



FILHA

1

Uitzil Hau, Estelfi Damayanti y Estrella Ceme, Helbert Alfonso. (2021). El síndrome de burnout en docentes de bachillerato tecnológico. *Revista digital FILHA. Julio-diciembre. Número 25. Publicación semestral.* Zacatecas, México: Universidad Autónoma de Zacatecas. Disponible en: www.filha.com.mx. ISSN: 2594-0449.

Handle: <http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/handle/20.500.11845/2775>

Estelfi Damayanti Uitzil Hau de nacionalidad mexicana. Licenciada en Educación por la Universidad Autónoma de Yucatán. **CONTACTO:** estelfi97@gmail.com **ORCID ID:** <http://orcid.org/0000-0002-2213-7003>

Helbert Alfonso Estrella Ceme de nacionalidad mexicana. Profesor de la Facultad de Educación de la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY). Es miembro del grupo disciplinar “Educación y vulnerabilidad social”. Tiene su Formación como Licenciado en Educación por la Facultad de Educación de la UADY. Actualmente se encuentra cursando la Maestría en Tecnología Informática Educativa en la Unidad Académica de Docencia Superior de la Universidad Autónoma de Zacatecas. **CONTACTO:** helbert.estrella@correo.uady.mx **ORCID ID:** <http://orcid.org/0000-0002-3086-4198>

Segunda ronda.

Fecha de recepción: 27-diciembre-2020. Fecha de aceptación: 26-marzo-2021.

EL SÍNDROME DE *BURNOUT* EN DOCENTES DE BACHILLERATO TECNOLÓGICO

Burnout syndrome in high school teachers

Resumen: En este artículo se aborda el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) o Burnout, el cual es visible con mayor frecuencia entre los profesionales de la educación que atienden directamente a individuos. Como primer acercamiento se pudo observar mediante una revisión documental que los estudios del Burnout no son nuevos, no obstante, en México y en específico en el estado de Yucatán son escasos al centrar el análisis en profesores de instituciones educativas de tipo medio superior. El objetivo planteado fue identificar y describir el nivel de Burnout en los trabajadores de una escuela de tipo medio superior. Se retomó el paradigma cuantitativo basado en la corriente positivista que sostiene la importancia de la realidad objetiva y susceptible de ser analizada. La población de trabajo fueron 12 profesores que imparten clases frente a grupo, sus edades oscilan entre los 31 a los 43 años; como instrumento de recolección de datos se utilizó una encuesta con escala tipo Likert. Se determinó que el síndrome de Burnout se encuentra en un nivel bajo-medio, sin embargo, es importante señalar que cuatro de las seis dimensiones estudiadas en los profesores presentan un nivel medio. Finalmente, entre las recomendaciones se explica la importancia de profundizar en los estudios del estrés y del Burnout para en caso necesario presentar estrategias que apoyen a la disminución de dichos padecimientos.

Palabras Claves: Profesor, síndrome de Burnout, estrés, organismo de enseñanza, bachillerato.

Abstract: This article discusses Burning for Work Syndrome (BWS) or Burnout, which is most often visible among education professionals who directly serve individuals. As a first approach it was observed through a documentary review that Burnout studies are not new, however, in Mexico and specific in the state of Yucatan are scarce by focusing the analysis on teachers of higher middle-class educational institutions. The objective was to identify and describe the level of Burnout in workers at a high school. The quantitative paradigm based on the positivist current that sustains the importance of objective reality and capable of being analyzed was resumed. The working population was 12 teachers who teach in front of the group, their ages range from 31 to 43 years; a Likert-scale survey was used as a data collection tool. Burnout syndrome was found to be at a low-medium level; however, it is important to note that four of the six dimensions studied in teachers have an average level. Finally, the recommendations explain the importance of deepening stress and Burnout studies so that strategies to support the reduction of these conditions are necessary.

Keywords. Professors, Burnout syndrome, stress, educational organizations, High schools.

Introducción

La globalización modifica las formas de vida y contribuye de este modo a las presiones y tensiones en la realización de las actividades que antes eran tradicionales y que en la actualidad se requieren renovar para alcanzar las metas que la humanidad se plantea; dichas presiones y tensiones hacen que el cuerpo responda y trate de ajustarse ante las circunstancias sometidas.

El término común usado ante dicho fenómeno es el estrés, el cual se define integralmente como la "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de

un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas" (Del Hoyo, 2004, p. 6). En las organizaciones surge el estrés cuando el trabajador percibe que cuenta con pocos recursos para afrontar el desajuste que ocurre con su puesto de trabajo y las expectativas de la organización (Del Hoyo, 2004).

Si bien, el aumentar el estrés en el trabajo puede tener efectos positivos como mejorar el rendimiento ante los retos que se presentan, en una excesiva frecuencia e intensidad pone en peligro las capacidades para continuar, provocando otras enfermedades o padecimientos como el *Burnout* o Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT).

El nombre *Burnout* es el más conocido y usado como equivalente a la fatiga por personal de recursos humanos o administrativos, quienes describen a la enfermedad mediante una serie de síntomas asociados a la condición y causas favorecedoras (Álvarez, 2011). Como es un problema de salud mental que afecta mediante el agotamiento emocional producido por el trabajo (Solar, 2001) es necesario realizar acciones dentro de las organizaciones e instituciones educativas para prevenirlo.

3

Las organizaciones, el entorno laboral y salud mental

El precisar qué se entiende por organización es complejo, esto se debe a la diversidad de conceptualizaciones que la palabra tiene y que obstaculizan su comprensión, dando como resultado debates acerca de su significado y uso desde diferentes áreas del conocimiento (Durango, 2005). Para efecto del presente documento, se abordará desde las teorías administrativas y organizacionales, la disciplina administrativa, hasta incorporarlo al área educativa (más adelante). Algunas concepciones acerca del término organización planteadas por diferentes autores, lo proporciona Londoño y Hernández (2017):

Barnard (1938), piensa que es un sistema conscientemente coordinado de actividades o fuerzas de dos o más personas. Por otra parte, Hall (1983), lo definió como un sistema de actividades logradas por medio de coordinación consciente, deliberada y con propósito (p.14).

Dávila (1985) por su parte considera la creación de la organización como una entidad deliberada que posee una estructura definida capaz de alcanzar objetivos mediante el trabajo humano y el uso de sus recursos materiales, remarcando que dicha empresa será influida por las condiciones del tiempo y contexto.

Desde las diferentes conceptualizaciones presentadas, la organización se puede concebir como una clase especial de sistema social, es decir del género institución, este concepto subyuga en el entorno anglosajón y asemeja organización con una entidad institucional (Durango, 2005).

Dentro de la anterior comprensión, las organizaciones son instituciones sociales constituidas, capaces de formarse y transformarse, cuentan con una estructura física y escenarios contextuales en el que se mueven sus integrantes, en ella se establece una cultura y es posible la generación intencional o no de un clima organizacional.

La organización se encuentra compuesta por elementos humanos, técnicos, materiales, se orientan a la consecución de objetivos, es coordinada por un administrador (Facultad, 2018) que la sitúa de acuerdo con su origen de recursos, su actividad económica, su filosofía y valores, esto permite percibir la existencia de una variedad de organizaciones sociales (Madroñero y Londoño, 2017).

Ahora bien, dentro de las organizaciones sociales creadas por el Estado con una actividad de servicio y bajo la filosofía y valores de no lucrativas, se encuentra las instituciones educativas (organizaciones educativas) considerada como una de las bases para cumplir con las funciones primordiales de formación: cultural, política y social. Toda institución educativa tiene el fin de enseñar, compartir conocimientos, desarrollar valores positivos para transmitirlos a futuras generaciones, instruir a generar conocimiento, apoyar al desarrollo de la creatividad y la imaginación a través del arte, etc.

Las organizaciones educativas están percibiendo el impacto de contar con personal competente e involucrado con los objetivos. Sin duda, el talento humano es un recurso significativo que le permite ser competitiva y tener presencia dentro de su contexto, por tal motivo, es necesario su buen funcionamiento y análisis de su entorno laboral para identificar si permiten el desarrollo de sus equipos de trabajo.

Un entorno laboral son las condiciones en las que se encuentra un ambiente de trabajo, las cuales son observadas y vividas por el personal. Barrios y Paravic (2006) añaden que dichas condiciones laborales tienen influencia sobre el comportamiento, la satisfacción y la producción del recurso humano.

Ante esto, es importante que se goce a nivel institucional de un ambiente saludable que detone la satisfacción laboral y contribuya a mantener la salud mental, puesto que su carencia favorece al aumento de factores hostiles, que implican consecuencias para el trabajador y la institución educativa, no obstante, estudios demuestran que la realidad es otra.

Se entiende por salud mental en la organización como el estado de bienestar integral del trabajador que le permite realizar sus actividades laborales tanto habituales como adicionales y es capaz de contribuir al contexto donde se desenvuelve. La salud mental es significativa para el desarrollo intelectual,

sentimental, de interacción, tanto colectiva como individual; sobre esta base, se puede considerar que la promoción, la protección y el restablecimiento de la salud mental son preocupaciones vitales de las personas, las organizaciones y las sociedades de todo el mundo (Gómez y Calderón, 2017).

En México, la Ley general de Salud en su artículo 72, explica la salud mental como el bienestar de una persona por su buen funcionamiento en las esferas cognitivas, afectivas y conductuales, menciona, además, que éstas se desarrollen de manera óptima dentro de la convivencia, el trabajo y la recreación (Reynoso, 2019). Esta ley de salud en su artículo 72 fue incorporada para su atención prioritaria en el Programa Sectorial de Salud 2019 – 2024 el cual forma parte de las metas del Desarrollo Sostenible para el año 2030 (Secretaría de Salud, 2020).

Entre las afectaciones a la salud mental se encuentra el entorno laboral de las organizaciones sociales, esto como consecuencia de los cambios vertiginosos que trajo el siglo XX y que sigue trayendo el actual siglo XXI. En el año 2019, Kestel, quien funge como directora de Salud Mental y Abuso de Sustancias, explica que, los entornos laborales se han transformado a comparación de la generación pasada, ofreciendo otras oportunidades para que las personas se desarrollen de manera profesional, sin embargo, no se tiene en cuenta el peligro que corre la salud mental de los trabajadores. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) manifiesta que, ciertamente, existen factores del entorno laboral que afectan la salud mental del trabajador, es aquí donde la organización al tratar de competir y adentrarse a la globalización genera el estrés laboral, provocando que los individuos tengan un malestar que afecta no sólo la salud y bienestar, sino también la satisfacción laboral.

Dichos factores también son conocidos como riesgos psicosociales y se encuentran relacionados con las demandas de la organización, el tiempo y la realización de las actividades laborales. Afectan la salud mental y el desempeño social y laboral con los compañeros de trabajo, los subordinados y la jerarquía (Neffa, 2015). Los medios de comunicación han hecho visible los daños a la salud que provocan las empresas con los riesgos psicosociales; dicha información se obtiene a través de los relatos de personal con Síndrome de estar Quemado, acoso psicológico, mucha presión en el trabajo (fallecidos por ataque al corazón) o los ataques de ansiedad por una arbitraria gestión de los superiores (Andrés et al., 2015).

En este mismo sentido la autora Kestel (2019) y la OMS (2019) explican que la organización tiene elementos que causan el estrés laboral, y ponen en riesgo la salud mental, algunos de ellos son: el acoso psicológico y la intimidación en el trabajo; las prácticas ineficientes de comunicación y gestión; la participación limitada en la toma de decisiones; los horarios de trabajo prolongados o poco flexibles; la falta de cohesión en los equipos. A lo anterior, se le suman variables individuales como edad, sexo, estado civil, etc., facilitando las condiciones para la aparición del Síndrome de Desgaste Laboral o “*Burnout*”, padecimiento laboral que afecta principalmente a profesionales que brindan servicios (Benalcázar-Game, Ayala-Paredes y Pacherrres-Seminario, 2017).

La institución de educación media superior y el docente

Para ejercer la carrera existen etapas de desarrollo profesional, que, si bien se encuentran relacionadas con los períodos de vida del ser humano, son complementados por aspectos socioculturales del contexto que impactan el progreso profesional. Es así como se consideran cinco etapas: el Ingreso a la profesión, la cual dura entre los 21 a los 28 años, en ella los profesores deciden el grado de compromiso, además en estos años predomina la incertidumbre acerca de su futuro laboral; la transición o crisis, que van de los 20 a los 33 años, se caracteriza por un compromiso de los profesores con sus colegas, al tiempo se cuestionan su identidad profesional; la estabilidad y compromiso, comienzan desde los 33 a los 40 años, periodo donde se aseguran las prácticas de la carrera junto con las obligaciones familiares, al mismo tiempo su autoconfianza alcanza el punto cumbre; la crisis de la carrera, inicia a los 40 hasta los 55 años, aquí es donde juzgan su progreso en la carrera y se observa una reserva crítica de aceptación o rechazo ante los cambios propuestos externamente; por último se encuentra el estadio de más de cincuenta años, donde los profesores realizan un recuento de su carrera, expresan sus sentir con mayor facilidad, pero tienen un declive en su entusiasmo, energía y comienzan con la búsqueda de sentido en su desarrollo profesional (Sánchez y Cruz, 2009).

El Sistema Educativo Nacional Mexicano se encuentra estructurado en los siguientes niveles: Básico, Media Superior y Superior, bajo las modalidades escolar, también conocida como presencial), no escolarizada y mixta (Subsecretaría, 2017). Con la finalidad de regular la educación en el bachillerato, se cuenta con la Secretaría de Educación Media Superior como órgano dependiente de la Secretaría de Educación Pública (SEP) la cual expresa de acuerdo con la página de la SEP que entre sus funciones se encuentra “implementar estrategias enfocadas al establecimiento de normas y políticas para la planeación, organización y evaluación académica y administrativa de la Educación Media Superior en sus diferentes tipos y modalidades, orientada bajo los principios de equidad y calidad, en los ámbitos Federal y Estatal, a fin de ofrecer alternativas de desarrollo educativo congruentes con el entorno económico, político, social, cultural y tecnológico de la nación” (SEP, 2020, s.p.).

Con base en lo anterior, al hablar de las instituciones educativas del nivel medio superior es posible afirmar que son más que infraestructura, son contextos donde los principales sujetos son los estudiantes y docentes; para el estudiante, es un espacio donde se acude para desarrollar aprendizajes y una serie de competencias que le servirán como preparación previa a la carrera universitaria seleccionada para estudiar, o bien, con la posibilidad de insertarse de manera inmediata al campo laboral.

Al mismo tiempo, los docentes del nivel medio superior tienen asignadas funciones o tareas que deben realizar dentro de la institución educativa donde laboran, éstas incluyen, desde aspectos académicos hasta personales, debido a que es una profesión reconocida en el medio, deben cumplir con ciertas características y responsabilidades que demande el entorno donde se encuentra.

En este sentido, el artículo 12 de la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) explica que las funciones docentes deberán orientarse a promover educación de calidad, siendo necesario trabajadores que reúnan cualidades personales y profesionales que desarrollen al máximo aprendizajes en los educandos de los diferentes contextos sociales y culturales (Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, 2013). Para contribuir al cumplimiento del mandato, la SEP, por medio de la SEMS y de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD) desarrollaron un perfil, el cual considera las principales características de los diferentes subsistemas que conforman el SEMS (CNSPD, 2018).

Este perfil está conformado por dimensiones en las que se integran los conocimientos, aptitudes y capacidades deseables en el desempeño profesional eficaz del personal docente y técnico docente del SEMS. Seguidamente, se mencionan de acuerdo con CNSPD (2019):

La dimensión 1, se refiere a la estructura y organización de los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo; la dimensión 2, habla de la planeación de los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación formativa, atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales; la dimensión 3, enfatiza si construye ambientes de aprendizaje autónomo y colaborativo; la dimensión 4, señala si organiza y desarrolla su formación para la docencia; y por último, la dimensión 5, donde marca si reconoce la normativa y ética de la función docente (p. 13).

El establecimiento del anterior Perfil servirá de referente para la buena práctica profesional dentro del sistema y la institución donde labora. Es importante también explicar que los docentes conforman un grupo que tiene el compromiso de promover estilos de vida saludable a los estudiantes a quienes les ofrecen sus servicios. No obstante, el poco cuidado a su salud y la exposición al estrés crónico no permiten servir de modelo a los discentes en cuanto al autocuidado y origina eventos que limitan su trabajo, por ejemplo, causa ausentismo, falta de motivación, depresión, etcétera (Escalante, 2010, p. 11).

El profesorado no se ocupa solamente en brindar clases, evaluar trabajos académicos y asignar una calificación, sino que se encarga de otros aspectos escolares, además de los personales. Por lo que, suele darse un desequilibrio entre estas responsabilidades y con ello se acarrean síntomas o malestares que no permiten al docente desempeñarse de manera adecuada en su trabajo.

Asimismo, la profesión docente ha pasado por cambios y se ha planteado desafíos ante las nuevas condiciones sociales, económicas, culturales y tecnológicas del siglo XXI. Se reconoce que los tiempos han cambiado, por tanto, es ineludible que estos actores responsables de la educación modifiquen sus formas de trabajo (Montero y Gewerc, 2018). Empero, estas condiciones crean tensiones por los diferentes cambios que generan, así como la pérdida de sintonía que provocan tensiones que derivan malestares como: estrés laboral (Barradas, Trujillo, Sánchez y López, 2017, p. 6), depresión y entre ellos el *Burnout* o SQT (Mercado y Noyola, 2011). Este último es importante tenerlo presente por las consecuencias que puede acarrear, no sólo al individuo que lo padece, sino a todo el sistema educativo.

Los anteriores autores mencionan malestares como el estrés laboral y *Burnout*. Es conveniente aclarar y definir estos dos malestares puesto que, en muchas ocasiones, se considera que son similares e incluso lo mismo, sin embargo, no es así.

El estrés laboral

Durante el proceso de vida, el ser humano enfrenta cambios (en el trabajo, dificultades económicas, situaciones de peligro, etc.) de los cuales comúnmente logra el equilibrio entre su organismo y el medio ambiente que habita, esto se debe a la existencia en el organismo de respuestas que le permiten enfrentar nuevos escenarios o circunstancias. Dicha confrontación que hace el cuerpo, es conocido como estrés y en ciertas condiciones suele apoyar, pero durante ciclos de permanencia de las amenazas comienza la afectación de la salud del individuo (Botero y Ospina, 2018).

Selye, de acuerdo con sus observaciones sistemáticas, dividió al estrés en fase de: alarma, resistencia y agotamiento. En la primera, el cuerpo se prepara para la lucha ante la problemática o amenaza, la segunda permite al organismo modificarse específicamente para resolver la situación y en la tercera permite la ejecución o uso de la energía para solucionar la amenaza (En Rodríguez y De Rivas, 2011). Dichos autores explican “cuando la percepción de amenaza se encuentra relacionada con la organización y la gestión del trabajo hablamos entonces de estrés laboral” (p. 74).

Muchas personas experimentan la mayoría de su estrés en los días de trabajo. El estrés laboral de acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2016) es dado cuando los requerimientos del trabajo son diferentes o rebasan las competencias, recursos o necesidades del empleado o de un grupo para enfrentar los requerimientos o expectativas de la cultura organizacional de una empresa.

En definitiva, la organización y el puesto de trabajo pueden ocasionar el estrés laboral. México se encuentra en el primer peldaño de la clasificación mundial. Según los estudios de la compañía Regus, el 75% de los mexicanos padece fatiga por

estrés laboral, superando de esta manera a países como China (73%) y Estados Unidos (59%) esto presenta consecuencias que afectan la salud, el entorno laboral y lo personal (Instituto Mexicano del Seguro Social, s/f; Cruz Martínez, López, Cruz y Llanillo, 2016).

