoeducativa en la calidad de vida laboral en una institución mexicana. *Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud*, 5(10), 1-24.
- Salazar-Julca, A. M (2020). Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en docentes de una Institución Educativa, 2020. [Tesis de grado]. Universidad César Vallejo.
- Salé, D. (2018). Calidad de vida profesional y Síndrome de Burnout del personal de salud del Centro de Salud Materno Infantil Perú Corea Pachacútec – 2018 [Tesis de maestría]. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25066>
- Salgado-Roa, J. A., & Leria, F. J. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *CES Psicología*, 11(1), 69-89. Doi: <http://dx.doi.org/10.21615/cesp.11.1.6>
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
- Sepúlveda, A. V. M. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST*, 13(2), 45-55. Doi: [10.18774/summa-vol13.num2-256](https://doi.org/10.18774/summa-vol13.num2-256)
- Silva, H. (2009). Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la Facultad de Medicina UNAP [Tesis Doctoral]. Facultad de Medicina UNAP.

- Terán-Rosero, A. C., & Botero-Álvarez, C.C. (2011). El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 27(46), 9-21.
- Vásquez-Chuquimarca, J. E. (2020). Síndrome de burnout y su incidencia en la calidad de vida laboral de los docentes de la IEE Juan Manuel Iturregui–Lambayeque–2019 [Tesis de grado]. Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Webber, D. V., & Vergani, V. (2010). A profissão de professor na sociedade de risco e a urgência por descanso, dinheiro e respeito no meio ambiente laboral. *XIX Encontro Nacional do CONPEDI, Fortaleza, Ceará*, 8807-8823.

ANEXOS

Anexo I

CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO

Edad: _____

Género:

- Hombre
- mujer
- otros/prefiero no decirlo

Estado civil:

- Soltero/a
- Casado/a
- Separado/a o divorciado/a
- Viudo/a
- Otros

¿Tienes personas a tu cargo?

- Sí
- No

Nivel de estudios alcanzado:

- Estudios obligatorios (Primaria, ESO)
- formación profesional o similares
- Bachillerato
- Grado medio o superior
- Universitario

Situación laboral/profesional actual (en adición a la labor docente):

- Solo trabajo como profesor en Kids&Us
- Soy estudiante
- Tengo 1 o más empleos adicionales
- Me encuentro en búsqueda activa de otro empleo

CUESTIONARIO SOBRE ENSEÑANZA ONLINE

¿En algún momento de tu vida docente has tenido que impartir clases en formato online o a distancia?

- Sí
- No (finaliza el cuestionario de enseñanza online y pasa al apartado de burnout y calidad de vida laboral)

¿Cuándo comenzaste a impartir las clases en este formato?

- Antes de la llegada de la pandemia por COVID-19
- Después de la llegada de la pandemia por COVID-19

¿Te sientes a gusto con esta metodología de trabajo?

- Sí
- No

¿Crees que esta metodología ha influido en el desgaste con respecto al trabajo?

- Sí
- No (finaliza el cuestionario de enseñanza online y pasa al apartado de burnout y calidad de vida laboral)

¿Crees que el desgaste ha disminuido o ha aumentado?

- Ha disminuido
- Ha aumentado

BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL. PROFESORES DE KIDS&US.

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo, de sus sentimientos y de su percepción en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. Por favor, no se demore demasiado en responder a cada pregunta, queremos que su PRIMERA REACCIÓN no sea un proceso de pensamiento prolongado. NO OMITA NINGUNA PREGUNTA. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verdídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente CONFIDENCIALES y, en ningún caso, accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y su nivel de satisfacción.

Escala de calidad de vida en el trabajo (Work-Related Quality of Life Scale)

- (1) Muy en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Neutral
- (4) En acuerdo
- (5) Muy acuerdo

1. Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo
2. Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo
3. Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo
4. Me siento bien en este momento
5. Mi organización/empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar
6. Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecúan a mis circunstancias personales
7. Me siento personado en el trabajo a menudo
8. Cuando he hecho un buen trabajo mi jefe me lo reconoce
9. Recientemente, he estado descontento y deprimido
10. Estoy satisfecho con mi vida
11. Me animan a desarrollar habilidades nuevas
12. Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo
13. Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente
14. Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles
15. En muchos aspectos mi vida es casi ideal
16. Trabajo en un ambiente seguro

17. En general, me salen bien las cosas
18. Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo
19. A menudo me siento excesivamente estresado/a en el trabajo
20. Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo
21. Últimamente, me he sentido razonablemente feliz
22. Las condiciones laborales son satisfactorias
23. En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público
24. En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral

MBI-ES (inventario de Burnout de Maslach)

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (1) Nunca
- (2) pocas veces al año
- (3) una vez al mes o menos
- (4) unas pocas veces al mes
- (5) una vez a la semana
- (6) unas pocas veces a la semana
- (7) todos los días

Por favor señale el número que considere más adecuado

1. Me siento emocionalmente agotado 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 cómo se sienten mis alumnos/as
5. Creo que estoy tratando algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales
6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un 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 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 de los problemas emocionalmente con mucha calma
22. Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas