



# CENTRO UNIVERSITARIO DE TAXCO

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

CLAVE UNAM 8991-25 ACUERDO CIREyTG 32/13 DE FECHA 2013/2014

---

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**ANÁLISIS DEL SÍNDROME  
DEL PROFESOR QUEMADO  
A NIVEL EDUCATIVO PARA SU  
PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO**

T E S I N A

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

PRESENTA:

**MALENY YARUBI BAHENA RAMOS**

**NOMBRE DEL ASESOR**

LIC. IRMA ELIZABETH ALCOCER ARRIAGA

TAXCO DE ALARCÓN, GUERRERO 2025



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



# CENTRO UNIVERSITARIO DE TAXCO

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

CLAVE UNAM 8991-25 ACUERDO CIREyTG 32/13 DE FECHA 2013/2014

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

## ANÁLISIS DEL SÍNDROME DEL PROFESOR QUEMADO A NIVEL EDUCATIVO PARA SU PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO

T E S I N A

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

MALENY YARUBI BAHENA RAMOS

DIRIGIDO:

**NOMBRE DEL ASESOR**

LIC. IRMA ELIZABETH ALCO CER ARRIAGA

**SINODALES**

LIC. CLAUDIA NARVAEZ CASTREJON \_\_\_\_\_

**PRESIDENTE**

LIC. CUAUHTEMOC PINEDA VILLALBA \_\_\_\_\_

**SECRETARIO**

LIC. IRMA ELIZABETH ALCO CER ARRIAGA \_\_\_\_\_

**VOCAL**

Taxco de Alarcón, Guerrero; marzo 2025

## **DEDICATORIA**

Dedico mi trabajo a mi papá Rubén Bahena, quien fue la persona que me impulsó a estudiar una carrera, el cual en su momento me apoyó incondicionalmente.

A mi madre, Jannet Ramos, por su paciencia y apoyo durante este largo viaje académico.

A mi esposo, Inocente Zamora, por ser una pieza fundamental en este proceso y siempre tener las palabras de aliento adecuadas para motivarme para seguir adelante. Gracias por ser mi pilar en mi vida y nunca dejarme rendir a pesar de todas las adversidades.

Finalmente quiero dedicar esta tesina a toda mi familia, mis hermanos y mis compañeros de clases, que fueron de gran apoyo en todas las ocasiones que los necesité. Gracias por brindarme su amistad y su cariño.

## **AGRADECIMIENTOS**

Le agradezco a mi familia que siempre me han apoyado en mis decisiones y me han motivado a no rendirme y cumplir mis sueños, que a pesar de querer tirar la toalla varias veces me impulsaron a ser mejor cada día y seguir adelante, que cada vez que se presentaba un problema siempre hacían lo que fuera para solucionarlo y apoyarme.

A mi esposo, agradezco todo su amor y comprensión durante todo el tiempo que estuve en la universidad, ya que hubo adversidades que se nos presentaban, y supimos salir juntos y hacia adelante, logrando terminar nuestras carreras profesionales. Gracias por permanecer a mi lado cuando más lo necesité durante este proceso de titulación.

A mis amigas, que día a día formaron parte de mi vida, gracias por apoyarme durante nuestra estancia en la universidad, por aquellas tardes de risa y desahogo que solíamos pasar terminando de estudiar, gracias por impulsarme a ser mejor y por formar parte de mi vida. Espero y siempre permanezcan ahí como hasta ahora.

A mis maestros que fueron pieza clave, que siempre había muchos temas de interés en los cuales aprendíamos cosas nuevas y fomentamos nuestro aprendizaje, gracias por brindarme su experiencia y conocimiento para poder concluir esta etapa de mi vida.

A mi asesora Irma Elizabeth Alcocer Arriaga, por su paciencia y dedicación que me brindó dentro de este proyecto, gracias por su apoyo fundamental y por brindarme su tiempo en donde sabía que le podía platicar de mis problemas y recibía palabras de aliento y motivación, también en este proceso surgían ideas y charlas que hacían muy ameno el trabajo de investigación, gracias por formar parte de mi proyecto.

## RESUMEN

La presente tesina que lleva por nombre “Análisis del Síndrome del Profesor Quemado a nivel educativo para su prevención y tratamiento”, para obtener el título de Licenciada en Psicología, está formada por tres capítulos de abordaje teórico:

Dentro del primer capítulo, se abordarán los antecedentes correspondientes al Síndrome del Profesor Quemado. Y su perspectiva del CIE – 10 y CIE – 11, también la diferencia que existe entre el Síndrome de Burnout y Síndrome del Profesor Quemado.

Posteriormente, el segundo capítulo, se planteará un análisis de las causas y consecuencias del Síndrome del Profesor Quemado, considerando los factores desencadenantes y los efectos psicosociales.

Por último, en el tercer capítulo se llevará a cabo un análisis psicosocial de los efectos del Síndrome del Profesor Quemado y de qué manera prevenir y seguir tratamiento de acuerdo a la sintomatología que presente, así favorecer el proceso de enseñanza – aprendizaje en cualquier nivel educativo.

**Palabras clave:** Síndrome, Profesor Quemado, nivel educativo, prevención y tratamiento.

# ÍNDICE

# ÍNDICE

**Dedicatoria**

**Agradecimientos**

**Resumen**

**INTRODUCCIÓN** ..... 1

**Planteamiento del problema** ..... 5

**Objetivo general** ..... 9

**Justificación** ..... 9

**MARCO TEÓRICO** ..... 12

**CAPÍTULO I. Antecedentes del Síndrome del Profesor Quemado** ..... 14

**1. Antecedentes del Síndrome del Profesor Quemado** ..... 14

**1.1. Diferencia De Síndrome de Burnout y Síndrome del Quemado** ..... 16

**1.2. Conceptos básicos** ..... 17

**1.3 Tecnoestrés y Síndrome del Profesor Quemado** ..... 22

**1.4 Estrés Crónico y Síndrome del Quemado** ..... 28

**1.5 Síndrome del Quemado** ..... 29

**1.6. Análisis actual del Síndrome del Quemado** ..... 30

**1.7 El Síndrome del Quemado clasificado en CIE 10** ..... 31

**1.8 El Síndrome del Quemado en el CIE 11** ..... 32

Tabla 1 Aportes de Síndrome del Quemado y su clasificación en los manuales diagnósticos ..... 36

**1.9 ¿Cómo surge el Síndrome del Profesor Quemado?** ..... 37

**CAPÍTULO II. Causas y Consecuencias Del Profesor Quemado** ..... 40

**2. Síndrome del Quemado y El Docente** ..... 42

**2.1. Signos y Sintomatología del Profesor Quemado** ..... 43

<b>2.2. Variables del Síndrome Del Profesor Quemado .....</b>	<b>49</b>
<b>2.3. Factores desencadenantes del Síndrome Del Profesor Quemado.....</b>	<b>55</b>
<b>2.4. Efectos psicosociales causados por el Síndrome Del Quemado en los docentes.....</b>	<b>59</b>
<b>2.5 Fases del Síndrome del profesor quemado .....</b>	<b>60</b>
<b>2.6 Causas del Profesor Quemado.....</b>	<b>62</b>
<b>2.7 Consecuencias del Profesor Quemado.....</b>	<b>67</b>

**CAPÍTULO III. Prevención y Tratamiento para mejorar la calidad de educación del**

<b>Profesor Quemado.....</b>	<b>67</b>
<b>3.1 Cómo prevenir y manejar el Síndrome del Profesor Quemado.....</b>	<b>69</b>
<b>3.2 Uso de herramientas digitales (IA).....</b>	<b>72</b>
<b>3.3 Estrategias individuales.....</b>	<b>74</b>

<b>Conclusión.....</b>	<b>76</b>
<b>Esquema.....</b>	<b>78</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>79</b>

<b>Figura 1. Síndrome del Profesor Quemado.....</b>	<b>67</b>
<b>Figura 2. Ciclo del éxito psicológico.....</b>	<b>73</b>



# INTRODUCCIÓN



## INTRODUCCIÓN

---

*“El agotamiento emocional en los docentes no es sólo una cuestión personal, es una crisis educativa que afecta a todos los niveles del aprendizaje”.*  
- *Linda Darling-Hamm*

Al estrés se le considera uno de los problemas más graves de la sociedad actual.

Casi todas las personas se sienten estresadas de manera más o menos habitual y, aunque se ha llegado a aceptar como algo normal (normalizado), lo cierto es que puede llegar a causar muchos problemas a largo plazo. Uno de los más habituales es el Síndrome del Profesor Quemado.

El Burnout es un síndrome relacionado con el desgaste producido en el ámbito laboral y educativo. Las personas que lo padecen presentan niveles elevados de estrés durante un periodo prolongado de tiempo, de tal manera que van acumulando cada vez un mayor agotamiento mental, emocional e incluso físico. Debido a ello, el desempeño en el trabajo es cada vez menor, y la persona que lo padece puede llegar a pasarlo realmente mal. Rodríguez Alejandro (2020)

El síndrome del profesor quemado no es más que una variante específica del burnout, que se da en los profesionales del campo de la educación. Debido a los nuevos desafíos presentes en la educación, como la pérdida de autoridad de los profesores o la rebeldía de los alumnos, muchos educadores se sienten descontentos con su trabajo y pueden presentar una gran cantidad de síntomas relacionados con el estrés. Rodríguez Alejandro (2020).

La Organización Mundial de la Salud la considerada como una de las más peligrosas en el ámbito laboral, con mayor incidencia en aquellos que brindan servicios de atención en el campo de la salud y educación. Según su etiología se identifican altas cargas de estrés no asimiladas, por la presión del trabajo, deficiencia en la comunicación, con consecuencia en la salud física y emocional, menciona, Mercedes Gladys, (2023). Burnout es un término inglés que significa “estar quemado”, es la sensación de pérdida de la ilusión por el trabajo.



Es necesario establecer que los docentes constituyen uno de los grupos ocupacionales que presenta mayores niveles de estrés laboral. Este puede provocar, que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y bajos niveles de realización personal. Los educadores han recibido relativamente poca atención de investigación a este respecto, dice Mercedes Gladys (2023).

Uno de los factores de riesgo del síndrome de profesor quemado es clima organizacional, cuando es deficiente puede generar insatisfacción en los trabajadores, que influye en la productividad. El interés por esta variable laboral ha trascendido a las instituciones públicas y privadas. El clima institucional tiene relación estrecha con el grado de motivación de sus integrantes, cuando es alta, se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración y trabajo en equipo. Pero, cuando la motivación es baja, por frustración o por barreras en la satisfacción de las necesidades, el entorno laboral tiende a bajar, caracterizándose por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, estrés, en algunos casos extremos, por agresividad, inconformidad, entre otros.

Por lo tanto, el interés de investigar acerca de este Síndrome e identificando la sintomatología y prevención del mismo.



# **Planteamiento del problema**



## Planteamiento del problema

---

*“Uno de los síntomas de una crisis nerviosa es creer que el trabajo que hacemos es increíblemente importante”  
- Bertrand Russell*

Durante estos últimos años el profesor ha estado expuesto a una presión social y laboral ante las exigencias de la sociedad al tener que crear e innovar ideas estratégicas para la enseñanza de los alumnos.

Las tareas de los docentes cada vez son más difusas ya que deben jugar varios roles dentro del aula, lo cual exigen competencias en su entorno profesional para su desempeño lo cual tiene que planificar y desarrollar su plan estratégico de enseñanza, cabe señalar que en algunas ocasiones el docente debe tomar el rol de padre de familia, en muchas de las instituciones no cuentan con psicólogos, maestros especiales por ende el docente debe tomar ese rol, considerando que en muchas de las ocasiones son grupos numerosos de alumnos.

Considerando que hay más factores que generan el agotamiento en el docente como lo es sobre carga de trabajo, falta de material didáctico en el aula, los problemas de aprendizaje del alumno, malas condiciones de las estancias de trabajo, falta de apoyo de padres de familia.

Estas situaciones empiezan a provocar un desgaste físico y mental en el docente, bajo estas condiciones que producen diversas consecuencias que perjudican la salud e incluso su propio entorno.

Los docentes comienzan a generar insatisfacción en su trabajo, falta de compromiso, baja autoestima e incluso deseos de abandonar su estancia de trabajo, los cuales son factores del estrés laboral.



Datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) indican que, previo a la pandemia, México ya figuraba como uno de los países con mayor fatiga por estrés laboral. Al menos el 75% de sus trabajadores padecía esta condición, superando los niveles de China (73%) y Estados Unidos (59%). “Las investigaciones confirman que el personal de salud es uno de los sectores más afectados”, asegura la consultora.

Según la Organización Mundial de la Salud, el estrés laboral será la nueva epidemia del siglo XXI. En México se registran aproximadamente 19,000 infartos al año, causados por estrés laboral. Este padecimiento representa pérdidas entre un 0.5% y un 3.5% del producto interno bruto (PIB) de los países, de acuerdo con cifras reveladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Una encuesta hecha por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) dio a conocer que México ocupa el primer lugar con más porcentaje de estrés relacionado al trabajo a nivel mundial. Esta situación ocasiona pérdidas que van desde 5,000 a 40,000 millones de dólares al año (OMS, 2009).

El estrés laboral se genera a través de la presión del entorno del trabajo esto empieza a ocasionar consecuencias que comienzan a afectar el entorno del docente, generando un desequilibrio en su vida físico y emocional.

Seyle (1978), han definido al estrés laboral como el estado que se manifiesta por un síndrome particular, consistente en cambios específicos incluidos dentro del sistema biológico.

Se le llama estresor a todo agente negativo que cause un desequilibrio en el organismo. Desde el punto de vista de Lazarus y Folkman (1984), el estrés es un conjunto de relaciones entre la persona y una situación; cuando esta última supera la capacidad del individuo pone en riesgo su bienestar personal.

Seyle (1978), aclara que los términos estrés laboral y Síndrome de Burnout son diferentes. El estrés es necesario para realizar ciertas actividades para la efectividad laboral; a



esto se le conoce como estrés positivo (eustres), el que ayuda a la persona a estar alerta y en condiciones de enfrentar desafíos cuyo nivel de acción no genera trastornos en el organismo; el contrario y perjudicial es el estrés negativo (distres), que causa una serie de alteraciones físicas y psicológicas.

Según la Organización Mundial de la Salud, el Síndrome de desgaste ocupacional es “resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito” y aclara que “se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida”.

El organismo indicó que este padecimiento ingresó oficialmente en enero de este año a su Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la OMS, en la que se incluye al burnout, por lo que todos los países miembros, deberán considerarlo como un padecimiento laboral.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han llamado a adoptar medidas concretas para abordar los problemas de salud mental en el entorno laboral.

Se estima que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que cuesta a la economía mundial casi un billón de dólares. Hoy se publican dos nuevas divulgaciones que pretenden abordar esta cuestión: las Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo y una nota conjunta de la OMS y la OIT.

El Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (N° 155) y la Recomendación (N° 164) proporcionan un marco legal para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Sin embargo, el Atlas de Salud Mental de la OMS (en inglés), descubrió que sólo el 35% de los países aseguraron contar con programas nacionales de promoción y prevención de la salud mental relacionada con el trabajo.



En otro documento de la OMS/OIT se explican las directrices de la OMS en términos de estrategias prácticas para los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones, en los sectores público y privado. El objetivo es apoyar la prevención de los riesgos para la salud mental, proteger y promover la salud mental en el trabajo, y apoyar a las personas con problemas de salud mental para que puedan participar y prosperar en el mundo del trabajo. Inversión y liderazgo serán fundamentales para la aplicación de las estrategias.

El papel que juega un docente en la actualidad presenta diversas causas en su comportamiento y su desempeño laboral, ya que por un lado él tiene por objetivo ejercer su trabajo con honestidad y vocación, y por el otro existe un conflicto entre las demandas (laborales, exceso de horas de trabajo, falta de recursos didácticos, contrariedades con los padres de familia etc.) y los recursos existentes (económicos, infraestructura, tecnológicos, etc.), factores que disminuyen su motivación.

Basándonos en lo descrito anteriormente, se puede decir que los docentes son dependientes de las reformas educativas, transformaciones de orden social, económico, científico y tecnológico teniendo en cuenta que todos estos son componentes que repercuten de manera directa dándonos por resultado el estrés crónico, lo cual origina en el profesional estados de apatía, desequilibrio emocional, sensación de fracaso o derrota, ausentismo laboral, aumento de enfermedades, todos estos son factores que intervienen en la calidad de enseñanza del profesional.

El estado emocional del docente se ve afectado por situaciones indiferentes las cuales dan origen a que el profesional sienta una excesiva carga en su estado emocional y laboral, donde esto poco a poco va desligando condiciones de agotamiento, apatía, desmotivación etc. Es importante indagar sobre este dilema, conocer más acerca de los factores que intervienen en la enseñanza del docente, saber que tanto puede afectar el Síndrome del quemado su estado emocional y mental.



En esta investigación se analizará el impacto que genera el Síndrome del Profesor Quemado a nivel educativo para su prevención y tratamiento.

### **Pregunta Central de Investigación**

---

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, la pregunta de investigación es la siguiente:

**¿Cuáles son las consecuencias psicofisiológicas que manifiesta el Síndrome del Profesor Quemado?**

### **Objetivo general**

---

Analizar el Síndrome del Profesor Quemado a nivel educativo para el desarrollo de un plan estratégico para su prevención y tratamiento.

### **Justificación**

---

*“La clave no es priorizar lo que esta  
En tu agenda, sino programar tus prioridades”  
-Stephen Covey.*

El objetivo principal de este proyecto es analizar el Síndrome del profesor quemado a nivel educativo, debido a que es un tema del cual los docentes que lo padecen ignoran sus causas y consecuencias, ya que se cuentan con datos estadísticos en donde se refleja que los profesionistas han bajado sus niveles de eficiencia en la enseñanza hacia los estudiantes.

Muchos de los profesionistas han escuchado lo que es el Síndrome del Quemado, pero no saben ¿cómo se trata? ¿Cómo saber si alguien padece dicho Síndrome? ¿Qué tanto puede afectar



en su salud física y emocional? ¿Cómo tratar dicho Síndrome?, todo esto se lleva con fin de investigar y dar a conocer lo que puede afectar e incluso se busca dar ideas de afrontamiento del Síndrome del Quemado para poder disminuir los niveles de estrés de los profesores que lo padecen.

Cabe señalar que muchos docentes de los cuales padecen este Síndrome no lo saben y llevan su ritmo de vida acelerado, cada día generando más presión laboral, agotamiento, cansancio mental y emocional, sin buscar ayuda de un profesional que lo pueda orientar acerca de su padecimiento, algunos lo saben pero evaden sus síntomas hasta llegar a un nivel donde su cuerpo ya no resiste ante el estrés generado, teniendo como efecto que bajen sus niveles de profesionalismo y eficiencia para poder impartir las clases de una manera adecuada. En muchas de las ocasiones identifican que es estar “quemado” pero no saben cuál es su sintomatología, su cronicidad con la cual va avanzando y generando más problemas dentro de su entorno y especialmente en su salud.

Los docentes tienen la labor de enseñar a los alumnos y en muchas de las ocasiones tienen que asumir varias funciones como tutor, orientador etc. dependiendo de la situación que se genere e incluso muchas de las ocasiones la interacción que tiene el docente con el alumno se centra en las necesidades que tiene el alumno, sus dificultades de aprendizaje, sus problemas familiares y financieros, forjando un estado de preocupación por su estudiante, mientras tanto conlleva a desencadenar los síntomas del quemado.

Según la OMS, La premura de tiempo, la falta de control sobre las tareas laborales, las largas horas de trabajo, el trabajo por turnos, la falta de apoyo y los daños morales son factores de riesgo importantes para el estrés ocupacional, el síndrome de desgaste profesional y la fatiga en los trabajadores de la salud.

Las exigencias intrínsecas del trabajo, la propensión individual y la mala organización del trabajo contribuyen a aumentar el estrés de los trabajadores.



Muchos docentes llevan años de trabajo y actualmente empiezan a padecer dicho Síndrome debido al cambio de planes de estudios y no adaptarse a la nueva escuela, bajos recursos didácticos, bajo sueldo, relaciones conflictivas con los compañeros de trabajo, jornadas laborales extendidas, ausencia de motivación. Ante esas exigencias mencionadas se comienza a generar una tensión en su aspecto emocional y laboral. Dando como resultado una inestabilidad en su estado emocional la mayoría del tiempo, insatisfacción personal, no sentirse a gusto con su trabajo, pérdida de interés por su vocación.

Basado en las consecuencias mencionadas se busca profundizar en el tema y encontrar los factores desencadenantes del Síndrome del Quemado y al mismo tiempo generar estrategias de afrontamiento ante la situación de estrés, ayudando a ir solucionando dicho Síndrome en los profesores enfatizando en la importancia que se desea mejorar, como son en la calidad de enseñanza, el manejo de su estado emocional y mental, relaciones interpersonales, obteniendo un buen impacto y beneficio en los estudiantes teniendo como resultado un buen aprendizaje, siendo esto satisfactorio para el docente y sirviéndole como motivación personal. Además que durante este proceso y al final de ello, tendrá impacto en los docentes a nivel personal, social, humano, ético y demás, en sus nuevos resultados en el manejo del Síndrome del Profesor Quemado para reducir o mitigar que sus efectos, se reflejen en los alumnos y sobre todo en el docente.

La detección temprana de este Síndrome es de crucial importancia ya que influye en la calidad de educación de los alumnos y principalmente en la salud del docente.

La prevención y abordaje de este Síndrome son esenciales para mantener una vocación placentera, priorizar en su bienestar de él, para poder contribuir de manera positiva en el entorno de sus alumnos.



# MARCO TEÓRICO



# **CAPÍTULO I**

## **ANTECEDENTES DEL SÍNDROME DEL PROFESOR QUEMADO**

## CAPÍTULO I. Antecedentes del Síndrome del Profesor Quemado

---

*“A veces lo más productivo  
que puedes hacer es relajarte”  
-Mark Black*

### 1. Antecedentes del Síndrome del Profesor Quemado

La historia del Síndrome de desgaste profesional, también conocido como Síndrome de estar quemado, inicia cuando Freudenberger (1974), empleó el concepto del quemado para referirse al estado físico y mental de los jóvenes voluntarios que trabajaban en su " Free Clinic" de Nueva York. Estos se esforzaban en sus funciones, sacrificando su propia salud con el fin de alcanzar ideales superiores y recibiendo poco o nada de reforzamiento por su esfuerzo. Por lo tanto, después de uno a tres años de labor, presentaron conductas cargadas de irritación, agotamiento, actitudes de cinismo con los clientes y una tendencia a evitarlos, ocasionado por elevadas exigencias en el campo laboral.

Cristina Maslach (1976) estudió lo que denominaba "pérdida de responsabilidad profesional", así, desde el ámbito psicosocial, describía el Síndrome sin estigmatizar psiquiátricamente a la persona. Para Maslach el Síndrome de Burnout se puede dar exclusivamente en las profesiones de ayuda (por ejemplo, entre los sanitarios y educadores que prestan servicio al público). Son las excesivas demandas emocionales externas e internas imposibles de satisfacer las que producen la vivencia de fracaso personal, tras invertir al trabajo de una carga emocional excesiva. En 1986, Maslach y Jackson, define el Síndrome como "un Síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas."

En estos primeros estudios se destacaba más la importancia de las diferencias individuales -como de personalidad previa- que la influencia de las condiciones objetivas de trabajo.



Maslach y Jackson definieron el constructo desde una perspectiva tridimensional caracterizado por:

1. **Cansancio emocional:** Situación de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios, experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto diario y sostenido con las personas a las que hay que atender como objeto de trabajo. Aparece el desgaste, fatiga y manifestaciones físicas y psíquicas en representación del vaciamiento de los recursos emocionales y personales, experimentándose sensación de no tener más nada que ofrecer profesionalmente.

2. **Despersonalización:** Desarrollo de actitudes negativas hacia las personas destinatarias. Los sujetos presentan incremento en la irritabilidad, pérdida de la motivación, reacciones de distanciamiento y hostilidad hacia pacientes y compañeros de trabajo. Culpan a los usuarios de los servicios de sus propios males, burocratizan su relación con ellos y presentan sentimiento de inadecuación ante las tareas que deben realizar. En este modelo, se entiende la despersonalización como manifestación específica del estrés en profesiones asistenciales. La despersonalización es una forma de defensa contra el cansancio emocional. El profesional se auxilia de ella para disminuirlo al disminuir su implicación personal, por lo que constituye el elemento clave del quemado. El cansancio emocional y la falta de realización personal pueden hallarse asociados a otro tipo de Síndrome.

3. **La falta de realización personal:** Existe un sentimiento de inadecuación e incompetencia personal que se traduce en respuestas negativas de estos profesionales en su autoevaluación para trabajar. Afecta la habilidad en la realización del trabajo, la relación con las personas que atiende, hay baja productividad y autoestima e incapacidad para tolerar la presión. Se considera relacionado a la falta de adecuación de la realidad con las expectativas del sujeto, hay pérdida de motivación e interés por el propio trabajo y su aislamiento en él.



### **1.1. Diferencia De Síndrome de Burnout y Síndrome del Quemado**

Desde hace al menos dos décadas el Síndrome de Burnout es conocido, diagnosticado y prevenido en ámbitos de trabajo cada vez más generales e inespecíficos, llegando a encubrir situaciones como el estrés laboral o la fatiga crónica. Aplicado en los comienzos sólo a trabajadores del ámbito social y sanitario, el Síndrome del “quemado” se ha generalizado en la actualidad, lo que se debe sin duda a una deficiente conceptualización y al interés de determinadas organizaciones.

El Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo, profesional, voluntario o doméstico, cuando éste se realiza directamente con colectivos de usuarios, bien sean enfermos de gran dependencia, o alumnos conflictivos.

El concepto de “estar quemado” se añadía algo que ya no era sólo el estrés laboral; también cuentan el significado para la persona del trabajo que realiza, su propia capacidad de generar estrategias de afrontamiento, la misión a realizar que a veces genera excesiva implicación en el trabajo y puede terminar en la deserción o la desatención a los usuarios, pero también a sí mismo (Mingote, 1998).

### **La relación del ser humano y el trabajo**

Se remonta desde los primeros individuos en la tierra, debido a que hace muchos años antes los primeros hombres en el mundo debían de dedicarse a la caza para poder alimentar a su familia y a ellos mismos. El trabajo es un instrumento de sobrevivencia de los individuos para mejorar su calidad de vida todo para un beneficio propio para satisfacer nuestras necesidades. El sujeto posee destrezas y conocimientos que favorecen a crear objetivos y metas a corto y largo plazo con el fin de un mejor futuro.



La interacción social que vamos fomentando día a día en nuestro entorno influye en nuestros propósitos facilitando la idea de alcanzar el éxito a través del esfuerzo en nuestro campo profesional.

Toda la relación suele ser favorable cuando el sujeto consigue un empleo donde se adapta a sus habilidades y conocimientos, ya que sus índices de productividad mejoran.

Actualmente existen varios factores que afectan la estabilidad física y emocional del individuo, debido al incremento de la tecnología, exceso de horas laborales, conflictos con los compañeros de trabajo.

## **1.2. Conceptos básicos**

### **¿Qué es Salud?**

La salud ha sido definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS 1948) no sólo como la ausencia de enfermedad, que hasta mediados del siglo XX era el concepto tradicional, sino como “el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia”.

### **¿Qué es Salud Mental?**

Según la OMS (2022). La salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. Es parte fundamental de la salud y el bienestar que sustenta nuestras capacidades individuales y colectivas para tomar decisiones, establecer relaciones y dar forma al mundo en el que vivimos. La salud mental es, además, un derecho humano fundamental. Y un elemento esencial para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico.

La salud mental es más que la mera ausencia de trastornos mentales. Se da en un proceso complejo, que cada persona experimenta de una manera diferente, con diversos grados de dificultad y angustia y resultados sociales y clínicos que pueden ser muy diferentes.



Las afecciones de salud mental comprenden trastornos mentales y discapacidades psicosociales, así como otros estados mentales asociados a un alto grado de angustia, discapacidad funcional o riesgo de conducta autolesiva. Las personas que las padecen son más propensas a experimentar niveles más bajos de bienestar mental, aunque no siempre es necesariamente así.

### **Determinantes de la Salud Mental**

A lo largo de la vida, múltiples determinantes individuales, sociales y estructurales pueden combinarse para proteger o socavar nuestra salud mental y cambiar nuestra situación respecto a la salud mental.

Factores psicológicos y biológicos individuales, como las habilidades emocionales, el abuso de sustancias y la genética, pueden hacer que las personas sean más vulnerables a las afecciones de salud mental.

Los riesgos pueden manifestarse en todas las etapas de la vida, pero los que ocurren durante los períodos sensibles del desarrollo, especialmente en la primera infancia, son particularmente perjudiciales. Por ejemplo, se sabe que la crianza severa y los castigos físicos perjudican la salud infantil y que el acoso escolar es un importante factor de riesgo de las afecciones de salud mental.

Los factores de protección se dan también durante toda la vida y aumentan la resiliencia. Entre ellos se cuentan las habilidades y atributos sociales y emocionales individuales, así como las interacciones sociales positivas, la educación de calidad, el trabajo decente, los vecindarios seguros y la cohesión social, entre otros.

Los riesgos para la salud mental y los factores de protección se encuentran en la sociedad en distintas escalas.



Las amenazas locales aumentan el riesgo para las personas, las familias y las comunidades. Las amenazas mundiales incrementan el riesgo para poblaciones enteras; entre ellas se cuentan las recesiones económicas, los brotes de enfermedades, las emergencias humanitarias y los desplazamientos forzados, y la creciente crisis climática.

### **¿Qué es la Fatiga?**

La fatiga es una sensación de cansancio, agotamiento o falta de energía. Puede interferir con sus actividades diarias habituales. La fatiga puede ser una respuesta normal a la actividad física, el estrés emocional, el aburrimiento o la falta de sueño. Pero a veces puede ser un signo de un problema físico o mental. Si se siente cansado durante semanas, hable con su profesional de la salud. Éste puede ayudarle a encontrar la causa de su fatiga y recomendarle formas de aliviarla.

### **¿Qué es estrés?**

Según la OMS (2023), Se puede definir el estrés como un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. Todas las personas tenemos un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos. Es la forma en que reaccionamos el estrés lo que marca el modo en que afecta a nuestro bienestar.

El estrés afecta tanto a la mente como al cuerpo. Es positivo tener un poco, pues nos ayuda a realizar las actividades diarias, pero cuando el estrés pasa a ser excesivo tiene consecuencias físicas y psíquicas. Sin embargo, podemos aprender a lidiar con él para sentirnos menos abrumados y mejorar nuestro bienestar físico y mental.



## **¿Qué es el Estrés Laboral?**

El estrés laboral, o estrés en el trabajo, es una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales.

Hoy en día se trata como un problema colectivo y no individual que puede afectar a todos los trabajadores, de todas las categorías y profesiones. Además, el estrés laboral tiene efectos sobre la salud, tanto física como mental, pero también sobre cómo se realiza el trabajo y, por tanto, sobre absentismo, rendimiento y productividad.

El estrés laboral siempre ha estado presente en el trabajo, sin embargo, está incrementando su intensidad e incidencia debido a las nuevas formas de organización del trabajo y de relaciones sociolaborales. Según datos de Eurostat, el estrés es el segundo problema de salud más frecuente entre los trabajadores tras los trastornos musculoesqueléticos. Por ello también está aumentando la sensibilización, a nivel internacional, sobre la necesidad de actuar frente al estrés en el trabajo.

## **Estrés Crónico**

El estrés se describe con frecuencia como una sensación de agobio, preocupación y agotamiento. El estrés puede afectar a personas de cualquier edad, género y circunstancias personales y puede dar lugar a problemas de salud tanto física como psicológica. Por definición, el estrés es cualquier “experiencia emocional molesta que venga acompañada de cambios bioquímicos, fisiológicos y conductuales predecibles. A veces, un poco de estrés viene bien porque da el empuje y la energía que se necesitan para sobrellevar ciertas situaciones, como tomar un examen o cumplir con algún plazo en el trabajo. Sin embargo, una cantidad excesiva de estrés puede tener consecuencias sobre la salud y afectar adversamente el sistema inmunitario, cardiovascular, neuroendocrino y nervioso central.



### **Estrés en los Docentes**

El estrés en el docente, Kyriacou y Sutcliffe (1978), lo definen como una experiencia en el trabajo que conlleva emociones negativas y causan enfado, frustración, ansiedad o depresión y van acompañadas de modificaciones fisiológicas y bioquímicas. Los docentes, al igual que otros profesionales, sufren el Síndrome Burnout, conocido también como “Síndrome del Profesional Quemado” o de “Desgaste Profesional”. Dicho Síndrome lo sufren aquellas personas que se dedican a la atención de servicios humanos directos como enfermeros, policías, etc.

Existen diversas causas por las que se genera estrés en los docentes. Por un lado, encontramos factores psicosociales. Estos, según Cano (2000), son: el exceso de trabajo o la falta del mismo, superiores u otros compañeros de trabajo que no cooperan entre sí, exceso de trabajo, falta de tiempo para terminar el trabajo de forma satisfactoria, tanto para el profesional como para los demás; posibles muestras de violencia, intimidación o amenazas, etc.

Los efectos del estrés en los profesores, causan una verdadera falta de armonía, dificultades en su contexto socioeducativo e incluso familiar. Las consecuencias suelen ser grandes, pues a veces sus síntomas se pueden presentar como irritabilidad o incluso depresión. Actualmente este factor se presenta con mayor incidencia en los profesionales de la docencia y afecta en la conducta de las personas, por consecuencia en su trabajo. Quien lo padece con frecuencia presenta fatiga física, dificultades en cumplir con los compromisos laborales y deseos de abandonar sus metas más influyentes en torno a la clase. El estrés laboral en el contexto de la docencia a veces sobrepasa la capacidad del profesor para enfrentarlo.

Muñoz, Soto, Macias, Rodríguez (2023).



### 1.3 Tecnoestrés y Síndrome del Profesor Quemado

La declaración de pandemia emitida por la Organización Mundial de Salud (OMS) a inicios de 2020, influenció para que varios países se vean en la obligación de entrar en cuarentena con el fin de frenar la propagación del virus.

Este confinamiento conllevó a la presencia de efectos psicológicos negativos en la población, tales como: incertidumbre, miedo y estrés. El impacto en la sociedad fue rotundo a tal punto que los primeros niveles de afección en la salud mental se empezaron a evidenciar en China, donde el 53,8 % de su población se vio afectada psicológicamente a niveles moderado y severo, el 16,5 % expresó síntomas depresivos, mientras que el 28,8 % y el 8,1 % mostraron señales de ansiedad y estrés, respectivamente.

López, Nilton, Magallanes, Yuliana (2022)

Este nuevo sistema de educación conllevó a que los docentes y estudiantes hayan tenido que reajustar sus estilos de vida y buscar los mecanismos necesarios que les permita continuar con los procesos educativos. Sin embargo, esta adaptación ha generado afecciones en el equilibrio socioemocional de los educadores, afectando su salud mental y presentando con frecuencia síntomas depresivos, señales de ansiedad y estrés.

La integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) durante los últimos años ha cobrado relevancia, dando paso a una transformación en la forma en que se organiza el trabajo, lo que requiere que los docentes posean las habilidades para utilizar e incorporar las TIC como herramienta de enseñanza y aprendizaje; todo esto ha provocado una nueva patología denominada: tecnoestrés.

El tecnoestrés se definió originalmente como una condición resultante de la incapacidad individual u organizacional para adaptarse de manera saludable al uso de las nuevas tecnologías, que se modula según la edad, la experiencia, la carga de trabajo, la percepción de control y el clima laboral y, en consecuencia, afecta el desempeño de las personas, limitando su uso de la



tecnología. Esta patología corresponde al estrés que experimentan las personas, debido a la impaciencia e impotencia de no poder desarrollar con fluidez sus actividades laborales debido a la carencia de conocimientos en el uso de las nuevas herramientas tecnológicas.

El término tecnoestrés fue acuñado por C. Brod (1984), como una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías de manera saludable.

Otra definición viene de la mano de Weill y Rosen (1997) que conciben el tecnoestrés como el impacto negativo en las actitudes, pensamientos, comportamientos o fisiología causado directa o indirectamente por la tecnología.

Escepticismo en el uso de las TIC se define a la falta de credibilidad que tiene una persona sobre el uso adecuado de herramientas informáticas dentro de sus actividades laborales. La utilización continua de las TIC dentro de las actividades laborales que se desarrollaban a través de métodos convencionales, puede reducir la incapacidad física de una persona, conllevando a la pérdida de ritmo y efectividad en el trabajo; generando en un trabajador el síntoma del Síndrome del Quemado o también conocido como fatiga laboral.

López, Nilton, Magallanes, Yuliana (2022)

La imperiosa necesidad de migrar a una modalidad de educación sustentada en la correcta utilización de las herramientas y tecnologías digitales, a raíz de la crisis causada por la pandemia de Covid-19, se ha sumado a las tensiones que ya venían experimentando los profesores en su propósito de atender sus obligaciones docentes, científicas y administrativas, y hallar el necesario equilibrio entre la vida laboral y personal (Houlden y Veletsianos 2020).

Un reto más que debieron asumir los profesores fue el de ejercer la docencia sin la debida preparación para la enseñanza online, incluyendo los aspectos técnicos y administrativos asociados al uso de plataformas digitales y la organización de los flujos de trabajo, lo cual fue agravado por la ausencia de conocimiento sobre los fundamentos pedagógicos del proceso de enseñanza, aprendizaje y la escasa comprensión de los principios necesarios para diseñar y



facilitar experiencias significativas en esta modalidad educativa en línea, cuyas principales dificultades surgen de la complejidad de la situación educativa y de las deficiencias en la planificación y organización (Rapanta 2020).

Considerando que en ese momento de pandemia había nuevas plataformas para llevar a cabo las clases e incluso, debían de tener conocimiento de algunas aplicaciones para impartir exámenes de forma online. Cabe mencionar algunas de las plataformas digitales que permitían dar las clases en línea tenían un costo, lo cual el profesor para poder beneficiarse de sus herramientas de dicha aplicación tenía que pagar por ello, provocando que se generara aún más estrés y agotamiento del docente.

Méndez I, Martínez R. (2020) demostró que los profesores que experimentaban altos niveles de agotamiento, también mostraban síntomas de depresión y bajo nivel de autoestima., por lo que comprender los factores asociados con el Síndrome del Quemado en los docentes no solo es relevante para fomentar la satisfacción laboral, la salud y los resultados del aprendizaje, sino también para toda la sociedad.

Más recientemente se ha prestado gran atención al agotamiento sufrido por los maestros durante la pandemia del COVID-19, principalmente examinando la migración de una modalidad de clases presenciales a un nuevo entorno en línea dominado por la necesidad de utilizar herramientas digitales en un entorno de aprendizaje asincrónico, rápidos cambios tecnológicos, diferentes formas de gestionar el tiempo, percepciones de aislamiento, diversidad de alumnos y presencia de múltiples factores y complejidades multiculturales, (Daumiller M 2021; Kumawat, 2020)

Este nuevo escenario puede aumentar el estrés de los docentes, el Síndrome del Quemado y la sensación de aislamiento, afectando seriamente el desempeño pedagógico, sin embargo, los efectos psicológicos, incluido el estrés, apenas han sido analizados en el colectivo de profesores en educación superior (Parte L y Herrador Alcaide 2021). De allí que la creciente investigación académica sobre el profesor Quemado como consecuencia del COVID-19 se convierte en un



indicativo del interés científico sobre variables como la percepción de aislamiento de los docentes, el sentido de pertenencia a la comunidad académica y la identidad profesional.

En este contexto online, un área de especial interés para su estudio está relacionada con la influencia de la tecnología en el estrés de los docentes (Fernández B, Román G. 2021).

Al hacer referencia a la tecnología, dichos autores aluden de manera concreta a los cambios y desarrollos en materia de tecnología educativa, y los conocimientos adquiridos respecto a la relación entre tecnología y pedagogía. Otro aspecto de significativa relevancia al que se le ha prestado especial atención ha sido el de determinar las consecuencias de la pandemia de COVID-19 en la salud mental, incluido el estrés, el deterioro de la salud física y los trastornos psiquiátricos de los profesores.

Al respecto, Daumiller M, Rinas R. (2021) examinaron el cambio de la enseñanza presencial a la enseñanza online, pudiendo evidenciar que mientras algunos instructores tuvieron éxito, otros experimentaron importantes dificultades, argumentando que estas contradicciones estaban fundamentalmente ocasionadas por las diferencias que tenían los docentes en cuanto a los objetivos del enfoque de aprendizaje y por sus actitudes.

Visto que es tanto el interés que despierta el aislamiento social causado por el COVID-19 que este ha sido objeto de una amplia investigación para examinar cómo los profesores se han enfrentado a esta situación inesperada, encontrándose relación con un aumento significativo en los niveles de estrés, aparición de problemas emocionales, altos niveles de ansiedad y síntomas de efectos negativos en la salud mental. Es en este punto donde el aislamiento parece encontrar un vínculo con el agotamiento emocional y el Síndrome del profesor Quemado (Ostovar-Nameghi y Sheikahmadi, 2016).

Es indiscutible que la acelerada digitalización tecnológica y el crecimiento de la educación en línea en todo el mundo ha cambiado gradualmente el enfoque tradicional de los procesos de enseñanza-aprendizaje. De allí que el Síndrome del Quemado en los docentes de educación en línea sea un tema de relevante interés social y de alta pertinencia científica, no solo en el actual contexto de la pandemia, sino también en una situación de normalidad.



El Quemarse de los profesores es motivo de preocupación si se considera que los sentimientos de aislamiento pueden conducir a la desmotivación, a la negatividad, la insatisfacción, niveles extremadamente bajos de eficiencia y bajos niveles de optimismo (Méndez I, Martínez R. 2020)

Ante estas evidencias se destaca que la pandemia de COVID-19 y las restricciones a la educación presencial se convirtieron en un desafío para los profesores universitarios, quienes no solo eran responsables de organizar las sesiones de clase fuera de los correspondientes recintos académicos, sino que también tenían que considerar los nuevos métodos de enseñanza y las estrategias de aprendizaje, brindar apoyo y retroalimentación a los estudiantes y permanecer en línea mucho más tiempo que las horas de trabajo reales, llevándoles a trabajar en exceso.

Estas condiciones de trabajo, signadas por el empleo de herramientas digitales para las que no estaban preparados, un contexto inédito de alta incertidumbre, escaso equipamiento técnico, excesivas cargas de trabajo, baja motivación de los estudiantes y preocupación por las propias condiciones de salud y vida de los docentes, representaron un enorme desafío. Es por ello que gran parte de los docentes experimentaron altos niveles de estrés debido a las barreras técnicas que se presentaban ante la nueva modalidad de enseñanza a distancia, pero la mayoría de ellos lo superó empleando estrategias funcionales de afrontamiento para desarrollar sus habilidades digitales, y obtener un mejor equipamiento con el hardware y software necesarios (Klapproth F, Jungmann, T. 2020).

En algunos hallazgos de estudios realizados por diferentes autores, nos podemos dar cuenta que muchos de los profesores enfrentaron los problemas tecnológicos, a lo que algunos se sintieron limitados en el exceso de trabajo, la baja capacidad para desempeñar su aprendizaje, la baja motivación de los alumnos ya que a muchos de los estudiantes les aburrían las clases en línea, la falta de material para hacer más dinámicas las clases, son algunas de las razones que dificultaban obtener los objetivos de aprendizaje.



Debido a lo mencionado anteriormente los profesores comenzaron aplicar estrategias de afrontamiento como lo fue realizar una planificación de sus clases impartidas, obtener equipamiento tecnológico adecuado, búsqueda de aplicaciones o plataformas digitales donde se permitiera compartir audio y video.

Este hallazgo es particularmente importante puesto que la adopción de tales estrategias revela que las causas de sus limitaciones eran entendidas como el resultado de factores externos, lo cual hace sugerir que no se sentían responsables del bajo nivel de apropiación de conocimientos y habilidades para el uso de las herramientas digitales de enseñanza. Klapproth (2020).

Finalmente debe destacarse que mientras para algunos profesores, el uso de Internet, la comunicación a través de los canales de redes sociales o el uso de herramientas de videoconferencia no representaba un problema real, otros docentes experimentaban la enseñanza remota como una carga que generaba estrés, angustia y agotamiento emocional, por lo que dependiendo de sus habilidades sociales y técnicas, el apoyo percibido y los rasgos de personalidad, algunos profesores podían percibir la situación como negativa y estresante, lo que podría resultar en una experiencia de quemarse y pérdida de bienestar.

Esto pone en evidencia la multidimensionalidad de los factores que intervienen en la aparición del Síndrome de quemarse en los docentes de educación en un contexto marcado por la irrupción del Covid-19, invitando a seguir analizando este fenómeno desde la perspectiva del pensamiento complejo y la transdisciplinariedad, de manera tal que pueda establecerse un productivo diálogo epistemológico entre educación, tecnología, psicología, salud y sociedad.

López, Nilton, Magallanes, Yuliana (2022)

## ¿Qué es Síndrome?

En medicina, el término "Síndrome" se utiliza para describir un conjunto de signos y síntomas que, cuando ocurren juntos, indican una enfermedad o un trastorno específico. El término viene del griego "syndromē", que significa "concurrir".

Los síndromes pueden ser causados por una variedad de factores, incluyendo enfermedades genéticas, infecciones, enfermedades crónicas, y a veces, su causa puede ser desconocida. Lo que distingue a un síndrome es que los signos y síntomas que lo componen ocurren juntos con más frecuencia de lo que se esperaría por casualidad.

Uno de los aspectos más desafiantes de los síndromes es que a menudo no hay una única prueba o síntoma que pueda confirmar un diagnóstico. En lugar de eso, los médicos generalmente diagnostican los síndromes basándose en una evaluación cuidadosa de los signos y síntomas del paciente, así como en su historial médico y, a veces, en pruebas de laboratorio o de diagnóstico por imagen.

### 1.4 Estrés Crónico y Síndrome del Quemado

El Síndrome de quemarse por el trabajo no debe identificarse con estrés psicológico, sino que debe ser entendido como una respuesta a fuentes de estrés crónico (estresores). En el contexto de las organizaciones sanitarias son estresores especialmente relevantes para el desarrollo del Síndrome las relaciones sociales de los profesionales de la salud con los pacientes y sus familiares.

El Síndrome es un tipo particular de mecanismo de afrontamiento y autoprotección frente al estrés generado por la relación profesional-cliente, y por la relación profesional organización.

Gil-Monte y colaboradores (Gil-Monte y Peiró, 1997; Gil-Monte, Peiró y Valcárcel, 1998) han señalado que esta respuesta aparece cuando fallan las estrategias funcionales de



afrontamiento que suelen emplear los profesionales. Este fallo supone sensación de fracaso profesional y de fracaso en las relaciones interpersonales con los alumnos. En esta situación, la respuesta desarrollada son sentimientos de baja realización personal en el trabajo y de agotamiento emocional. Ante esos sentimientos el individuo desarrolla actitudes y conductas de despersonalización como una nueva forma de afrontamiento.

Así, el Síndrome de quemarse por el trabajo es un paso intermedio en la relación estrés-consecuencias del estrés de forma que, si permanece a lo largo del tiempo, el estrés laboral tendrá consecuencias nocivas para el individuo, en forma de enfermedad o falta de salud con alteraciones psicósomáticas (alteraciones cardiorespiratorias, jaquecas, gastritis y úlcera, dificultad para dormir, mareos y vértigos, etc.), y para la organización (accidentes, deterioro del rendimiento y de la calidad asistencial o de servicios, absentismo, rotación no deseada, abandono, etc.).

### **1.5 Síndrome del Quemado**

El Síndrome de quemarse por el trabajo se define como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización.

Ha sido conceptualizado como un Síndrome de baja realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización. Por baja realización personal en el trabajo se entiende la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismo e



insatisfechos con sus resultados laborales. El agotamiento emocional alude a la situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo.

### **1.6. Análisis actual del Síndrome del Quemado**

Según Sánchez y Cardona (2020) El Síndrome del Quemado es una enfermedad moderna que afecta al individuo en el plano mental, es decir, un riesgo psicosocial, por esta razón, que al igual que los otros de los riesgos ocupacionales que se presentan en las organizaciones, debe ser tratado desde la promoción y la prevención, además, de implementar estrategias de intervención y tratamientos sobre los profesionales.

Es importante resaltar que el Síndrome del Quemado afecta tanto a hombre como a mujeres de manera indiscriminada, sin embargo, algunas dimensiones son más latentes en un género que en el otro, por ejemplo, las mujeres con mayor experiencia pueden ser un poco más altas las probabilidades de experimentar el agotamiento emocional, mientras que en los hombres sucede lo mismo pero con la despersonalización, sin embargo, esto no lo comparten muchos autores y prefieren dejar el género como un factor no determinante; también se ha tratado de encontrar relación con la edad, experiencia, entre otros.

El Síndrome del Quemado no existe un acuerdo unánime, sin embargo, existen algunas variables con determinado nivel de coincidencia como lo son: por una parte se encuentra la edad que aunque no parece influir de manera significativa, los trabajadores presentan un periodo de vulnerabilidad, siendo los primeros años de carrera profesional, dado que es un período de transición de las expectativas idealistas hacia la vida cotidiana, aprendiéndose que las recompensas personales, profesionales y económicas no son las esperadas.

Por otro lado, se encuentra el género, en donde las mujeres son un grupo más expuesta, dado la doble carga de trabajo, es decir, por una parte, la práctica profesional y por otro las tareas familiares.

El estado civil es un factor que se ha asociado con el síndrome dado que las personas que no tienen pareja estable presentan mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, en comparación con aquellas que están casadas o conviven con parejas estables.

Los trabajos en donde se manejan rotación de turno y horario laboral los profesionales pueden presentar este síndrome, siendo la población de la salud los más expuestos y afectados.

Castañeda Sánchez V, Herrera Cardona A. (2020)

### **1.7 El Síndrome del Quemado clasificado en CIE 10**

Durante la celebración de la 72<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud de la OMS, celebrada en Ginebra entre los días 22 y 28 de mayo de 2019, se presentó la Undécima revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) con una importante novedad en relación a ediciones anteriores: la inclusión del síndrome de desgaste profesional (burnout en CIE-10) como un problema relacionado con el trabajo.

Hasta el momento, en la anterior versión del catálogo, se encontraba incluido entre los “problemas relacionados con la dificultad en el control de la vida” (Z73.0), dentro de la categoría genérica de “personas que entran en contacto con los servicios sanitarios en otras circunstancias”.

A partir de la entrada en vigor de la nueva clasificación (enero de 2022), el Síndrome de desgaste profesional se incluye en el capítulo 24: “Factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud” dentro de la subcategoría de “problemas asociados con el empleo y el desempleo” y codificado como QD85: Síndrome de desgaste ocupacional\*.

Este cambio supone un paso más en el reconocimiento de la importancia de los riesgos psicosociales de origen laboral y contribuye a visibilizar el burnout, facilitando el diagnóstico a los profesionales de la salud y su prevención a los profesionales de la psicología.

