

## **SÍNDROME BURNOUT Y DOCENTES UNIVERSITARIOS (CASO: DOCENTES UNIVERSITARIOS BOLIVIANOS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA GABRIEL RENÉ MORENO)**

**Burnout Syndrome and Professors (Case: Bolivian University Teachers of  
the Gabriel René Moreno Autonomous University)**

**Torres Calvimontes, Claudia A.**

**Docente de Posgrado en Educación**

**Universidad Autónoma Gabriel René Moreno**

**claudiatorrescalvimontes@gmail.com**

**Santa Cruz de la Sierra, Bolivia**

**<https://orcid.org/0000-0001-6520-5662>**

### **Resumen**

Las universidades son centros de grandes concentraciones de personas, a nivel administrativo, plantel docente y a nivel estudiantil. Los docentes, como profesionales en educación tienen expectativas altas respecto a su actividad laboral, de entrega, de conocimiento, que en la mayoría de las ocasiones no se ajustan a la realidad cotidiana, provocando que la adaptación llegue a un conformismo, a una rutina, a una dejadez, a un descontrol. Un problema relevante en las universidades es el comportamiento del docente. El agotamiento es una condición asociada con lo mental, físico y emocional, que ocurre como resultado de un estrés excesivo a largo plazo. La pérdida de estabilidad del docente da como consecuencia un desequilibrio en sus funciones académicas que se trasladan incluso hasta su familia. El docente puede llegar a un grado de despersonalización. El docente cuando ingresa a la universidad para cumplir una función docente, lo hace con la consigna de aportar con sus conocimientos, de transmitir su experiencia. Las consecuencias de tener muchos estudiantes en el aula para un docente, es de grandes magnitudes, de acuerdo a la dedicación que le ponga en su enseñanza. En muchos casos el docente es doblegado, ha caído como presa de la rutina y ha dejado de preparar sus clases y sigue autómatas unas instrucciones o unos pasos como la anterior gestión. El síndrome de quemarse por el trabajo es una respuesta psicológica al estrés laboral crónico.

**Palabras Clave:** Docente, Síndrome laboral

### **Abstract**

Universities are centers of large concentrations of people at the administrative level, the teaching staff and at the student level. Teachers, as professionals in education, have high expectations regarding their work, performance and knowledge. Yet, such an approach does not match the daily reality around them. This causes conformity, settling into a routine, neglect, and lack of control. The most serious issue in universities is teacher state of mind such as burnout caused by mental, physical and emotional conditions as a result of excessive stress in the long term. The loss of health stability of the teachers results in an imbalance in their academic functions which at times,

effects their home life as well. This situation causes chronic job stress that may lead teachers to become depersonalized. When teachers arrive at the university to teach, they do so with the aim of contributing their knowledge and transmitting their experience. When classes are large with many students, what matters most is if the teacher is dedicated and willing to make the necessary effort. Unfortunately, in many cases, the teachers succumb to routine, stop preparing for their classes and follow instructions automatically or steps as the previous management. Burnout syndrome is a psychological response to chronic job stress.

**Keywords:** Teacher, Syndrome work

## 1. Introducción

En la actualidad, cuando las personas se sumergen en el mundo del trabajo y dejan de lado otras obligaciones y responsabilidades, pensando que lo más importante es la producción laboral y que después está la familia, las relaciones sociales y su persona misma, tienden a desgastarse física y mentalmente; pueden perder el control de sus obligaciones; o también conductuales, como el absentismo laboral e incluso emocionales con distanciamiento afectivo, ansiedad y disminución del rendimiento laboral, así como desilusión, sentimiento de impotencia y anhedonia, es decir no disfrutar con las cosas que anteriormente sí lo generaban.

El trabajo desde el punto de vista de la psicología, se lo relaciona con el estrés; trae como uno de sus graves problemas lo que se llama el Burnout laboral, también denominado síndrome del quemado o síndrome de quemarse en el trabajo.

A nivel universitario se manifiestan grandes problemas debido al estrés. Caso concreto en la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno (UAGRM), en las aulas se tiene como a 50 estudiantes y otras hasta 80, por grupo. En algunas materias existen grupos desde la A hasta la F o más; por tanto, se habla que en una materia un docente podría tener aproximadamente 500 estudiantes.

Un problema adicional, los docentes pueden influir en los estudiantes de distinta manera, siendo una de las más habituales el que comiencen a dejar de ir a clases, dejar de presentar investigaciones, perder la motivación. Por lo que se podría afirmar de alguna manera, que una de las causas del abandono universitario se debe a que el docente no motiva, no coordina bien sus clases, no les da la seguridad debida.

Un docente motivado es una pieza fundamental, la motivación resulta imprescindible en toda acto de enseñanza – aprendizaje.

## 2. Materiales y Métodos

El estudio que se presenta tiene el objetivo de conocer cómo influye la carga de trabajo en el docente y sus obligaciones, y cómo, según ellos, se refleja la afectación en el estudiante universitario.

Para tal efecto, el trabajo que se presenta está basado en un estudio cuantitativo a través de que los docentes contestan una encuesta, y los datos reflejan su opinión sobre la situación en la que viven en el aula. Se visita diversas aulas y se permanece en el transcurso de la clase, se observa la conducta del docente como la de los estudiantes.

Como técnica se utiliza la encuesta, y como instrumento el cuestionario, en el que se incluyen preguntas cerradas. Para la muestra se considera el azar por conveniencia, tomando una cantidad de aulas que se pueden observar para el fin determinado. Se visita 20 aulas de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, en el área de Módulos, en hora de clases. Se escoge aquellas que están llenas, para poder realizar la observación. Dentro el cuestionario que se entrega a los docentes se toman en cuenta tres variables: Agotamiento o cansancio emocional (CE), Despersonalización (DP) y Realización personal (RP).

Los datos obtenidos en el cuestionario llenado por los docentes, son tabulados en programa Excel, en el que también se elaboran los gráficos respectivos.

Se debe tomar en cuenta que el cuestionario presentado a los docentes para ser llenado está de acuerdo a las dimensiones del síndrome de Burnout. Se parte desde un enfoque hipotético descriptivo, con la afirmación que el estrés afecta el rendimiento del docente y puede, también, influir en el rendimiento del estudiante universitario.

Siguiendo el método cuantitativo, que tiene carácter descriptivo, en base a los datos

obtenidos en la encuesta como técnica con el cuestionario como instrumento metodológico, después de tabular las respuestas se realiza el análisis en base a los indicadores del Bournout que son el Agotamiento, Despersonalización y la Realización personal. Cada uno de los indicadores muestran el estado en que se encuentra el docente ante situaciones como su preparación profesional, cantidad de alumnos en el aula, la preparación de su material para dar las clases, su relación con su entorno, su satisfacción personal. Con ello se puede predecir, en conclusiones el comportamiento del docente, tomando en cuenta las causas y los efectos de los mismos. Las circunstancias se convierten en los estímulos y su comportamiento en la respuesta, que es su imagen docente, sus logros y su estado emocional. Cabe destacar que la elección de las 20 aulas donde se encuentran docentes y estudiantes, en el momento de realizar las encuestas son elegidas al azar, simplemente cumpliendo el requisito de que el docente se encuentre presente y que el aula esté llena.

### 3. Resultados

Un problema relevante en las universidades es el comportamiento del docente, desde el punto de vista psicológico del estrés causado por el Burnout o síndrome del quemado por el trabajo (SQT). Este síndrome acaba consumiendo al docente.

El Burnout se caracteriza por un agotamiento emocional extremo, la despersonalización en el trato con las personas y la ausencia de realización personal en el trabajo (Maslach, 1982).

En el Síndrome de Burnout se incluye los principales problemas de salud mental y en la antesala de muchas de las patologías psíquicas derivadas de un escaso control y de la carencia de una prevención primaria de este síndrome.

Es la primera vez que el desgaste profesional entra en la clasificación, anunció Tarik Jasarevic, portavoz de la

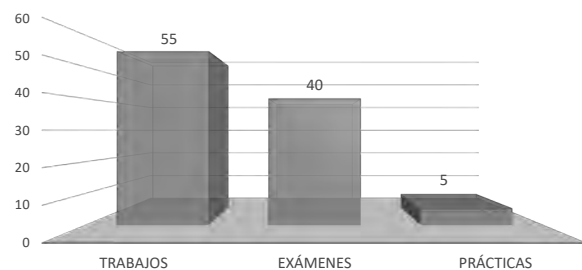
OMS. Entre los signos y síntomas más comunes de agotamiento se destacan: alienación de las actividades relacionadas con el trabajo, Síntomas físicos, Agotamiento emocional, Rendimiento reducido (OMC, 2018).

Se obtuvo los siguientes resultados, a partir de los parámetros como:

#### Agotamiento o cansancio emocional (CE)

El agotamiento se entiende como una condición asociada con el agotamiento mental, físico y emocional que ocurre como resultado de un estrés excesivo a largo plazo. El agotamiento puede hacer que el docente se sienta abrumado e incapaz de hacer frente a las obligaciones y compromisos en la vida cotidiana.

**Figura 1. Agotamiento mental**



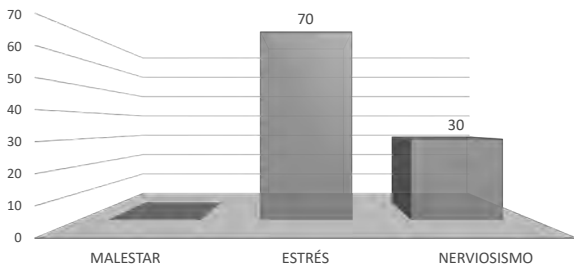
**Fuente:** Elaboración propia en base al trabajo de campo.

El agotamiento mental de los docentes se traduce en el cansancio por tantas obligaciones, por la saturación de trabajo que tiene, porque no sólo se trata de preparar las clases, los materiales, buscar bibliografía necesaria, ubicar lugares para realizar las prácticas, solucionar conflictos dentro lo que es el aprendizaje cuando se transmite los conocimientos y se percatan que no está llegando debidamente la información.

Como se muestra en la Figura 1, en opinión de los mismos docentes se indica que el 55% se satura con la cantidad de trabajos que debe corregir y mandar a arreglar, lo que significa que debe volver a corregir, incluso hay ocasiones donde se corrigen 3 a 4 veces cada trabajo; al 40% le

llega el agotamiento con la preparación de los exámenes y principalmente para la corrección de los exámenes. De acuerdo a los resultados obtenidos solo el 5% de los docentes sienten agotamiento por las prácticas que realizan con sus estudiantes.

**Figura 2. Agotamiento físico**

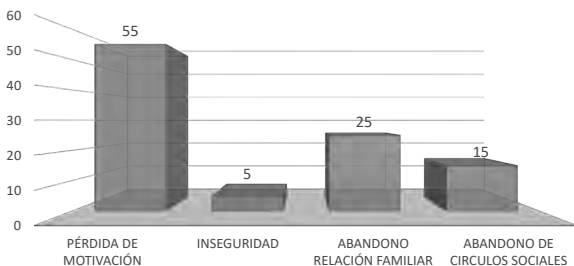


**Fuente:** Elaboración propia en base al trabajo de campo.

En la Figura 2 se observa que el 70% de los docentes indican que su agotamiento es causado por el estrés y éste debido a los problemas académicos, saturación de trabajos y exámenes que corregir y otros. El 30% de los docentes expresan que su agotamiento se debe al nerviosismo de saber si continuarán o no la próxima gestión como docentes, si el dinero alcanzará, si los estudiantes están comprendiendo la materia, si lo estará haciendo bien. Entonces, el nerviosismo está ligado a la incertidumbre.

Al agotamiento emocional es importante tomarlo en cuenta porque el docente universitario depende de su equilibrio emocional, mental, sentimental, espiritual para hacer todas sus actividades y cumplirlas en forma satisfactoria.

**Figura 3. Agotamiento emocional**



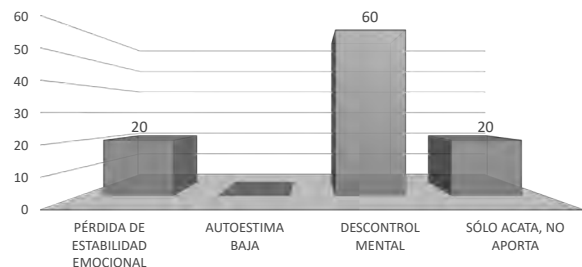
**Fuente:** Elaboración propia en base al trabajo de campo.

Principalmente el agotamiento emocional, como se muestra en la Figura 3, en un 55% está identificado como la pérdida de la motivación por dar sus clases, haciéndolo en forma rutinaria, el 25% la afectación por un abandono personal o alejamiento en las actividades y preocupaciones familiares; y finalmente, debido a las múltiples actividades académicas hay un abandono de sus círculos sociales.

**Despersonalización (DP)**

La pérdida de estabilidad del docente da como consecuencia un desequilibrio en sus funciones académicas y se trasladan incluso hasta su familia.

**Figura 4. Despersonalización**



**Fuente:** Elaboración propia en base al trabajo de campo.

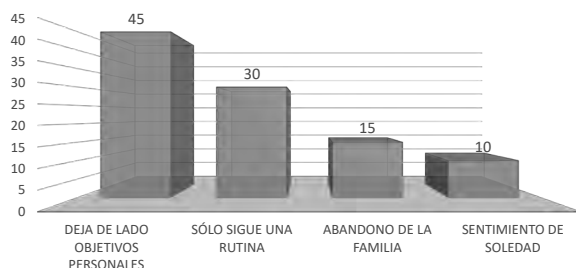
El docente puede llegar a un grado de despersonalización. Es así que en la Figura 4 se muestra, según la encuesta, que el 20% de los docentes tienen una pérdida de estabilidad emocional, lo que lo lleva a perder sus rasgos característicos de su personalidad positiva, sumiéndose en una depresión parcial o total; el 60% llega a un descontrol mental, donde la desorganización lo hace presa de múltiples accionares como la mala toma de decisiones. Y finalmente, el 20% de los docentes llegan solo a acatar las instrucciones, ya no es quien aporta, motiva, se preocupa, ya está en un estado de estrés y depresión.

**Realización personal (RP)**

El docente cuando ingresa a la universidad para cumplir una función docente, lo hace con la misión de aportar con sus conocimientos, de

transmitir su experiencia. Pero con el transcurso del tiempo, hay quienes se amoldan a una rutina, presiones y obligaciones.

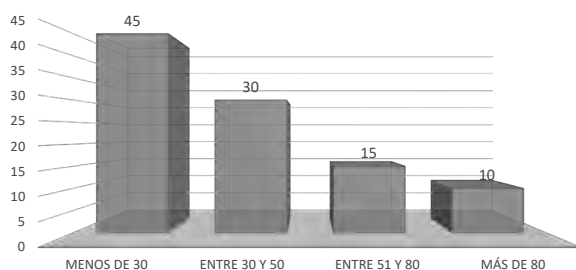
**Figura 5. Realización personal**



**Fuente:** Elaboración propia en base al trabajo de campo.

Según la encuesta, expresada en la figura 5, sobre si el docente se encuentra realizado profesionalmente, se tiene que el 45% de ellos ya ha dejado de lado los objetivos de la enseñanza para hacer la docencia y ha seguido el transcurso de sus actividades sin una clara visión de futuro. El 30% sólo sigue una rutina diaria, no preocupándose por mejorar o hacer cambios, el 15% indica que su realización personal en el campo familiar ha sido abandonado y sumergido en las obligaciones laborales; y finalmente el 10% ha llegado a un sentimiento de soledad por haber abandonado todo lo que él quería y ahora no tiene o lo ve muy difícil lograrlo.

**Figura 6. Cantidad de estudiantes**



**Fuente:** Elaboración propia en base al trabajo de campo.

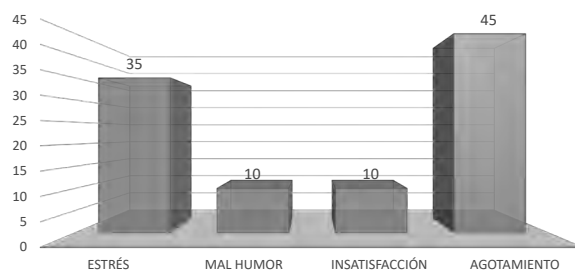
Está claro que la cantidad elevada de estudiantes en un curso (aula) para un solo docente tiene sus puntos negativos. Cuanta mayor cantidad de alumnos, menos control del aula.

En muchos casos el docente ha sido doblegado, ha caído como presa de la rutina y ha dejado

de preparar sus clases y sigue automática unas instrucciones o unos pasos como la anterior gestión. Con el tiempo ha perdido su identidad, sus emociones respecto a la vida se han enfriado, ha causado daño a su familia porque la abandonó estando presente, ha buscado soluciones en otros caminos, se ha alejado de los círculos sociales más inmediatos, y seguramente ha ingresado a otros donde no se siente satisfecho.

En la Figura 6, el 45% de los docentes realizan su servicio de docencia con menos de 30 estudiantes, mientras que el 30% de ellos trabaja en el aula con estudiantes en una cantidad entre 30 y 50 estudiantes, el 15% con 51 estudiantes hasta 80 en un aula, y finalmente, un 10% lo hace con más de 80 estudiantes.

**Figura 7. Causas de tener más de 50 estudiantes**



**Fuente:** Elaboración propia en base al trabajo de campo.

La cantidad de estudiantes tiene mucho que ver con las consecuencias que puede sufrir un docente, como el estrés, sentirse o estar de mal humor, sentirse insatisfecho por no cumplir sus objetivos y llegar a estar agotado.

En la Figura 7, de acuerdo a la encuesta realizada, el 45% de los docentes ha llegado a sentir agotamiento, lo que perjudica su desempeño laboral docente, el 35% dice estar estresado por la acumulación de trabajos, exámenes, exposiciones, consultas, etc. El 10% también manifiesta sentirse de mal humor y a veces esto causa mala imagen del docente, y otro 10% indica que el enseñar en un aula a más de 50 estudiantes también causa insatisfacción en la enseñanza.

#### 4. Discusión

Desde los años '70 se habla del Bournout, que fue definido por Freudenber (1974), quien lo “relaciona con el agotamiento y desgaste causado por un exceso de fuerza y/o demandas cada vez mayores de energía; esta situación sucede con un profesional, quien se “quemara” (agota) y fracasa en su intento por alcanzar sus metas laborales”.

Para contextualizar este trabajo, “el estrés es la respuesta positiva de adaptación ante las situaciones de amenaza, y el distrés en cambio viene a ser el fracaso a esta adaptación que se manifiesta en el individuo en sentimientos negativos” (Guerrero, 1996).

Hablamos de la salud. Y al respecto, “la Organización Mundial de la Salud (OMS), define la salud como el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad” (Romero, 2016, p. 57).

La docencia es una de las más nobles profesiones que pueden existir dentro de las sociedades en todo el mundo. El enseñar es lo más maravilloso que puede dar un ser humano, por tanto en las universidades se tiene a personas idóneas que puedan transmitir sus conocimientos a los estudiantes.

Para Fidalgo (2009):

El origen del Burnout se sitúa en las demandas de interacción que se producen en el entorno de trabajo, fundamentalmente con los clientes de la organización, pero después de algunos años también se realiza investigaciones y se lo relaciona con el ámbito educativo (p. 4).

En la UAGRM se abren más cupos cada año, en la última gestión se habilitaron más de 8000 vacantes para ingreso de estudiantes a la universidad, lo que significa que los primeros años de una carrera universitaria existen cientos

de estudiantes que deberán vencer el curso para continuar en el semestre siguiente y muchos más docentes para poder abarcar la cantidad de estudiantes.

Las dimensiones del Síndrome del Quemado por el Trabajo pueden definirse en:

- **Agotamiento o cansancio emocional (CE):** hace referencia a la sensación de sobreesfuerzo físico y al agotamiento de la capacidad de entrega a los demás.
- **Despersonalización (DP):** supone la aparición de actitudes, sentimientos y respuestas negativas y cínicas hacia las personas a quienes los profesionales prestan sus servicios.
- **Realización personal (RP):** el tercer aspecto definatorio del SQT es la aparición de una tendencia a evaluarse negativamente, derivando en un bajo concepto de uno mismo y de las propias aptitudes (Garcés de los Fayos, Madrid y Jiménez, 2001).

En el trabajo realizado, el agotamiento o cansancio emocional (CE) en los docentes universitarios está dado por el exceso de trabajos que debe revisar, se refleja en un 55% de los docentes encuestados. Se toma en cuenta que cada curso tiene aproximadamente 50 estudiantes en cada aula, si no son más, y de acuerdo al avance de clase se designan trabajos ya sean grupales y/o individuales. El cansancio, el poco descanso, no dormir y otros lleva a que el cuerpo pierda resistencia. El estrés hace su efecto en el 70% de los docentes consultados en la encuesta. Para lo que en su consciente le dice que no se encuentra a gusto con su situación y posición en ese momento. Su motivación ha decaído y a consecuencia la desilusión ayuda a su estado de ánimo decaído. Esto ocurre en un 55% de los docentes consultados.

El docente despersonalizado se convierte en un individuo con capacidad intelectual y ajena a su entorno. El 60% de los docentes entran en un descontrol emocional, es irritable, muchas veces

violento, aburrido. Su carácter y personalidad van cambiando y transformándose en una persona no fácil de tratar, difícil de entender. Es evidente que el docente con una masificación estudiantil tendrá menos posibilidad de brindar el conocimiento y atender las demandas de cada uno de los estudiantes. Los dos puntos anteriores desembocan en una tercera dimensión que es la no realización personal.

Aquellos docentes con síndrome de Burnout parecen máquinas o robots que salen de casa, llegan a la universidad, dan clases, revisan trabajos, contestan preguntas, van al trabajo y vuelven a casa. El 45% de los docentes han dejado sus objetivos personales a un lado, el 30% ha llegado a cumplir simplemente una rutina diaria. La cantidad de estudiantes en un aula, en su mayoría son menores a 30 estudiantes (45%), y el 45% cree que todo ello le causa agotamiento.

En ocasiones, estos síntomas se acompañan de sentimientos de culpa (Rabasa, Figueiredo-Ferraz, Gil-Monte y Llorca-Pellicer, 2006).

El Burnout se circunscribe como una problemática real, asociada a respuestas disfuncionales del individuo en contextos laborales caracterizados por fuertes niveles de presión y tensión en el trabajo. Es un problema sociolaboral consecuencia del estrés crónico en el trabajo (Gil-Monte, 2005).

Dentro el campo de la educación, la interacción que debe existir entre docentes y estudiantes es primordial, la confianza que debe sentir el estudiante para solicitar una guía, respuestas, conocimiento, para poder acercarse al docente y decirle que tiene problemas en la materia porque no comprende todo o una parte, para pedir consultas, sugerencias, es muy importante. Cuando no ocurre lo mencionado anteriormente, el docente comienza a aislarse y muchas veces comienza a faltar a clases, llega tarde.

Cuando en el proceso de enseñanza aprendizaje hay resultados inciertos se corre el riesgo de

que el estudiante se desmotive, pero más aún, el sentirse fracasado puede ayudar a que el docente acumule mayores factores que al final se convierta en un malestar, difícil de salir de una encrucijada, porque la depresión puede hacer presa de él, o el estrés manifestarse de tal manera que no sólo se perjudica él, sino al estudiante.

Howard C. Daudistel y Harmon M. Hosh (como se citó en Romero, 2016) han encontrado seis estilos básicos en la manera de cómo el docente confronta problemas en su trabajo, estos son:

- Estilo activo, positivo lógico: Los docentes enfrentan situaciones obteniendo información, analizando el problema y diseñando un plan de acción.
- Estilo de negación: Los docentes reconocen el problema, pero no lo enfrentan y guardan los sentimientos generados para sí mismos.
- Estilo de pensamiento mágico: Se ubican los docentes que utilizan defensas psicológicas de fantasía, como soñar o esperar milagros.
- Estilo dependiente: Los docentes que ante una situación problemática acuden a otros en busca de apoyo o ayuda.
- Estilo místico: Estos docentes ven en las situaciones estresantes una oportunidad de crecimiento personal, una oportunidad de redescubrir la importancia de la vida y de florecer el espíritu.
- Estilo evasor: Este tipo de docentes enfrentan situaciones estresantes, incrementando actividades que desvíen sus pensamientos de la situación, tales como dormir, comer, tomar bebidas alcohólicas, consumir drogas (pp. 62-63).

Si el desgaste, el agotamiento, ha superado al docente, quiere decir que la organización administrativa debe tener algunas dificultades y necesita de reajustes rápidamente.



Houtman y Blatter (2005), expresa que diversos estudios revelan que un número importante de trabajadores ausentes de sus trabajos por un tiempo prolongado son diagnosticados como emocionalmente agotados, quemados, sobrecargados o deprimidos.

Un docente motivado aumenta las probabilidades de un aula feliz. Si los estudiantes de un aula se sienten acompañados por su docente, existe una reacción complementaria entre ambos, es factible

que el curso tenga mejor rendimiento. Los estudiantes muchas veces son el reflejo de sus docentes. “Un obstáculo es un factor de la institución que expresa, en negativo, una limitante para que el sujeto pueda llevar adecuadamente el cumplimiento de sus actividades académicas” (Caballero, Hederich y Palacio, 2010, p. 163).

Para reforzar lo mencionado anteriormente, cuando se menciona los factores, en la Tabla 1 se expresa diversos puntos de vista:

**Tabla 1. Factores Individuales**

<b>FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>FACTORES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura de la organización muy jerarquizada y rígida</li> <li>• Falta de apoyo instrumental</li> <li>• Exceso de burocracia</li> <li>• Falta de participación de los trabajadores</li> <li>• Falta de coordinación entre departamentos</li> <li>• Falta de formación</li> <li>• Falta de refuerzo o recompensa</li> <li>• Falta de desarrollo profesional</li> <li>• Relaciones conflictivas</li> <li>• Estilo de dirección inadecuado</li> <li>• Desigualdad percibida en la gestión de los RRHH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobrecarga de trabajo, exigencias emocionales</li> <li>• Descompensación entre responsabilidad y autonomía</li> <li>• Falta de tiempo para atender al usuario/cliente/alumno</li> <li>• Disfunción de rol</li> <li>• Carga emocional excesiva</li> <li>• Falta de control de los resultados de la tarea</li> <li>• Falta de apoyo social</li> <li>• Poca autonomía decisional</li> <li>• Estresores económicos</li> <li>• Insatisfacción en el trabajo</li> </ul>
<b>FACTORES DE LAS RELACIONES SOCIALES</b>	<b>FACTORES INDIVIDUALES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trato con usuarios difíciles o problemáticos</li> <li>• Relaciones conflictivas con clientes</li> <li>• Relaciones tensas, competitivas, con conflictos con compañeros y con usuarios</li> <li>• Falta de apoyo social</li> <li>• Falta de colaboración entre compañeros en tareas complementarias</li> <li>• Proceso de contagio social del Burnout</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilidad emocional alta y necesidad de los otros</li> <li>• Alto grado de idealismo</li> <li>• Alto grado de empatía</li> <li>• Baja autoestima</li> <li>• Dedicación al trabajo</li> <li>• Elevada autoexigencia</li> <li>• Reducidas habilidades sociales</li> <li>• Tendencia a la sobre implicación emocional</li> <li>• Patrón de conducta de tipo A</li> </ul>

**Fuente:** Moro, 2020.

Entre los procedimientos se menciona el re-diseño de tareas, la claridad en los procesos de toma de decisiones, mejorar la supervisión, establecer objetivos claros para los roles profesionales, establecer líneas claras de autoridad, mejorar las redes de comunicación organizacional, mejorar las condiciones de trabajo, mejorar el sistema de recompensas, promoción de los profesionales siguiendo criterios claros y equitativos, participación en la toma de decisiones, promover reuniones interdisciplinarias periódicamente, formación de grupos de trabajo, entre otros (Marrau, 2009).

La aparición del síndrome de Bournot en docentes se ha relacionado con múltiples factores, entre ellos se encuentran: a) factores intrapersonales: sexo, personalidad resistente, autoconcepto, años de experiencia con relación a la edad cronológica; b) factores interpersonales: estructura familiar, número de hijos, estado civil y status socioeconómico; y c) factores organizacionales: como condiciones laborales deficitarias en cuanto a medio físico, entorno humano, organización laboral, sueldos bajos, sobrecarga de trabajo, tareas realizadas contrarreloj, estar a cargo de grupos muy grandes de estudiantes, mal comportamiento por parte de estos que incluyen conductas destructivas y/o agresivas, así como estar expuesto a situaciones de violencia durante las horas laborales (Beltrán, Pando y Pérez, 2004).

## 5. Conclusiones

Se concluye que el entorno laboral y las condiciones de trabajo influyen de gran manera en el docente, que si no mantiene un control de sí mismo puede llegar al estrés laboral, perjudicando no solamente a su persona.

El docente que con el tiempo se deja presionar por las obligaciones generalmente pierde el rumbo de sus ideales, propósitos personales; deja que las obligaciones consuman su tiempo y lo aleje de su entorno más cercano, con el que

puede tener un equilibrio.

Se debe modificar las condiciones de trabajo de los docentes, se les debe otorgar mayor espacio y facilidades para que en el aula se realicen otras opciones de aprendizaje.

En la aparición del síndrome de quemarse por el trabajo intervienen variables del entorno social de la organización, externas al sistema organizacional. El ingresar a un estado de este síndrome quiere decir que el docente ha dejado avasallarse por las circunstancias.

## 6. Bibliografía

- Beltrán, C., Pando, M., y Pérez, M. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. *Psicología de la salud*, 14, 78-87.
- Caballero Domínguez, C.C., Hederich, C., y Palacio Sañudo, J. E. (2010). El burnout académico: delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 1(42), 131-146. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rtps/v42n1/v42n1a12.pdf>
- Fidalgo Vega, M. (2009). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "Burnout" (I): definición y proceso de generación*. Recuperado de [https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_704.pdf/9a205bee-9bd7-4221-a1ae-39b737974768](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_704.pdf/9a205bee-9bd7-4221-a1ae-39b737974768)
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 1(30), 159-165. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Garcés de los Fayos Ruiz, E. N., Madrid, A., y Jiménez, G. (2001). *Estrés profesional y estrategias de prevención*. Murcia: Algama Desarrollo Empresarial.

- Gil-Monte, P. (2005). *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo ("Burnout"). Una Enfermedad Laboral en la Sociedad del Bienestar*. Madrid, España: Pirámide.
- Guerrero, E. (1996). *Salud, estrés y factores psicológicos*. Recuperado de <http://www.aidex.es/estres/articuloseloisa/eloisa2.htm>
- Houtman, I., y Blatter, B. (2005). *Prediction return to work in employees absent because of psychological problems*.
- Marrau, M. C. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. *Fundamentos en humanidades*. 1(19), 167-177. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3178051>
- Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. . Nueva York: Prentice Hall.
- Moro Perea, E. (2020). *Síndrome de Burnout - Factores desencadenantes*. Recuperado de <https://www.ergobi.es/blog/síndrome-de-Burnout-factores-desencadenantes/>
- OMC. (2018). *Médicos y Pacientes*. Recuperado de <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-Burnout-o-síndrome-de-estar-quemado>
- Rabasa, B., Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R., y Llorca-Pellicer, M. (2006). El papel de la culpa en la relación entre el síndrome de quemarse por el trabajo y la inclinación al absentismo de profesores de Enseñanza Secundaria. *Revista de psicodidáctica*, 21, 103-119.
- Romero Jacales, J.E. (2016). *Burnout laboral; un malestar progresivo en académicos universitarios* (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México. Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/67538/TESES%20FINAL%20BURNOUT%20LABORAL%20REVISADA.pdf?sequence=3>

Fecha de Recepción: 19/05/2020  
Fecha de Aprobación: 10/07/2020 en  
reunión de Comité Editorial