## 1.8 El Síndrome del Quemado en el CIE 11

CIE-11, el ‘Burnout’ o Síndrome del trabajador quemado que se refiere a un estado de agotamiento emocional, físico y mental grave en el que la persona se derrumba a causa del cansancio psíquico o del estrés que surge de la interacción social y ante una rutina laboral. Normalmente las personas que lo sufren sienten no poder dar más de sí, se sienten desbordados, que están agotados y que sus recursos emocionales están agotados. Un síndrome que afecta a una gran cantidad de trabajadores y que ahora la Organización Mundial de la Salud lo ha incluido por primera vez en su lista de enfermedades.

En concreto, ha sido incluido en la sección de ‘Problemas asociados’ relacionándolo como una complicación relativa al empleo o al desempleo, y lo describe como “un síndrome resultante del estrés crónico del trabajo que no ha sido gestionado con éxito”. Hasta ahora, en la anterior edición, la de 1990, estaba incluido, pero en un epígrafe distinto, concretamente en ‘Problemas relacionados con dificultad en el control de la vida’.

La decisión fue tomada por la Asamblea General de la OMS (2022) decidiendo que el síndrome puede ocurrir en el entorno profesional, siendo una enfermedad que se puede diagnosticar y tratar. Se caracteriza por un estado de cansancio extremo, sentimientos negativos respecto al trabajo y un rendimiento profesional menor.

Por primera vez en el capítulo 24: “factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud”, se incluyeron las categorías que se proporcionan para aquellos casos en que ciertas circunstancias que no son enfermedades, lesiones, traumatismos o causas externas clasificables en otro lugar se registraron como “diagnósticos” o “problemas”.

Esto puede ocurrir principalmente de dos situaciones:



1. Cuando una persona que puede o no estar enferma acude a los servicios de salud para algún propósito específico, como recibir atención o servicios limitados porque tiene una afección, va a donar un órgano o tejido, va a recibir una vacuna profiláctica o quiere consultar un problema que no es por sí mismo una enfermedad o lesión.

2. Cuando existe alguna circunstancia o problema que influye en el estado de salud de la persona, pero que no es en sí una enfermedad o lesión actual. La información sobre este tipo de circunstancias o problemas puede obtenerse por medio de encuestas de población, cuando la persona puede estar enferma o no en ese momento, o haber sido registrada como información adicional, o cuando reciba atención por alguna enfermedad o lesión.

En este subnivel 24, los factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud y con la entidad, factores que influyen en el estado de salud que codifica problemas asociados con el empleo o el desempleo, aparece el diagnóstico QD 85 Síndrome de desgaste ocupacional, con la descripción: Es un Síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito.

Este síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.

A partir de mayo de 2021 ya aparece el Síndrome de desgaste profesional en el CIE 11 ya que en el CIE 10 aparecía como Síndrome de Burnout sin la connotación profesional en ese momento.

**CIE11: QD 85** Síndrome de desgaste ocupacional Descripción “Es un Síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito”.



Se caracteriza por tres dimensiones:

1. sentimiento de falta de energía o agotamiento.
2. Aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo.
3. Sensación de ineficacia y falta de realización.

Para la confirmación de este diagnóstico se debe tener en cuenta las siguientes exclusiones: Trastorno de adaptación (6B43) Trastorno específicamente asociado con el estrés (6B40- 6B4Z) Trastorno de ansiedad o relacionado con el miedo (6B00-6B0Z) Trastorno del estado de ánimo (6A60- 6A8Z).

Gracias a estos estudios realizados se ha podido determinar que este síndrome puede afectar en gran medida la calidad de vida de muchos individuos como consecuencia de su trabajo al punto de ser aceptado como un factor de riesgo derivado del trabajo por la OMS desde el año 2000 y aceptado como un diagnóstico y clasificado como tal en la versión más reciente de la CIE11, según Quintero y Gómez (2022).

### **Un Riesgo psicosocial prevalente en profesionales**

Aunque es reconocido que esta patología, se puede desarrollar en cualquier ámbito laboral sobre todo los relacionados con la atención de personas, una población de trabajadores más vulnerable debido a las condiciones y situaciones extremas que se desarrollan en este entorno laboral. Es por ello que este Síndrome se ha identificado en lugares de trabajo como hospitales, clínicas, e instituciones en diferentes estudios a nivel tanto nacional, latinoamericano y mundial, desde que empezó a conocerse como una problemática de riesgo psicosocial importante en estos entornos laborales.



Cabe señalar que el Síndrome del Quemado también puede conllevar al aumento de consumo de alcohol, el uso de sustancias proactivas, tomándolo como una alternativa para sobrellevar las altas demandas sociales a las cuales están expuestos los trabajadores relacionados con la interacción de personas.

Tabla 1 *Aportes de Síndrome del Quemado y su clasificación en los manuales* Fuente:

TRASTORNO		
	SINTOMAS	SIMILITUD
F43.2 TRASTORNOS DE ADAPTACIÓN		
CIE 10	Estados de malestar subjetivo acompañados de alteraciones emocionales que, por lo general, interfieren con la actividad social y que aparecen en el período de adaptación a un cambio biográfico significativo o a un acontecimiento vital estresante.	Humor depresivo, ansiedad, preocupación (o una mezcla de todas ellas); sentimiento de incapacidad para afrontar los problemas, de planificar el futuro o de poder continuar en la situación presente y un cierto grado de deterioro del cómo se lleva a cabo la rutina diaria.
		Con los trastornos adaptativos en los que se desarrollan síntomas emocionales y comportamentales en respuesta a un estresante psicosocial identificable (APA, 2002)
	TRASTORNO DE ADAPTACION	
DSM V	A. Desarrollo de síntomas emocionales o del comportamiento en respuesta a un factor o factores de estrés identificables que se están presentando. B. Malestar mayor de lo esperable en respuesta al estresante. C. deterioro significativo de la actividad social o laboral (o académica). ESPECIFICAR: 309.28 (F43.23) Con ansiedad mixta y estado de ánimo deprimido Predomina una combinación de depresión y ansiedad.	El malestar o el deterioro de la actividad asociado a los trastornos adaptativos se manifiesta frecuentemente a través de una disminución del rendimiento en el trabajo o en la escuela y con cambios temporales en las relaciones sociales. Los trastornos adaptativos están asociados a intentos de suicidio, suicidio, consumo excesivo de sustancias y quejas somáticas.

Fuente: Síndrome de Burnout. Saborío Lachiner (2025).

Desde otra perspectiva, Moriana y Herruzco (2005), señalan que no es necesario considerar síndrome como una entidad diagnóstica. De esta forma, solo aparece el estrés como un síntoma asociado a gran parte de trastornos, fundamentalmente de ansiedad. Estos autores encuentran cierta similitud con los trastornos adaptativos en los que se desarrollan síntomas emocionales y comportamentales en respuesta a un estresante psicosocial identificable (APA, 2002), de manera que pueden cursar con síntomas de ansiedad, depresión, mixtos y con o sin alteraciones de comportamiento.

En este mismo orden de ideas, Moreno, Meda y Rodríguez (2006) realizan una somera referencia de Síndrome del Burnout con el trastorno de agotamiento vital de la CIE-10. Esta postura prevalece en las clasificaciones diagnósticas internacionales como el DSM-IV-5 y la Clasificación Internacional de las Enfermedades - CIE-10, en las que el Síndrome del Quemado no aparece identificado como una entidad diagnóstica independiente.

Por lo tanto, al hacer un análisis correspondiente con los antecedentes ya mencionados anteriormente, el Síndrome del Profesor Quemado se clasifica dentro del CIE -11 como que “Es un Síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito” por lo que comienza afectar la calidad de vida del profesor, sintiendo ineficacia y autorrealización en su estancia de trabajo, desencadenando varios síntomas tanto físicos como mentales.

### **1.9 ¿Cómo surge el Síndrome del Profesor Quemado?**

El Síndrome del Quemado en el colectivo docente se menciona ya desde los años 70 (Keavney y Sinclair, 1978; Kyriacou y Sutcliffe, 1977) y a media- dos de los 80, en una revisión de 71 artículos desarrollada por Hierbert y Farber (1984), hallaron evidencias para considerar a la docencia una profesión estresante.



Se trata de un colectivo cuyo estatus ha cambiado considerablemente, que en términos generales ya no es visto como una fuente de conocimiento y un personaje respetado y reconocido socialmente, sino que su profesión está siendo desvalorizada en todos sus aspectos. De este modo, apenas se reconoce que el docente es quien brinda uno de los servicios más importantes para el individuo, ya que la educación es uno de los valores más significativos de cualquier sociedad (Albanesi de Nasetta, De Bortoli y Tifner, 2006) y que la escolarización afecta directa o indirectamente a todos los integrantes de la comunidad.

Si bien, Gil-Monte (2005: 144-147) analiza muy detalladamente los problemas metodológicos que presentan los datos sobre la incidencia y prevalencia de este síndrome, lo cual impide conocer realmente los porcentajes de las personas que padecen este trastorno, algunos datos parecen sugestivos.

En resumen nos damos cuenta que el Síndrome Del Profesor quemado se viene desglosando desde hace más de 54 años, visto que cada cierto tiempo algunos autores lo describen de diferente manera pero todos llegando a una misma conclusión que el Síndrome del Profesor Quemado es un desencadenante del estrés crónico, de acuerdo a ello en los anteriores puntos detallamos uno por uno para evitar la confusión de dicho Síndrome y analizar como cada dato nos lleva a la recopilación de información, para darnos a conocer cómo es que estas manifestaciones puede afectar la calidad de vida de un profesional tanto dentro de su trabajo como fuera de ello.

Al mismo tiempo generando varios síntomas que afectan de manera significativa el desempeño del docente a lo cual eventualmente contribuye a la despersonalización y baja autoestima e incluso al grado de perder el amor a su trabajo.



**CAPÍTULO II**

**CAUSAS**

**Y**

**CONSECUENCIAS**

**DEL PROFESOR**

**QUEMADO**



## CAPÍTULO II. Causas y Consecuencias Del Profesor Quemado

---

*"No es el estrés lo que nos mata,  
Sí no cómo reaccionamos ante él."  
- Hans Selye*

La escuela es un lugar de aprendizaje, que se ha convertido en el espacio donde se manifiestan muchas insatisfacciones y donde se expresan muchas controversias, en donde principalmente los profesores enuncian sus molestias a través de huelgas, cambios, solicitud de traslados etc.

Es el lugar donde las familias ven las expectativas de futuro de sus hijos, donde fomentaran una educación y aprendizaje que los llevara a lograr obtener un título profesional.

Es una estancia en donde se centran expectativas, controversias, angustias agresividades etc. Los principales encargados que deben de sobre llevar estas actitudes son los profesores ya que son los responsables de formar a los alumnos. A raíz de eso los docentes comienzan a manifestarse síntomas como irritabilidad, cansancio físico y mental etc., a lo que denominamos el comienzo de Síndrome del Profesor Quemado.

Según Travers y Cooper (1996) La sociedad actual tiene muy claro su punto de vista sobre la escuela, la enseñanza y la sociedad; esto quiere decir que, sea cual sea la actitud que adopten los maestros, pueden enfrentarse a una posible crítica. Ciertamente podría darse el caso de que, si los docentes no definen claramente el tipo de educación que intentan potenciar, se enfrenten a ciertos problemas. Deben ser capaces de defender el modelo que propugnen. Como la enseñanza es una realidad para el 100 por ciento de la población, el profesorado debe estar lo suficientemente preparado como para tener en cuenta la amplia variedad de creencias e ideales del alumnado. En 1981, un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirmaba que es injusto esperar que los maestros se adapten a los cambios que les impone un mundo en rápida transformación si no disponen de los medios adecuados para ello.



Según Ayuso Marente (2006). No podemos obviar el estado de opinión que existe entre los profesionales de la enseñanza y buena parte de la sociedad, sobre lo difícil que es impartir clases a los adolescentes de hoy. Este clima de insatisfacción, recoge consideraciones negativas respecto a la falta de disciplina en nuestro alumnado, falta de apoyo de padres y madres e incluso de la administración educativa, el importante número de bajas entre docentes por enfermedades mentales (depresión, ansiedad, etc.), determinadas rutinas perniciosas que se establecen en los centros y que no permiten el desarrollo óptimo de la actividad profesional (falta de profesorado de apoyo, inadecuación de horarios, las tutorías de las clases “más conflictivas” son asumidas por profesorado recién llegado al centro, etc.).

Todo esto y más, hacen que la vivencia de su profesión por parte de muchos profesores y profesoras, no se haga de manera positiva, lo que les llevará a engrosar las filas de aquellos profesionales que sufren el día a día de su trabajo, llegando poco a poco a mayores cotas de insatisfacción y “malestar docente”.

Las personas que se dedican a trabajar dentro de lo que se ha denominado “profesiones asistenciales”, es decir, de servicio público, como los profesionales de la “enseñanza” (Profesorado de todos los niveles, monitores, animadores socioculturales, etc.), pueden encontrarse fuertemente afectadas por este síndrome y verse sometidas a un gran desgaste profesional.

También se han producido cambios en el papel del docente como «transmisor de conocimientos» en el sentido tradicional. A menudo los maestros deben modificar ese papel tradicional para poder incorporar el estilo de la media, poderosas fuentes complementarias de información y comunicación (TV, ordenadores). Esto no siempre es posible si los recursos dentro de la escuela no son suficientes para cubrir las necesidades de todos los alumnos que asisten a ella.

## 2. Síndrome del Quemado y El Docente

Olivera y Ximenes Neto (2015) describe que, El referido síndrome afecta a trabajadores implicados con cualquier tipo de actividad, ocupación y profesión, siendo los profesionales del área de salud uno de los grupos más vulnerables, por estar involucrados con el proceso salud-enfermedad-cuidado, en una relación de atención directa, continua y altamente emocional, así como los profesionales de la educación.

Según paredes (2002), los docentes son los más vulnerables a presentar este síndrome , las razones de este hechos son: la profesión ofrece un trato permanente con las personas, como destinatarios de su actitud profesional ;la docencia percibe la presión de la sociedad para tratar de corregir problemas sociales tales como los relacionados con el alcohol, las drogas, los abusos sexuales, etc.; el formar a los estudiantes en habilidades y temas académicos promueve unas actividades de enriquecimiento personal, que da respuesta a las necesidades individuales de los escolares a nivel aptitudinal y facilita el desarrollo moral y ético del docente y se hace cada vez más frecuente el abandono de la docencia por parte de aquellos profesores que se sienten agotados emocionalmente, despersonalizados y con baja autoestima, debido a la labor diaria que realizan, con el fin de incorporarse en otras actividades laborales.

Cordero y Guillén (2003) afirman que “la enseñanza es una de las profesiones más extendidas y en mayor contacto con las personas como receptoras de su actividad profesional, se considera una ocupación agotadora asociada a niveles significativos de quemarse”.

El docente que presenta el síndrome del Quemado es impredecible en su conducta genera contradicciones hacía su propia actividad, tiene la necesidad de culpar a aquellos que lo rodean de las problemáticas que se le presentan. La forma de afrontar estas situaciones son un punto crucial para el desarrollo o no del síndrome, éste es diferente entre un individuo y otro tanto en su inicio como en la forma en que se desarrolla. Amador, Serrano y olivera (2014).

Los educadores forman una categoría especialmente expuesta a los riesgos psicosociales, por soportar una carga de trabajo que implica los aspectos cognitivos, relacionales y



emocionales; además de enfrentarse con estresores propios de la organización educacional y con situaciones en las que se desequilibran las expectativas individuales del profesional y la realidad del trabajo diario.

El profesor, debido a su exhaustiva jornada y carga de trabajo, puede presentar pérdida de entusiasmo y creatividad, sintiendo menos simpatía por los estudiantes y menos optimismo en cuanto a la evaluación de su futuro.

Puede también sentirse fácilmente frustrado por los problemas ocurridos en sala de aula o por la falta de progreso de sus pupilos, desarrollando un gran distanciamiento con relación a éstos. Sentimientos de hostilidad en relación a administradores, familiares y estudiantes también son frecuentes; así como el desarrollo de una visión despreciativa con relación a la profesión. El profesor se muestra auto-despreciativo y arrepentido de haber ingresado en la profesión, fantaseando o planeando seriamente abandonarla.

Es importante mencionar que el Síndrome del Quemado no aparece repentinamente como respuesta a algún factor en particular; es un estado que emerge paulatinamente como un proceso de respuesta a la experiencia laboral cotidiana y a ciertos acontecimientos. Se trata de un deterioro en la salud de los profesionales y en sus relaciones interpersonales, tanto dentro como fuera del ámbito profesional, así mismo genera repercusiones negativas en la calidad de la docencia. Amador, Serrano y Olivera (2014).

## **2.1. Signos y Sintomatología del Profesor Quemado**

Extremera, N, Duran, A y Rey. L (2010) describen la sintomatología según su criterio:

- a) Agotamiento emocional: ansiedad, labilidad con tendencia a la irritación y cierto abatimiento depresivo.
- b) Sentimiento de inadecuación profesional: El sujeto se siente en dificultades o impotente para responder a las distintas y cambiantes facetas del



desempeño de su tarea. Este mismo hecho repercute en la aparición de una autoimagen, que oculta, la falta de competencia y un deseo de cambiar de puesto, en muchas ocasiones hacia arriba en el escalafón, bajando su rendimiento y la calidad de sus prestaciones.

- c) Bajada o pérdida de la autoestima profesional: Esta, evidentemente, repercute en la autoestima personal, aumentando frente a ella el distanciamiento con compañeros y usuarios, ante los que con frecuencia se presentan autodefiniéndose como hipercompetentes.
- d) Modificación de los modos de relación con los compañeros de trabajo y los usuarios de los servicios: Nos encontramos con que la relación pone de manifiesto componentes de inhibición, frialdad y distancia, al tiempo que se convierte en acusatoria hacia los demás de los deterioros en el trabajo; suelen aparecer descalificaciones masivas e inadecuadas de compañeros y usuarios, también se ha detectado el empleo, en ocasiones, de formas de humor más o menos sarcástica.
- e) Aumento de la percepción y de la expresión de insatisfacción en el trabajo: Se detectan situaciones de sobrecarga, ambigüedad y conflicto de roles, quejas salariales fuera de contexto y todo ello con un esfuerzo racionalizador en su expresión pero inoperante para su abordaje.
- f) Conflictos interpersonales: En ellos aparece como común denominador la insensibilidad y la hostilidad más o menos encubierta. Estos conflictos pueden orientarse tanto hacia los compañeros como hacia los usuarios y en situaciones más extremas invadir otras esferas tanto del organigrama como extralaborales.
- g) Alteraciones físicas y comportamentales: En ocasiones pueden aparecer síntomas del tipo: insomnio, cansancio excesivo, dolores de cabeza y



otros, así como aumento en el consumo de tabaco, café, fármacos, agresividad tanto con compañeros y/o usuarios como familia, vecinos.

Según Marrau, C. M. (2004) describe que el Síndrome del Profesor Quemado se manifiesta de la siguiente manera:

**Psicosomáticos:** alteraciones cardio respiratorias, jaquecas, fatiga crónica, trastornos del sueño, úlceras y desórdenes gástricos, tensión muscular, mareos y vértigos, etcétera.

**De conducta:** predominio de conductas adictivas y evitativas consumo aumentado de café, alcohol, ausentismo laboral, bajo rendimiento personal, distanciamiento afectivo de enfermos y compañeros y frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito de trabajo y de la propia familia.

**Emocionales:** irritabilidad incapacidad de concentración distanciamiento afectivo.

**Laborales:** deterioro del rendimiento, acciones hostiles, conflictos, accidentes, ausentismo, rotación no deseada, abandono.

**Mentales:** sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal. Es frecuente apreciar nerviosismo, inquietud, dificultad para concentrarse y una tolerancia a la frustración con comportamientos paranoides y/o agresivos hacia los pacientes, compañeros y la propia familia.

Para Maslach (1981) se manifiesta por tres principales:

**El cansancio emocional (CE)** se refiere a una disminución de los recursos emocionales y a un sentimiento de impotencia al creer que no se tiene nada más para ofrecer a los demás, acompañado de síntomas somáticos y psicológicos, como el agotamiento, la ansiedad y la irritabilidad.

**La despersonalización (DP)** se refiere a actitudes negativas y de insensibilidad hacia los individuos a quienes se dirigen las prestaciones, como también hacia los colegas.

Se asocia con una actitud de alejamiento de los demás, ignorando y considerándolos culpables de las frustraciones en el cumplimiento de sus responsabilidades.

**La falta de realización personal (RP)** tiene que ver con la percepción que tiene el profesional (docente) de que su labor no sirve para nada, acompañado de situaciones de fracaso y sentimientos de baja autoestima, infelicidad y descontento con su propia persona y con su trabajo. El rendimiento laboral disminuye, sobre la base de una autoevaluación negativa, intentando a pesar de todo seguir adelante y complicando a largo plazo su estado.

Gil-Monte (2001) resume los principales síntomas psicológicos del quemado:

**a) Síntomas cognitivos.** Sentirse contrariado o que no valoran su trabajo, percepción de ser incapaz de realizar tareas o no poder abarcarlo todo, pensamiento de que se realiza mal el trabajo, o que éste no merece la pena, falta de control, sensación de que todo se hace una montaña, inseguridad, y pérdida de autoestima.

**b) Síntomas afectivo-emocionales.** Nerviosismo, irritabilidad, disgusto y enfado, frustración, agresividad, desencanto, aburrimiento, agobio, tristeza y depresión, desgaste emocional, angustia y sentimientos de culpa.

**c) Síntomas actitudinales.** Falta de ganas de continuar con el trabajo. Apatía, irresponsabilidad, escaquearse, pasividad, intolerancia, impaciencia, quejas continuas, romper con el entorno laboral, evaluación negativa de los compañeros de trabajo, frialdad hacia éste y no soportarlos, indiferencia y culpabilizar a los demás de la situación.

**d) Síntomas conductuales.** Aislamiento, negación a la colaboración, malas contestaciones y enfrentamientos.

e) **Síntomas físicos. Cansancio.** De forma específica, la conducta del profesor que padece este síndrome tiene características específicas, que recogen Manassero M.A (2003). Los maestros se ven desmotivados con baja paciencia, optimismo e interés por sus alumnos, por lo que suelen esforzarse menos en su trabajo, también empiezan a tomar actitudes contestatarias frente a los superiores. Todo ello se refleja en una actitud intolerante y autoritaria y cínica.

Sistematizando todos estos rasgos de la conducta profesional de los profesores con SQT, Farber (1991 Manassero, Vázquez, Ferrer, Fornés y Fernández, 2003) sugirió la existencia de tres prototipos principales que pueden ayudar a entender los diferentes disfraces bajo los cuales puede aparecer el SQT.

**Tipo 1. Profesores Agotados:** Los profesores agotados reaccionan ante las excesivas demandas y los fracasos en la enseñanza trabajando cada vez menos y con más tranquilidad, puesto que no esperan alcanzar ningún objetivo o que trabajar más o mejor tenga para ellos ningún tipo de compensación. Los profesores agotados han cortado o eliminado su compromiso y su dedicación personal con la enseñanza.

**Tipo 2. Profesores Frenéticos:** Los profesores frenéticos suelen ser profesores muy comprometidos con su trabajo, que reaccionan ante la adversidad y los fracasos sin reconocerlos y sin darse tregua, incrementando más y más sus esfuerzos ante la adversidad, en lugar de racionalizar y dosificar sus esfuerzos o modificar sus objetivos. El SQT aparece en sus vidas bruscamente, en un momento dado ante un fracaso clamoroso, o en un momento de debilidad, cuando todo su sentido de eficacia desaparece, de golpe, todo se viene abajo, y la desilusión lo invade todo.

**Tipo 3. Profesores Infraincentivados:** Hay un tipo de profesores que no encuentran en su trabajo suficientes estímulos, aunque ni se sienten agotados, ni estresados, ni tampoco perjudicados en su autoestima, Simplemente, no perciben en su trabajo nada que consideren una buena recompensa por hacerlo y consideran que sus capacidades están infrautilizadas en la escuela. La enseñanza no les aporta estímulos que recompensen el esfuerzo que hacen, y, en consecuencia, pierden el interés



Para Álvarez D.M, Cantu V.A, Gayol M, Leal G, Sandoval K (2005) consideran que hay un cuadro evolutivo en el cual describen e identifican los efectos graduales del Síndrome del Profesor Quemado:

**1° Etapa:** Se percibe un desequilibrio entre demandas laborales y recursos materiales y humanos de formas que los primeros exceden a los segundos, lo que provoca una situación de estrés agudo.

**2° Etapa:** El individuo realiza un sobreesfuerzo o aprieta el acelerador, para adaptarse a las demandas. Pero esto sólo funciona transitoriamente, empieza a perder el control de la situación y van apareciendo síntomas como menor compromiso con el trabajo, alienación y reducción de las metas laborales. Sin embargo, hasta aquí el cuadro es reversible.

**3° Etapa:** Aparece realmente el síndrome de desgaste profesional o Síndrome de quemarse con los síntomas descriptos a los que se añaden:

**Síntomas Psicosomáticos:** como cefaleas, dolores osteomusculares, molestias gastrointestinales, úlceras, pérdida de peso, obesidad, cansancio crónico, insomnio, hipertensión arterial y alteraciones menstruales.

**Síntomas Conductuales:** Como ausentismo laboral, abuso y dependencia de drogas, alcohol, café y otras sustancias tóxicas, consumo elevado de cigarrillos, problemas conyugales y familiares y conducta de alto riesgo como conducción temeraria.

**Síntomas Emocionales:** El rasgo más característico es el distanciamiento afectivo hacia las personas que ha de atender. Ansiedad que disminuye la concentración y el rendimiento, impaciencia, irritabilidad, actitudes recelosas e incluso paranoides hacia clientes, compañeros y jefes. Pueden volverse insensibles, crueles y cínicos.



**Síntomas Defensivos:** El individuo "desgastado" niega las emociones y conductas mencionadas y culpa a los clientes, compañeros, jefes, de su situación, no hace o no puede hacer nada para salir de ella.

**4° Etapa:** El individuo deteriorado psicofísicamente, hace que tenga bajas frecuentes, ausentismos laborales y falta de eficacia en su tarea, que lo convierte en un peligro más que en una ayuda para los destinatarios de sus servicios.

## **2.2. Variables del Síndrome Del Profesor Quemado**

Sin lugar a dudas, el tema que más interés ha suscitado desde un principio en este ámbito han sido las variables que están relacionadas con la etiología del fenómeno del Síndrome del Quemado en profesores. A continuación, se describen las más estudiadas y las principales conclusiones a las que se han llegado. Clásicamente se distingue entre variables personales socio-demográficas, como la edad, el sexo, etc. y variables personales relacionadas con las actitudes o personalidad del sujeto.

### **Variables sociales**

#### *Referidas al contexto laboral*

a) El tipo y grado de satisfacción afectiva en la relación con los compañeros, director y centro escolar.

b) El grado de apoyo profesional por parte de la propia organización escolar y de los compañeros.

La falta de apoyo social puede influir como factor desencadenante y como inhibidor de la expresión de sentimientos o como generador de sentimientos de aislamiento, indecisión e ideas suicidas.



- c) El nivel de exigencia, presiones laborales y posibilidades de promoción y de reconocimiento público de su trabajo. En general la gran limitación de promoción laboral en el profesorado es una variable adversa, así como el escaso reconocimiento público de su trabajo y esfuerzo. La disminución del prestigio social y las diferencias de sueldo con respecto a otros profesionales de similar categoría o nivel. En el caso de la educación especial el reducido éxito en proporción al enorme esfuerzo que supone, aumenta más la sensación de falta de reconocimiento de su trabajo.
- d) El grado de seguridad y estabilidad laboral (años de interinidad, destino no definitivo, etc.)
- e) El tipo de centro escolar y características específicas de éste: autonomía, grado de participación, tipo de presiones, estilo de trabajo, intereses, etcétera.
- f) El ciclo educativo: los estudios sobre docentes quemados parecen señalar una mayor incidencia en los docentes de los primeros ciclos.
- g) Los recursos disponibles, condiciones y espacio físico, ratio alumno/profesor, materiales, tiempo de dedicación, horarios, etcétera.
- h) Las exigencias de los propios compañeros respecto a su especialización bien sea como especialista en su materia, como profesor de apoyo, como profesor de educación especial, etcétera.

*Referidas a la formación y características de la propia profesión*

A. Formación del profesorado

Tipo de expectativas educativas generadas a lo largo del período de formación del profesorado y realidad de las mismas.

Desconexión entre el mundo teórico y el de la aplicación práctica.

Desconocimiento de técnicas activas de motivación, de manejo de grupos, de habilidades prácticas para abordar a los padres, de recursos para abordar situaciones conflictivas y resolver problemas.

Falta de entrenamiento en habilidades frente al estrés.

## B. Exigencias del propio oficio

El propio rol de profesor sitúa a éste siempre en el punto de mira de los alumnos. De otro lado, el profesor se siente obligado a actuar siempre como un modelo e impelido a asumir la responsabilidad de la educación global. Además, es el receptor de las presiones y agresiones del grupo de alumnos y se ve obligado, al mismo tiempo, a mantener la ecuanimidad de criterio y la estabilidad emocional.

Su oficio le exige también actuar para educar y formar una persona con un psiquismo en formación e inestable, que por ello mismo actúa como fuente de desequilibración y que implica una íntima convicción de responsabilidad.

El campo de la relación alumno-profesor está marcado por lo que denominamos fenómenos transferenciales y contra transferenciales del alumno y del profesor. Los primeros surgen de las ansiedades más básicas, correspondientes a los sentimientos, actitudes y conductas inconscientes básicamente aprendidas en el grupo familiar y que son reactualizadas en el aquí y ahora del aula y con el profesor y los compañeros.

El profesor es también visto como una figura parental y el alumno se relaciona con él como lo hizo y lo hace con sus figuras paternas. La contratransferencia incluye los fenómenos que aparecen en el profesor como efecto de las manifestaciones, actitudes, sentimientos de los alumnos hacia él, y que engendran a su vez una serie de sentimientos, actitudes y conductas.



### C. Conflictos del rol del profesor

- Con los alumnos: Exigencia de desempeñar el rol de compañero y amigo y a su vez el de juez o autoridad, que en última instancia decide la promoción o no, el que señala y exige el cumplimiento de las normas.

Exigencia de prestar atención individualizada y simultáneamente no perder de vista su trabajo con el grupo.

- Discrepancia entre los valores propuestos dentro del ámbito educativo y los existentes en el resto del medio social: (Ej. solidaridad y colaboración, frente a individualismo y competitividad del sistema social).

- Aumento del número de funciones atribuidas al rol de profesor, para las que no fue preparado. La sociedad en general y la familia en particular han ido cediendo sus responsabilidades educativas y atribuyéndoselas a la institución escolar. Sobre el profesor recaen cada vez más funciones, ya sean no recogidas en ningún documento específico o formuladas explícitamente por el propio Ministerio en el Diseño Curricular Base, atribuyéndole así funciones de: instructores, educadores, tutores, informadores, propedéuticas, terapeutas y recuperadores iniciales, diseñadores de procesos, animadores, evaluadores, responsables del clima de convivencia, orientadores de los alumnos, estimuladores de la participación y de la Comunidad educativa y de profesionales que buscan un perfeccionamiento continuo .

-Discrepancia asimismo entre la valoración del esfuerzo personal y el bagaje cultural frente a la valoración del éxito basado en el estatus socioeconómico.

- Modificación del rol en función de las nuevas tecnologías, metodologías, etc.

El propio ambiente docente es inestable, y el profesor se ve entre las expectativas inestables de los alumnos, de los padres, las de una sociedad en contradicción consigo misma.



## **Variables individuales**

### ***La Edad***

Como variable explicativa y determinante del grado de experiencia con los alumnos, los padres, compañeros, la metodología, el equipo directivo, etc.

### ***Rasgos de personalidad***

Existen una serie de elementos de la personalidad que no deben dejarse de lado en el estudio de los profesionales quemados, por ejemplo, su tolerancia al cambio, la aceptación del conflicto, la creencia en su capacidad de controlar e influir en su existencia, sus relaciones con la autoridad y sus habilidades sociales.

Podemos señalar la distinción entre dos tipos básicos de personalidad: la emotiva, con un mayor interés por profesiones humanas, mayor sensibilidad, mayores demandas emocionales, mayor compromiso social o vocacional que parece ser que sería más propensa a presentar este síndrome y una personalidad más racional, más interesado por profesiones técnicas, por un menor activismo social y por una mayor atracción por los aspectos técnicos, menos humanos, de la enseñanza.

Una actitud intermedia parece ser la más sana, comprometida y emocional, por un lado, pero sin perder la objetividad y la distancia suficiente para poder objetivizar la situación.

La propia historia pasada y sus experiencias anteriores determinantes de sus expectativas profesionales y vocacionales, en relación con la autoridad, etc. son generadores de un tipo de sentimientos transferenciales y contra transferenciales hacia el alumno, los padres, los compañeros docentes, etc.



### ***Sexo***

Parece existir una mayor incidencia del Síndrome en mujeres, siendo difícil evaluar si esto no refleja exclusivamente una mayor tendencia en la mujer a aceptar sus dificultades emocionales y efectivas, lo que daría lugar a un mayor número de consultas por depresión, frente a la mayor negación de los afectos por parte del hombre. Por otra parte, la mayor sobrecarga laboral y doméstica de la mujer, en general, podría incidir negativamente al procurar un mayor nivel de estrés en la mujer.

### ***Formación***

El tipo de formación y actualización profesional y el grado de conocimiento del funcionamiento de las instituciones y de la organización escolar.

### ***Expectativas profesionales***

\* Las razones por las que eligió la profesión; parece ser que las necesidades narcisistas, las necesidades de tipo social de deseo de transformar el mundo, fomentar una nueva experiencia en los niños, etc., tiende a incidir más directamente en la aparición del Síndrome "quemado".

\* Las discrepancias entre la imagen de "docente ideal" y su imagen real. El ideal docente interno es creado a partir de su propia historia personal y social durante el período de formación y por las exigencias de sus superiores jerárquicos. Este ideal puede chocar con sus posibilidades reales de acción.

Todas las relaciones e ideas existentes dentro de la enseñanza están caracterizadas por instancias super yoicas. Así, el niño, la autoridad, los padres, las relaciones profesor-alumno, etc., son imágenes que pueden reactivar conflictos interiores correspondientes a vivencias infantiles relaciones y situaciones anteriores conflictivas.



### *Variables familiares*

\* El grado de estabilidad familiar: Cuando se dan situaciones en las que la familia no ejerce su función de amortiguador de tensiones sociales y por el contrario se constituye en un foco de insatisfacción, conflicto y estrés, o bien cuando la familia es inexistente, o en solteros, divorciados, separados, etc.

### **2.3. Factores desencadenantes del Síndrome Del Profesor Quemado**

Según Delgado Blanca (1995) Estos son algunos de los factores que desencadenan el Síndrome del Profesor Quemado:

1. El aumento de las expectativas educativas para los alumnos en general, y los alumnos con necesidades especiales en particular, generado en los padres y familiares a raíz de la integración y de la reforma del sistema educativo.
2. El progreso de las nuevas tecnologías adaptadas al aprendizaje, nuevos métodos didácticos, mayor desarrollo de las ciencias y de la psicología, que lleva a una mayor conciencia de la necesidad de una reactualización permanente y cambiante.
3. El aumento de la exigencia por parte del ministerio sobre el profesorado en el sentido de una mayor preparación técnica, una mayor especialización no sólo en los contenidos de sus materias sino en la metodología y en el conocimiento psicológico de los sujetos a los que va dirigida la enseñanza, así como un mayor control de resultados mediante un complejo sistema de evaluación.
4. La mayor sensibilización hacia los servicios sociales y educativos en general por parte de usuarios, la disminución del criterio de autoridad de la sociedad, y el aumento de nivel cultural llevan a que los padres y familiares tengan una actitud más crítica y exigente hacia este tipo de prestación de servicios y de educación ofrecida a sus hijos.



5. La importancia que han ido cobrando los temas de salud mental y de prevención en las últimas décadas.

6. El conocimiento de la elevada importancia que tiene para los propios alumnos y para el propio docente el tipo de interrelación que se establezca entre ellos, así como la gravedad de que el modelo de identificación para los alumnos sea el de un profesor quemado.

7. El aumento de la violencia y de las agresiones físicas hacia el profesorado.

8. La pérdida de eficacia de un profesorado estresado y necesitado a su vez de ayuda.

Todos estos factores hacen que el "Síndrome del Profesor Quemado" cobre una especial actualidad.

Para Marrau, C. M. (2004) estos son algunos de los **factores que desencadena el Síndrome Del Profesor Quemado:**

El tiempo es un aspecto muy concreto de la organización laboral; ahora bien: existe una gran diferencia entre cualquier otro trabajo y el trabajo docente. En este último, no toda la tarea se realiza en la Institución y en el horario de clases.

La jornada laboral del docente continúa en su casa a diferencia de otros profesionales o empleados asalariados; estas horas de trabajo del docente en el hogar no son reclamadas como "extras" porque han sido desempeñadas en el ámbito doméstico, ¿cómo entonces romper con esta prolongación de jornada que por materializarse en ese espacio no es remunerable?

Es posible que se tenga bastante conocimiento de la problemática social que representa el estrés del tiempo, y quizás surja la pregunta acerca de cómo se pueden afrontar las dificultades personales con el tiempo. Naturalmente que no basta con tratar el problema del tiempo



simplemente como un problema social, ya que con ello no se ayuda en nada al individuo en su concreta situación vital.

La crisis económica y las reformas laborales expensadas sólo en términos económicos y nunca con relación a la salud, han traído como consecuencia depresiones, enfermedades del corazón, suicidios, tensiones, agresividad, sobre medicación, accidentes, etc.

La docencia tiene otros riesgos, a veces menos violentos, ligados al trabajo en ambientes insalubres. La hipoacusia es una de las enfermedades más frecuentes entre los docentes y muchos de ellos no se dan cuenta inmediata de la disminución de su sentido auditivo. Las afecciones de la voz son las que aparecen más vinculadas a problemas de trabajo. Pero aun así el docente piensa que son causadas por alguna deficiencia o debilidad de su organismo y no por la cantidad de alumnos que atiende en un aula pequeña, mal ventilada y llena de polvo.

Uno de los factores de riesgo del Síndrome de Profesor Quemado es clima organizacional, cuando es deficiente puede generar insatisfacción en los trabajadores, que influye en la productividad. El interés por esta variable laboral ha trascendido a las instituciones públicas y privadas. Si bien los objetivos entre ambas tienen diferencias, en los dos argumentos, buscan el uso eficiente de la excelencia y los recursos Bazalar y Choquehuanca, (2020).

El clima institucional tiene relación estrecha con el grado de motivación de sus integrantes, cuando es alta, se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración y trabajo en equipo. Pero, cuando la motivación es baja, por frustración o por barreras en la satisfacción de las necesidades, el entorno laboral tiende a bajar, caracterizándose por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, estrés, en algunos casos extremos, por agresividad, inconformidad, entre otros (Chiavenato, 2011).

El ambiente institucional es multidimensional e incluye muchas variables, tales como: buenas relaciones, cooperación, liderazgo, cooperación, flexibilidad, tolerancia y características del centro educativo.



Las dimensiones de mayor incidencia son, según Palomino, Gamonal, Carrillo, Vargas y Herrera, (2022):

Trabajo en equipo,  
Comunicación,  
Igualdad,  
Condición física,  
Liderazgo y motivación.

#### **Elementos estresores:**

Como variables que pueden suponer fuente de estrés para el profesor, se han señalado (Rudow, 1999; Smylie, 1999):

- **conflicto de rol;**
- **ambigüedad de rol;**
- **ambiente de control;**
- **sobrecarga de trabajo (cuantitativa y cualitativa);**
- **deterioro de las relaciones con colegas y directivos;**
- **sobrecarga de contactos;**
- **déficits de formación;**
- **factores individuales;**
- **problemas con los estudiantes;**
- **disminución del respeto social por la enseñanza;**
- **reformas.**

Se entiende que estas variables pueden desencadenar procesos de estrés en el profesor y por extensión el desencadenamiento del “síndrome de quemarse por el trabajo”. Por ello, los análisis que de estas variables se han hecho han tenido como objetivo encontrar las correlaciones de cada una de ellas con las dimensiones que se han señalado como componentes del profesor quemado.

## **2.4. Efectos psicosociales causados por el Síndrome Del Quemado en los docentes**

La sintomatología del Síndrome de estar quemado en la actividad profesional se detecta a distintos niveles a nivel psicosomático, emocional, conductual, cognitivo y social, aunque cabe señalar que no siempre existe una correlación directa con las características personales, el apoyo grupal o los aspectos organizacionales. (Paula, 2016).

Hay que tener en cuenta que los aspectos personales pueden variar en el tiempo en función de factores tales como la edad, las necesidades y expectativas y los estados de salud y fatiga. Obviamente, todos estos factores actúan entre sí e influyen en el nivel de estrés experimentado por el docente, tanto en el puesto de trabajo como fuera de él.

Gran parte de las consecuencias radican que en el docente pierde la implicación y la identificación con su trabajo y con ella también la capacidad de innovar y hacer aportes al mismo.

Mencionado anteriormente el dicho Síndrome no solo afecta dentro del área de trabajo si no también fuera de ello, provocando problemas tanto físicos como mentales.

Como consecuencia de ello, suele ser común la adopción de actitudes frías y despersonalizadas hacia los estudiantes, entendiéndose esta conducta como un modo de afrontamiento ante el agotamiento experimentado. Además, por sus implicaciones es especialmente crucial para esta profesión la evaluación negativa que el profesor realiza de su propio rol profesional, lo que lleva a no sentirse satisfecho con su trabajo, mostrando sentimientos de ineficacia en el desarrollo de su profesión, especialmente respecto a la instrucción de sus alumnos.

Entre las consecuencias más graves que desencadena la presencia del Síndrome en los profesores, están la alta tasa y cada vez más frecuente práctica del absentismo, la jubilación anticipada de los docentes y el abandono de la docencia.

Según (Lorente, Salanova, Martínez y Schaufeli, 2008). Los frecuentes cambios asociados al rol del docente, como por ejemplo los propiciados por las reformas educativas, pueden generar un alto grado de malestar debido a que éstos no perciben los recursos suficientes para hacer frente a nuevas demandas, viéndose esto agravado por que cada reforma considera la necesidad de modificar la manera actual de proceder, justificándose bajo el concepto de “dar respuesta a necesidades educativas específicas y a la diversidad”.

Las condiciones de trabajo de los profesionales de la educación tienen una influencia significativa sobre su calidad de vida laboral y sobre la calidad del servicio que ofrecen. Así por ejemplo se ha visto que la presencia de demandas específicas y la ausencia de recursos específicos necesarios para hacerles frente generan quemarse, lo que tiene consecuencias negativas como la rotación, el absentismo o la reducción del compromiso del docente con la organización (Gil-Monte, Carlotto y Gonçalves, 2011).

Salgado J (1998), señala que los individuos más propensos a sufrir el Síndrome del Quemado se caracterizan por manifestar ansiedad, niveles bajos de actividad y de control emocional, del mismo modo se les dificulta establecer los límites en las relaciones profesionales.

Es posible que los factores de personalidad influyan en la capacidad del docente para hacer frente y dar respuesta a las condiciones estresantes derivadas de su trabajo actuando estos bien como protectores, o bien como factores que agravan los efectos del quemado.

## **2.5 Fases del Síndrome del Quemado**

Álvaro Rivera, Pedro Segarra, Gianella Giler (2018). Consideran que El Síndrome del quemado no se instala en el conoedor de la noche a la mañana, este se contempla como un proceso continuo que evoluciona con el tiempo y va de manera paulatina, que pasa por diferentes fases que se convierten en un ciclo, aquí se toma en cuenta que los síntomas y el desarrollo no es igual ni para todos los seres humanos, de manera que las personas que entran en el ciclo del



quemado no pasan de la misma forma el curso evolutivo, se dice que algunos individuos aprenden con el tiempo a vivir con dicho síndrome, porque saben llevar cada etapa, aunque no la superen, al contrario de otras menos afortunadas que llegan rápidamente a la fase más grave, donde nada ni nadie lo identifica el desarrollo del Síndrome en cuatro fases del desarrollo del mismo las cuales son:

**Entusiasmo o luna de miel:** Esta es la fase del apasionamiento, en donde el individuo busca cada día dar más de sí mismo, espera lo mejor de él y para los sujetos a los cuales les transfiere los conocimientos o ayuda. El trabajo en este momento está en la mejor fase, se pueden dar diferentes situaciones difíciles y el ser humano se siente preparado para ellas, porque está estupendamente bien en todos los aspectos, está cargado de energías, tiene muchas ideas en su mente para hacer mejor el trabajo a cada momento.

La persona en esta fase piensa que el trabajo satisfará todas las necesidades que tenga, solucionará todos los problemas, es como la mayor ilusión y en lo único que piensa, está enamorado del trabajo “le apasiona cada parte de él, tanto los compañeros de trabajo, como la empresa para la que labora, en esta fase siente amor al trabajo, se tiene mucha energía, llega temprano al trabajo, presentable, con una buena cara y esto lo infunde a los receptores que lo rodean, haciendo así que el trabajo sea más fácil.

**Estancamiento, el despertar:** Como lo es en la vida cotidiana la luna de miel no dura para toda la vida, esta experiencia no se vuelve a repetir como la primera vez, esto le pasa con el tiempo al profesional, en esta fase se da cuenta que lo que se había planteado al inicio no responde exactamente a la realidad, comienza a ver los defectos del trabajo que realiza, piensa a cada instante en las recompensas personales que se obtienen a través del trabajo que hace, no solo esto, sino a la misma vez se da cuenta que lo profesional y lo material, que quizá puede ser la retribución económica o la vocación, no es lo que en realidad él pensaba que era.

Todo comienza a verse de otro color, desde otro punto de vista del sujeto, en esta fase empiezan a ponerse los peros dentro de las responsabilidades laborales, dentro de las relaciones humanas también existe un gran deterioro, porque comienza a ver que los compañeros de trabajo



no son tan buenos como él lo pensaba, al igual que al jefe, comienza a juzgarlo y a pensar que es una persona que exige demasiado, que nunca se puede quedar bien con él en lo que se hace dentro de la institución, o que recarga mucho de trabajo, llega a pensar que a las personas a las que atiende son un fastidio y que no reconocen en la función que el mismo realiza para ellos.

Se puede decir que es una fase muy realista en comparación de la anterior, es muy común “hasta ciertas circunstancias es normal que se llegue a esta fase en todo ámbito laboral durante la vida ocupacional, pero no se considera entre los rangos normales que la persona se deje llevar por todos estos pensamientos negativos “se arrastren hasta el desgaste profesional, es decir que si esta fase no es superada por ellos es muy probable que pasen a la siguiente y lleguen a quemarse por el trabajo.

**Frustración o el tostamiento:** Esta fase se reconoce por la falta de energía y entusiasmo del ser, ya no existen estos dos aspectos, ellos quedaron muy lejos de su rol y se han convertido en una fatiga crónica e irritabilidad.

El ser humano que llega a este nivel comienza a padecer los síntomas psicofisiológicos donde los patrones de sueño y alimentación varían y es posible que se comience a refugiar en conductas adictivas como la bebida, las drogas, el sexo o las compras.

## 2.6 Causas del Profesor Quemado

Desde el punto de vista de Pérez Laura (sf), aporta las siguientes causas que podrían perjudicar al profesor a nivel educativo.

Las 4 toxinas que pueden destruir la comunicación en cualquier entorno, incluidos los El burnout docente es el resultado de una combinación de factores tanto internos como externos. Entre los más comunes se encuentran:



### **1. Sobrecarga de Trabajo**

El exceso de tareas administrativas, la corrección de trabajos y exámenes, la preparación de clases y la participación en actividades extracurriculares puede hacer que los docentes se sientan constantemente agobiados. A menudo, se espera que los profesores trabajen fuera de su horario regular, lo que reduce su tiempo de descanso y recuperación.

### **2. Falta de Apoyo Institucional**

Cuando los profesores no reciben el apoyo necesario por parte de la dirección o el sistema educativo, pueden sentirse desamparados. La falta de recursos, como material didáctico adecuado, y la ausencia de un equipo de trabajo colaborativo pueden aumentar el estrés.

### **3. Relaciones Conflictivas**

Las relaciones conflictivas con compañeros de trabajo, padres y, en algunos casos, con los propios estudiantes, pueden generar tensiones emocionales. Además, la falta de reconocimiento por parte de la comunidad educativa y los superiores puede hacer que los profesores se sientan subvalorados.

### **4. Expectativas Elevadas y Evaluación Constante**

Los profesores se ven constantemente evaluados por los resultados de sus estudiantes, lo que puede generar una presión adicional. En muchos casos, se espera que alcancen metas ambiciosas sin los recursos suficientes, lo que aumenta su estrés y frustración.



## **5. Alumnos con Necesidades Especiales o Conductas Desafiantes**

La gestión de estudiantes con necesidades especiales o con conductas disruptivas puede ser un reto adicional que contribuye al agotamiento del profesor. Muchos docentes sienten que no están adecuadamente capacitados o apoyados para manejar estos desafíos.

## **6. Desigualdad en el Balance Trabajo-Vida**

El equilibrio entre la vida personal y profesional es esencial para evitar el burnout. Sin embargo, muchos profesores dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, lo que deja poco espacio para el descanso, la familia o las actividades de ocio.

### **2.7 Consecuencias del Profesor Quemado**

El Síndrome no solo afecta al bienestar del profesor, sino que también tiene consecuencias significativas para la comunidad educativa. Algunas de las principales consecuencias son:

#### **1. Impacto en la Salud Física y Mental**

Los profesores que experimentan burnout suelen sufrir problemas de salud física, como fatiga crónica, dolores de cabeza, insomnio y trastornos digestivos. A nivel emocional, el burnout puede llevar a la ansiedad, depresión y una baja autoestima.

La falta de energía para realizar actividades fuera del entorno laboral contribuye a un ciclo negativo en el que el estrés sigue acumulándose.

#### **2. Disminución de la Calidad de la Enseñanza**

Cuando un docente está quemado, su capacidad para interactuar con los estudiantes y enseñar de manera efectiva se ve comprometida. La falta de motivación y energía puede



traducirse en clases menos dinámicas, en una falta de personalización en la atención al alumno y en una menor capacidad para adaptarse a las necesidades educativas de los estudiantes.

### **3. Despersonalización y Relaciones Dañadas**

Este Síndrome provoca que los docentes se distancien emocionalmente de su trabajo y de los estudiantes. Esto puede generar una actitud cínica o indiferente hacia el aula, afectando la relación con los alumnos, que pueden sentir esa falta de empatía o apoyo emocional.

### **4. Abandono de la Profesión y Renuncia Silenciosa**

El agotamiento crónico no solo puede llevar a algunos profesores a abandonar la profesión de forma prematura, sino que también puede derivar en lo que hoy se conoce como renuncia silenciosa. En lugar de dimitir formalmente, los docentes comienzan a desconectarse emocionalmente de su trabajo, cumpliendo solo con las tareas mínimas requeridas, sin mostrar el mismo compromiso y dedicación de antes.

La renuncia silenciosa es una forma de protección ante el estrés y la sobrecarga, pero tiene consecuencias igualmente graves, tanto para los profesores como para los alumnos. Este tipo de abandono emocional afecta la calidad de la enseñanza, disminuye el rendimiento de los estudiantes y, a largo plazo, erosiona el sistema educativo.

El abandono profesional, tanto físico como emocional, es una de las consecuencias más preocupantes del burnout docente, ya que implica la pérdida de talento valioso en el sistema educativo, un aumento en la rotación de personal y una mayor inestabilidad en las escuelas.

El estrés en el ámbito docente se ha convertido en una experiencia común y, lamentablemente, a menudo se considera parte normal del trabajo educativo.

El estrés docente aparece asociado de este modo a sentimientos de baja autoestima, de falta de apoyo por parte de la comunidad escolar, de actitudes de indefensión (García, 1993;

Jilks, 2002) y de frustración (Polaino-Lorente, 1982), como consecuencia de una situación de desequilibrio que el profesor percibe entre valores y metas, habilidades, recursos y exigencias del entorno.

De este modo, se podría conceptualizar al estrés como una percepción de desproporción entre las demandas que el contexto exige y las respuestas que uno es capaz de ofrecer, que se traduce en la generación de emociones negativas (Rudow, 1999). El estrés se asocia así a una mala adaptación entre la persona y el medio en el que trabaja, derivada de la falta de apoyo que percibe (Guglielmi y Tatrow, 1998; Sureda García y Colom Bauzà, 2002; Travers y Cooper, 1997).

El día a día que muchos profesores viven en las aulas de centros educativos está marcado por casuísticas que en muchas ocasiones proporcionan testimonios que estremecen. La violencia en las aulas, el escaso contacto entre la familia y la escuela, la ausencia en muchas ocasiones de modelos educativos sólidos en el núcleo familiar, bien permiten deducir que en la actualidad existen factores de riesgo que lejos de favorecer un adecuado clima en la comunidad escolar lo dificultan sobremanera.

Se habla de asociaciones para la defensa del profesorado, se ve en los noticiarios casos continuos de denuncias, procesos judiciales, agresiones en las que se ven involucrados profesores y alumnado cada vez más joven... Se habla de la “crisis de la autoridad docente” y, más allá, de una crisis generalizada de valores nucleares que impide una definición adecuada de los diferentes roles educativos, que en las relaciones entre profesor y alumno se hace especialmente evidente.

**FIGURA 1 Síndrome del Profesor Quemado**

Fuente: Megaprofe (2024). Profesora con síndrome del profesor quemado

## 2.7 Consecuencias del Profesor Quemado

Santillana (2025) nos dice, Al tratarse de un síndrome que afecta tanto emocional como físicamente, el burnout docente provoca un deterioro significativo en la salud mental y física. Este agotamiento prolongado, resultado de una sobrecarga de trabajo y estrés constante, tiene repercusiones directas sobre el bienestar integral de los educadores. Algunas de sus consecuencias emocionales y mentales más graves son:



**Estrés crónico y ansiedad:** la ansiedad constante mina la capacidad de los profesores para disfrutar de su trabajo, creando una sensación de frustración y desesperanza. Esto desemboca en un ciclo de agotamiento emocional que afecta su motivación y, en última instancia, puede incluso llevarlos a considerar abandonar la profesión.

**Síndrome de desconexión emocional:** este síndrome es uno de los síntomas más característicos del burnout, en el que el docente se distancia emocionalmente de su trabajo y de sus estudiantes. Es un mecanismo de defensa emocional que implica tratar de minimizar el vínculo afectivo con el alumnado, viéndolo de manera más impersonal.

**Depresión:** el agotamiento emocional a menudo está ligado a sentimientos de tristeza, desmotivación y desesperanza. Los profesores pierden el entusiasmo por enseñar y sienten que su trabajo carece de significado, lo que podría derivar en cuadros depresivos severos.

Por otro lado, su impacto en la salud física puede manifestarse mediante:

**Sistema inmunológico debilitado:** el estrés prolongado debilita el sistema inmunológico, lo que aumenta la susceptibilidad de los docentes a enfermedades comunes, como resfriados, gripes e infecciones. Esto provoca un aumento en las ausencias laborales, afectando tanto al desempeño de los profesores como a la continuidad de las clases. Además, las enfermedades recurrentes dificultan su recuperación completa, lo que prolonga su estado de agotamiento y disminuye su capacidad para enfrentar las demandas diarias.

**Dolores físicos y malestar general:** el burnout docente no solo afecta la salud emocional, sino que también somatiza el estrés en el cuerpo, generando dolores físicos, como cefaleas, tensión muscular y problemas digestivos.

**Fatiga crónica:** la fatiga crónica es una de las consecuencias más debilitantes del burnout docente. Los docentes experimentan un agotamiento persistente que no mejora ni con el descanso.



**CAPÍTULO III**  
**PREVENCIÓN Y**  
**TRATAMIENTO PARA**  
**MEJORAR LA CALIDAD**  
**DE EDUCACIÓN DEL**  
**PROFESOR QUEMADO**



### **CAPÍTULO III. Prevención y tratamiento para mejorar la calidad de educación del profesor quemado.**

---

*"La salud mental de los docentes es la base para una educación compasiva y eficaz."  
- Anónimo*

Al ser profesor es una de las carreras más gratificantes, pero también puede ser una de las más fatigosas. El estrés, las responsabilidades acumuladas y la carga administrativa constante puede llevar al Síndrome del Profesor Quemado, también conocido como burnout docente.

En este capítulo se analizará y se reconocerán los síntomas, para evitar caer en este síndrome, sobre todo, cómo recuperar la pasión por enseñar.

El Síndrome del profesor quemado es una realidad cada vez más frecuente en el mundo de la educación. Los docentes enfrentan, a menudo, una carga emocional y profesional significativa que, con el tiempo, puede llevarlos al agotamiento físico, emocional y mental. Este agotamiento afecta tanto su bienestar como la calidad de la enseñanza que imparten.

#### **3.1 Cómo Prevenir y Manejar el Síndrome del Profesor Quemado**

Pérez Laura (sf), dice, que, a pesar de los desafíos, existen estrategias que los docentes y las instituciones educativas pueden adoptar para prevenir y manejar el burnout. A continuación, se presentan algunas soluciones clave:

##### **1. Autocuidado y Gestión del Estrés**

Es fundamental que los profesores prioricen su bienestar físico y emocional. Actividades como el ejercicio regular, la meditación, el descanso adecuado y la participación en hobbies fuera del trabajo pueden ayudar a reducir el estrés. Asimismo, la inteligencia emocional y la asertividad son herramientas clave para gestionar las relaciones interpersonales y las situaciones conflictivas en el aula.



## **2. Establecer Límites**

Para evitar la sobrecarga de trabajo, es importante que los docentes aprendan a establecer límites claros entre su vida personal y profesional. Es recomendable evitar llevar trabajo a casa de manera rutinaria y reservar tiempo para el descanso.

## **3. Búsqueda de Apoyo**

El apoyo de compañeros, familiares y amigos es esencial para sobrellevar los momentos de mayor carga laboral. Además, es importante que las instituciones educativas fomenten un entorno colaborativo, donde los profesores puedan compartir sus preocupaciones y encontrar soluciones en equipo.

## **4. Capacitación en Manejo del Aula**

La formación continua es importante para que los profesores se sientan capacitados y seguros al enfrentar los retos del aula. Capacitarse en técnicas de manejo del comportamiento y en la enseñanza para la diversidad puede aumentar la confianza y reducir el estrés.

## **5. Apoyo Institucional**

Las instituciones educativas deben estar atentas al bienestar de sus docentes y ofrecer programas de apoyo. Proporcionar un entorno de trabajo saludable, con suficientes recursos, y promover una cultura de reconocimiento son medidas clave para reducir el síndrome.

## **6. Buscar Ayuda Profesional y Mejorar la Comunicación con Coaching Emocional**

Si el Síndrome del Profesor Quemado ha comenzado a afectar la salud mental o física de un docente, buscar ayuda de un profesional de la salud mental es esencial.



**La terapia psicológica, particularmente la Terapia Cognitivo-Conductual (TCC), ha demostrado ser eficaz en el tratamiento del burnout**, ya que ayuda a los docentes a reestructurar pensamientos negativos y a desarrollar estrategias de afrontamiento saludables.

Además de la terapia tradicional, el coaching emocional es una herramienta poderosa para gestionar el burnout y mejorar la comunicación, tanto en el entorno laboral como personal. A través de este tipo de coaching, los docentes pueden aprender a reconectar con sus emociones, manejar el estrés de manera más efectiva y desarrollar habilidades comunicativas más asertivas y empáticas. Esto no solo mejora el bienestar emocional del docente, sino también el clima laboral en las instituciones educativas.

### **3.2 Uso de herramientas digitales (IA)**

**Usar herramientas digitales de Inteligencia Artificial:** el uso de herramientas de Inteligencia Artificial que nos ayuda a automatizar las tareas más repetitivas y administrativas. Esto nos permitirá dedicar más tiempo a la atención de los alumnos y menos a las tareas más aburridas y tediosas.

**Autoevaluación regular:** Realiza evaluaciones regulares de tu bienestar emocional y carga de trabajo. Identifica los factores que contribuyen al estrés y trabaja en estrategias para abordarlos.

**Establecer límites claros:** Aprende a decir no cuando sea necesario y establece límites saludables entre tu vida profesional y personal. La sobrecarga de trabajo es una de las principales causas del agotamiento.

**Fomentar la colaboración y apoyo mutuo:** Crea una red de apoyo con tus colegas. Compartir experiencias, ideas y soluciones puede ser fundamental para aliviar la carga emocional y fortalecer el sentido de comunidad.



**Practicar el autocuidado:** Dedicar tiempo regularmente a actividades que te proporcionen placer y relajación. Ya sea ejercicio, lectura, música o simplemente descanso, es crucial priorizar el autocuidado.

**Establecer objetivos profesionales realistas:** Define metas profesionales y personales alcanzables. Evita la autoexigencia excesiva y celebra los logros, por pequeños que sean.

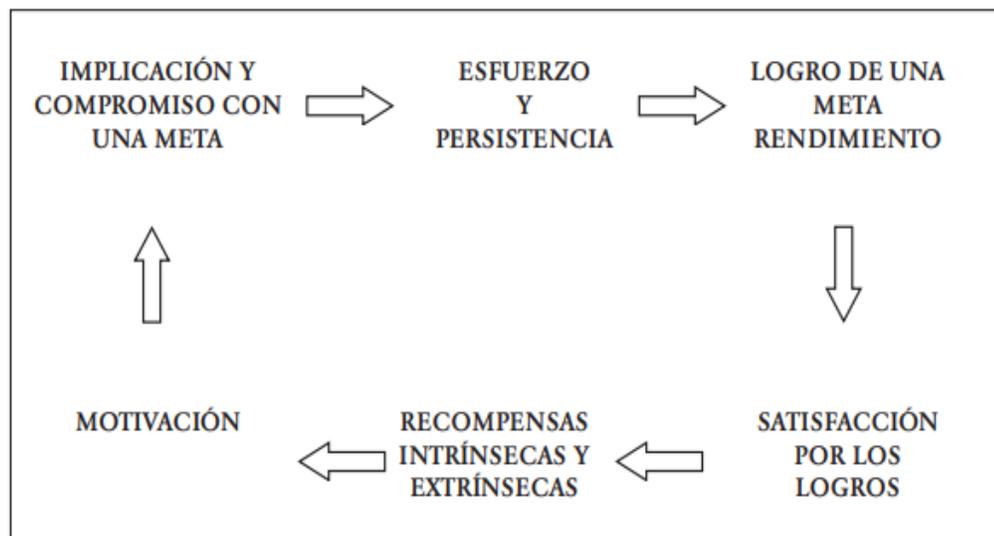
El estrés en el ámbito docente se ha convertido en una experiencia común y, lamentablemente, a menudo se considera parte normal del trabajo educativo.

Otro de los aspectos esenciales, sino el principal que habría que trabajar para ayudar al profesor ante situaciones de estrés, son las percepciones de competencia y la formación de expectativas de eficacia positivas, por considerar estos elementos como claves en el desarrollo de estos trastornos (Brouwers y Tomic, 2000). De hecho, parece que el sentimiento de competencia es una cuestión a la que todo profesional otorga una importancia esencial en relación con la actitud con la que se enfrenta a su trabajo, y con la satisfacción y motivación que muestra hacia él (Cherniss, 1993). No en vano, los modelos teóricos en torno al burnout señalan el sentimiento de baja eficacia profesional como el corazón de este síndrome. Así, los primeros estudios sobre estrés ocupacional y burnout ya dejan constancia de la importancia que para la motivación en el trabajo tiene el sentirse competente en las actividades que uno realiza, sentir que se es capaz de lograr éxitos.

A este respecto, Douglas Hall habló del ciclo del éxito psicológico (Ver Figura 2) –cycle psychological success– para referirse a un conjunto de actitudes y creencias caracterizadas por la confianza en la propia competencia, la búsqueda de metas desafiantes, alto compromiso e implicación en el trabajo, alto rendimiento y niveles de logro, y, en consecuencia, alta satisfacción y motivación hacia el trabajo (Hall, 1976; Hall y Goodale, 1986). Así mismo, por contraposición al anterior, se refirió al fracaso psicológico como una de las características propias de trastornos psicoafectivos en los trabajadores, definida como sigue:

- ausencia de implicación emocional en el trabajo, que se manifiesta en un descenso de los propios estándares de rendimiento y en actitudes de apatía y pasividad;

- mayor valoración de las recompensas materiales en detrimento de las recompensas de carácter intrínseco;
- puesta en marcha de mecanismos ego defensivos;
- enfrentamiento con la institución en la que se trabaja;
- abandono del trabajo.

**FIGURA 2** CICLO DE ÉXITO PSICOLÓGICO

**FUENTE:** Estudios sobre la educación (2007)

Así, en líneas generales, lo que diferencia a un profesor estresado de uno que no lo está o que presenta niveles de estrés positivos, es su actitud ante el trabajo, y más concretamente la creencia de que puede hacer frente de manera adecuada a las demandas que éste le plantea.

En terminología de Hall (1976), una mentalidad de éxito o de fracaso ante la actividad profesional.



Es esa mentalidad de éxito, son esas creencias de autoeficacia positivas, son esos afectos positivos que favorecen las interrelaciones positivas con los alumnos y el entorno de trabajo lo que hay que fomentar en el profesor como principales armas para combatir el estrés laboral.

En consecuencia, de acuerdo al concepto motivacional que en este trabajo se ha planteado (Ford, 1992), los componentes de valor de control y afectivos, como componentes motivacionales, poseen una relación multiplicativa entre sí, por lo que modificaciones en uno de ellos, suponen también cambios en los demás y en las relaciones que se establecen entre cada uno de los procesos.

Por tanto, “Los factores tanto intrínsecos como propios del entorno en el que se desarrolla la actividad profesional, que fomentan los sentimientos de éxito y competencia, reducen la probabilidad de manifestación de burnout; mientras que los factores que promueven sentimientos de incapacidad y fracaso, facilitan la manifestación de los síntomas propios del burnout docente” Silvero Miramón Marta (2007).

### **3.3 Estrategias individuales**

Esta parte se refiere a un enfoque preventivo que pretende promover estrategias de mejora de la autoadaptación y el afrontamiento del estrés relacionado con múltiples factores personales.

#### **Técnicas Fisiológicas**

Se consideran, entre otras, técnicas orientadas a la excitación fisiológica y al malestar emocional o físico provocado por fuentes de estrés laboral, como la relajación física, el control de la respiración y el biofeedback.

#### **Técnicas de Comportamiento**

Estas técnicas están orientadas a la adquisición de habilidades y competencias propias para facilitar la resolución de conflictos laborales. Entre ellas se encuentran el entrenamiento



asertivo, el entrenamiento en habilidades sociales, las técnicas de resolución de problemas y el autocontrol.

### **Estrategias de intervención social**

Se plantean estrategias de intervención social para romper el aislamiento y mejorar los procesos de socialización, potenciando el apoyo social mediante políticas de trabajo cooperativo. Parece claro que el apoyo social aplasta los efectos nocivos producidos por las fuentes de estrés y aumenta la capacidad de autoafrentamiento.

Sandin señala que el apoyo social afecta directamente la salud, por lo que, contar con una red de apoyo facilita experiencias individuales de autoestima, afecto positivo y control, protegiendo al trabajador, en este caso al profesor, de múltiples enfermedades y mejorando el sistema inmunológico. Rubio Jiménez, Jesús Carlos (2005)

Tanto el incremento de la auto-eficacia como el desarrollo y puesta en práctica de las estrategias de afrontamiento adecuadas frente a las demandas del trabajo contribuirán no solo a reducir el estrés, si no a fomentar un mayor bienestar y satisfacción laboral entre los profesores y buen entorno de trabajo sano entre los alumnos.

## CONCLUSIÓN

---

*“La pasión por enseñar puede ser poderosa, pero sin apoyo, incluso el docente más comprometido puede encontrarse perdido en el agotamiento”.*  
- **Parker J. Palmer**

El Síndrome del Profesor Quemado es una condición cada vez más común en el entorno educativo, pero también es prevenible y manejable. Al identificar los factores que contribuyen al Síndrome del Profesor Quemado, ya al implementar estrategias tanto a nivel personal como institucional, es posible mejorar el bienestar de los profesores y, a su vez, la calidad de la enseñanza.

Es primordial que los docentes se sientan apoyados y cuenten con las herramientas necesarias para enfrentar los retos de su profesión, protegiendo su salud mental y emocional. Solo así podremos construir un sistema educativo más fuerte y sostenible.

El Síndrome del Profesor Quemado no es una señal de debilidad, sino un recordatorio de que, como educadores, debemos cuidarnos para poder brindar lo mejor a nuestros estudiantes. La prevención y el abordaje proactivo de este síndrome son esenciales para mantener la pasión y la vitalidad en nuestra noble profesión.

Al priorizar el bienestar y crear entornos de trabajo positivos, contribuimos no solo a nuestra propia satisfacción profesional, sino también al éxito educativo de nuestros alumnos.

El bienestar psicológico de los docentes, se afirma que se relaciona principalmente con la estabilidad emocional y la extraversión, factores que contribuyen a una mayor claridad emocional y capacidad de reparación que les permite afrontar de una mejor manera el contexto laboral principalmente obteniendo buenas relaciones personales y así mismo nos permite mitigar los síntomas de estar quemado.



Puede concluirse que el estrés docente y el Síndrome del Profesor Quemado están asociados a una baja motivación intrínseca, como consecuencia del desarrollo de bajas creencias de eficacia y del rechazo de metas que impliquen desafío y posibilidad de mejora y formación. El profesor, al considerar que no es capaz de realizar su trabajo, no se implica en el logro de objetivos, y no recibe la recompensa del éxito y no se siente motivado.

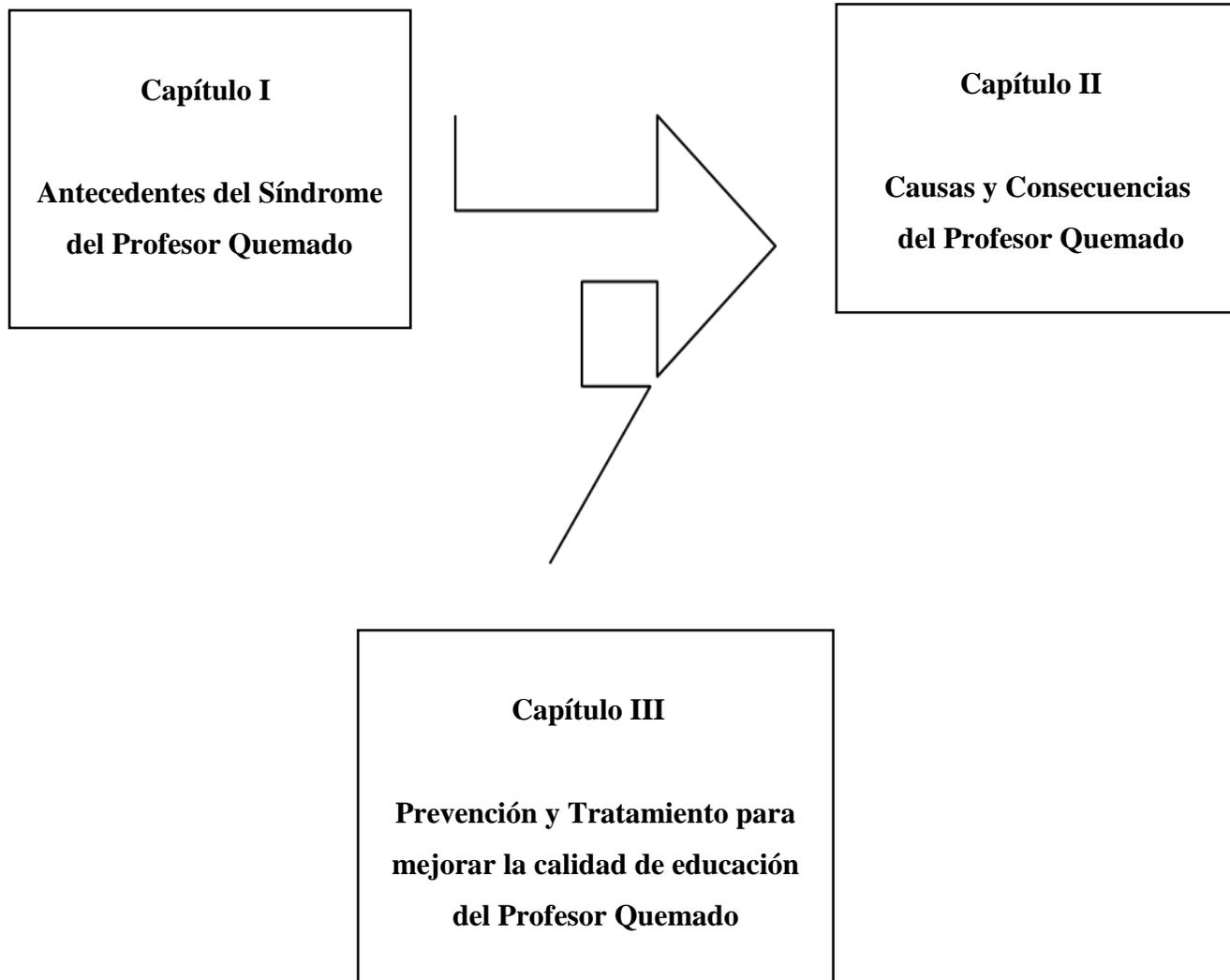
Por el contrario, la ausencia de trastornos psicoafectivos o la presencia de niveles moderados –positivos– de estrés, facilitan el mantenimiento de altas creencias de eficacia y por lo tanto la implicación y el compromiso con metas, aunque sean de un elevado nivel de dificultad. El profesor persiste e invierte esfuerzo en el logro de sus objetivos porque se cree capaz de alcanzarlos.

El fracaso es considerado como una oportunidad para la mejora.

El éxito proporciona el refuerzo y la satisfacción por el trabajo bien hecho. Aumenta así la motivación docente y se favorece la creación de expectativas.

## ESQUEMA

---





## BIBLIOGRAFÍA

---

- Adán, JC (1998). Síndrome de burnout o síndrome de desgaste profesional. *FMC - Formación Médica Continuada en Atención Primaria*, 5, 493-503.
- Amador, R., Rodríguez, C., Serrano, J., Olvera, J., y Martínez, S. (2014). Estrés y burnout en docentes de educación media superior. Recuperado de [http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/32405/ZumpangoRodr%  
c3%adguezGarcia1.-%20Art.Estr%  
c3%a9s%20y%20Burnout%20en%20Docentes%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/32405/ZumpangoRodr%c3%adguezGarcia1.-%20Art.Estr%c3%a9s%20y%20Burnout%20en%20Docentes%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- American Psychological Association [APA]. (2014). Manual de diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5).
- Álvarez, D. M.; Cantú, V. A.; Gayol, L. M.; Leal, K. G.; y Sandoval, K. I. (2005). El síndrome de burnout y el profesional de la educación. Disponible en: [www.monografias.com](http://www.monografias.com)
- Álvaro Rivera, Pedro Segarra, Gianella Giler (2018). Universidad de Guayaquil. Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica Volumen 37, número 2, 2018  
[https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft\\_2\\_2018/4\\_sindrome\\_de\\_burout\\_en\\_docentes.pdf](https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_2_2018/4_sindrome_de_burout_en_docentes.pdf)



- Bazalar, M., & Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *LLamkasun: Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(2), 35-51, e-ISSN: 2709-2275. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090253>
- Calvopiña, G., & Martínez, A. (2023). Síndrome del profesor quemado y su relación con el clima institucional. *Revista Scientific*, 8(27), 91-118, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2023.8.27.5.98-118>
- Cárdenas Rodríguez, Méndez Hinojosa (2014) Evaluación Del Desempeño Docente, Estrés Y Burnout En Profesores Universitarios. Volumen 14 Numero 1
- Castañeda Sánchez V, Herrera Cardona A. Síndrome de trabajador quemado: Existencia del Burnout sector salud. *Revista Cultura del Cuidado Enfermería*. 2020;17(1): 32-44
- Cano, A. (2002). *La naturaleza del Estrés*. Madrid: SEAS.
- CIE 10: Trastornos Mentales y del Comportamiento: Descripciones Clínicas y Pautas para el Diagnóstico. Organización Mundial de la Salud.
- Clasificación Internacional de Enfermedades, undécima revisión (CIE-11), Organización Mundial de la Salud (OMS) 2019/2021, <https://icd.who.int/browse11>.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las Organizaciones*. ISBN: 978-607-15-0560-6. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.



Daumiller, M., Rinas, R., Hein, J., Janke, S., Dickhäuser, O., & Dresel, M. (2021). Shifting from face-to-face to online teaching during COVID-19: The role of university faculty achievement goals for attitudes towards this sudden change, and their relevance for burnout/engagement and student evaluations of teaching quality. *Computers in Human Behavior*, 118, 106677.  
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106677>

Estudios sobre Educación (2007). file:///C:/Users/ASUS/Downloads/24320-Texto%20Anonimizado-74556-1-10-20180417.pdf

Fernández-Batanero, J. M., Román-Graván, P., Reyes-Rebollo, M. M., & Montenegro-Rueda, M. (2021). Impact of educational technology on teacher stress and anxiety: A literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 548.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph18020548>

Freire, M. A., Oliveira, E. N., Guimarães Ximenes Neto, F. R., López, R. E., Gomes Nogueira Ferreira, A. y Vieira Gomes, B. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores*, 23(1), 19-2

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165

Gil-Monte, P.R., Carlotto, M.S., & Gonçalves, S. (2011). Prevalence of burnout in a sample of Brazilian teachers. *European Journal of Psychiatry*, 25, 205-212.

Guerrero Barona, Eloísa, & Rubio Jiménez, Jesús Carlos. (2005). Estrategias de prevención e intervención del “burnout” en el ámbito educativo. *Salud mental*, 28(5), 27-33. Recuperado en



22 de febrero de 2025, [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-33252005000500027&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252005000500027&lng=es&tlng=es).

Houlden, S., & Veletsianos, G. (2020). Coronavirus pushes universities to switch to online classes— but are they ready. *The Conversation*. <https://theconversation.com/coronaviruspushesuniversities-to-switch-to-online-classes-but-arethey-ready-132728>

<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

Instituto Mexicano Del Seguro Social (2021) Fatiga o estrés laboral. <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

Klapproth, F., Federkeil, L., Heinschke, F., & Jungmann, T. (2020). Teachers' Experiences of Stress and Their Coping Strategies during COVID-19 Induced Distance Teaching. *Journal of Pedagogical Research*, 4(4), 444-452. <http://dx.doi.org/10.33902/JPR.2020062805>

Kumawat, K. (2020). Perceived stress and burnout in online teaching in teachers in India during pandemic COVID-19. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 11 (10-12), 486-492.

Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1986/1984). *Estrés y procesos cognitivos*. (M. Zaplana, Trad.). Barcelona, España: Ediciones Martínez Roca.



Llorens, S., Salanova, M., & Ventura, M. (2007). Efectos del tecnoestrés en las creencias de eficacia y el burnout docente: un estudio longitudinal. *Revista de Orientación Educativa*, 21, 47-65.

<https://www.researchgate.net/publication/233868867> Efectos del tecnoestrés en las creencias de eficacia y el burnout docente un estudio longitudinal

Maicon Carlin (2014) El Síndrome del quemado: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro Wanceulen S.L., 30 nov 2014

MANASSERO, M.A., VÁZQUEZ, A., FERRER, V.A., FORNÉS, J. & FERNÁNDEZ, M.C. (1995). Relaciones entre atribución causal y nivel de estrés en la enseñanza. En M.T. Vega y M.C. Taberner, recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039006.pdf>

Marrau, C. M. (2004). El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, 5(10), 53-68.

Martínez Pérez, Anabella (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. nº 112.

Maslach, C. (2003). *Burnout: The Cost of Caring*. Estados Unidos: Malor Books.

Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 3, 99-113

Mercedes Gladys (2023). El Síndrome del Profesor Quemado y su relación con el clima institucional. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-SindromeDelProfesorQuemadoYSuRelacionConElClimaIns-9518724.pdf>



Megaprofe (2024). <https://megaprofe.es/sindrome-del-profesor-quemado-que-es-y-como-evitarlo/>

Méndez, I., Martínez-Ramón, J. P., Ruiz-Esteban, C., & García-Fernández, J. M. (2020). Latent profiles of burnout, self-esteem and depressive symptomatology among teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6760.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17186760>

MICHAEL P. LEITER (1988) The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*, Vol. 9,297-308.

Moreno B, Meda R, Rodríguez A. El síndrome de burnout en una muestra de psicólogos mexicanos: Prevalencia y Factores Sociodemográficos asociados. *Psicología y Salud* 2006; 16 (001): 5-13.

Moriana, J. y Herrezco (2005). El síndrome de burnout como predictor de bajas laborales de tipo psiquiátrico. *Clínica y salud*. 16 (2); 161-172 España: *Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid* . p 55.

Olivares Faundez (2019) Pérez Laura, sf. <https://www.formacionemocional.com/cursos-en-empresas/sindrome-profesor-quemado.html>

Organización Internacional Del Trabajo (OIT) (2022) La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo.

Organización Mundial De La Salud (OMS) (2023) El estrés [https://www.who.int/es/news-room/questions-andanswers/item/stress?gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQjwwO20BhCJARIsAAnTIVRVPwJEyluDuzxbcYu70Zp2TRZYRX2yuljncPX6wbWjFyiLXjK\\_MzcaAs\\_REALw\\_wcB](https://www.who.int/es/news-room/questions-andanswers/item/stress?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwwO20BhCJARIsAAnTIVRVPwJEyluDuzxbcYu70Zp2TRZYRX2yuljncPX6wbWjFyiLXjK_MzcaAs_REALw_wcB)

Olivares Faúndez, Víctor. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>

Ostovar-Nameghi, S. A., & Sheikahmadi, M. (2016). From Teacher Isolation to Teacher Collaboration: Theoretical Perspectives and Empirical Findings. *English Language Teaching*, 9(5), 197-205. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1099601.pdf>

Palomino, L., Cesar, N., Palomino, M., Veronica, Y., Palomino, L., & Del Rosario, P. (s/f) 2022. *HERRAMIENTAS DIGITALES Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR*. Grupocieg.org. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2022/02/Ed.5423-34-Lopez-et-al.pdf>

Palomino, R., Gamonal, J., Carrillo, R., Vargas, G., & Herrera, J. (2022). Síndrome de Burnout y clima institucional en instituciones educativas en Lima, Perú. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(2), 1-26, e-ISSN: 2007-7890. Recuperado de: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3131>

Parte, L., & Herrador-Alcaide, T. (2021). Teaching Disruption by COVID-19: Burnout, Isolation, and Sense of Belonging in Accounting Tutors in E-Learning and B-Learning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10339. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910339>

Pedro R. Gil-Monte (SA) EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (SÍNDROME DE BURNOUT) EN PROFESIONALES. Universidad de Valencia Departamento de Psicobiología y Psicología Social.



Rapanta, C., Botturi, L., Goodyear, P., Guàrdia, L., & Koole, M. (2020). Online university teaching during and after the Covid-19 crisis: Refocusing teacher presence and learning activity. *Postdigital Science and Education*, 2(3), 923-945. <https://doi.org/10.1007/s42438-020-00155-y>

Revista De Actualidades Investigativas En Educación (sf).

Rodríguez Alejandro (2020). El Síndrome del Profesor Quemado.

Salgado, J. (1998). Burnout, Personality and Self-Perceived Job Performance. Paper presented at the XXIV Congress of the International Association of Applied Psychology (IAAP), San Francisco (USA), 9-14 August. Paper presented at the XXIV Congress of the International Association of Applied Psychology (IAAP), San Francisco (USA) 9-14 August.

Santillana (2025). Profesoras y profesores quemados: ¿Cómo evitarlo?. <https://santillana.es/profes-quemados/#:~:text=De%20hecho%2C%20provoca%20un%20aumento,puede%20ofrecer%20a%20sus%20estudiantes.>

Silvero Miramón Marta (2007). Estrés y desmotivación docente: el síndrome del “profesor quemado” en educación secundaria. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/24320-Texto%20Anonimizado-74556-1-10-20180417.pdf>

Seyle, H. (1978). *The Stress of Life*. Nueva York, Estados Unidos: McGraw.

Tizón García (2010) El “burn-out”: desgaste, desengaño, enfado crónico, enfermedad o trastorno psicopatológico Vol. 4 (1) – febrero 2010; pp. 82-103



Universidad De Ciencias Médicas, Departamento De Psicología Guantánamo (SA) Síndrome de desgaste profesional: historia, etiología y consecuencias

UNAM Global Revista (2023) México alarmantes cifras de estrés.

[https://unamglobal.unam.mx/global\\_revista/mexico-alarmanentes-cifras-de-estres-laboral/](https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmanentes-cifras-de-estres-laboral/)

Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1977). Teacher Stress: a review. *Educational Review*, 29(4), 299–306.

<https://www.redalyc.org/pdf/337/33740309.pdf>