La forma en que se manifiesta este padecimiento es a través de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales, como consecuencia de la incapacidad de los trabajadores sometidos a una presión intensa para cumplir con las exigencias o las expectativas puestas en ellos. Supondría, por tanto, que esos trabajadores soportarían una carga acumulada de estresores (mejor, distresores) que superarían su umbral óptimo de adaptación y, en consecuencia, su organismo empezaría a manifestar señales de agotamiento (Díaz, 2012a, p. 134).

En revisión sobre el estrés laboral en las instituciones educativas mexicanas, se tiene como resultado que las políticas públicas designan al docente como responsable de la formación integral de los estudiantes, además, se enfrentan frecuentemente a las condiciones de su centro de trabajo como son el clima escolar, desgaste emocional y la transformación en sus actitudes y comportamientos hacia las autoridades, compañeros de trabajo y estudiantes.

Síndrome del *Burnout* y el docente

El escenario laboral cambiante marcado por la inestabilidad, la dinámica integración de mercados, áreas de estudios e instituciones, la reestructuración de los puestos de trabajo, la integración de los recursos tecnológicos, los aspectos sociales y de estructura organizacional, se vuelven presiones laborales que llevan a los trabajadores a una sucesión de consecuencias, tanto personales en el área de la salud como económicas.

Y es que las presiones laborales dan como consecuencia condiciones donde no se facilita la integración del individuo, haciendo que profesionales o trabajadores experimenten, en primera instancia, el nivel de estrés laboral, que de ser recurrente o si no tienen periodos de recuperación forjan una acumulación en la persona que lo llevaría a un estrés crónico, siendo aquí donde el trabajador se siente totalmente agotado, exhausto y desbordado por el proceso de desgaste profesional (Rodríguez y De Rivas, 2011).

La diferencia entre el estrés laboral y esta segunda fase conocida también como Síndrome de *Burnout*, radica cuando éste último es enfocado a los efectos negativos para la persona y el contexto laboral, mientras que el estrés laboral se enfoca tanto a los efectos positivos y negativos (Martínez, 2010). Además, es

importante puntualizar que el *Burnout* es el resultado a largo plazo del estrés laboral almacenado.

El término Síndrome de Desgaste Profesional, se mencionó por primera vez en el año de 1974 por Freudenberg, al realizar estudios donde se evidencia un problema de salud derivado de circunstancias personales y laborales negativas (Vega, Sanabria, Domínguez, Osorio y Bejarano, 2009). Las características descritas por Freudenberger, en 1974, son concretas. Van desde la progresiva pérdida de energía hasta llegar al agotamiento, así mismo, son visibles síntomas de ansiedad y depresión (Díaz, 2012b).

Por otra parte, Maslach y Jackson en el año de 1981, delimitaron el padecimiento como un conjunto de síntomas de estrés crónico en las profesiones de servicios o de asistencia, las cuales son caracterizadas por realizar actividades demandantes y dar atención prolongada a personas que la requieren. Conjuntamente los representó en tres niveles o dimensiones: cansancio emocional, despersonalización, baja realización del personal (Gutiérrez, Celis, Moreno y Suárez, 2006). El cansancio emocional surge con el detrimento gradual de energía; la despersonalización ocurre cuando el trabajador construye un mecanismo de defensa para protegerse de la impotencia y frustración; y el abandono de la realización personal se da cuando la persona no les encuentra valor a sus actividades laborales (Saborío y Hidalgo, 2015).

Es importante señalar que el nombre *Burnout* es el más conocido y usado como equivalente a la fatiga por personal de recursos humanos o administrativos, quienes describen a la enfermedad mediante una serie de síntomas asociados a la condición y causas favorecedoras (Álvarez, 2011) y finalmente, como es un problema de salud mental que afecta mediante el agotamiento emocional producido por el trabajo (Solar, 2001). Es por eso necesario realizar acciones para prevenirlo y, además, para trabajarlo con los profesionales que lo padecen.

También es relevante explicar que la extensión del *Burnout* a otros ámbitos es visible y genera una gran polémica científica, pero solo cuando se determina que se emplearán a personas dentro de organizaciones que realizan su trabajo en contacto directo con individuos. Si se analiza dicha delimitación, entre las labores con mayor presencia de *Burnout* se encuentran las profesiones de enfermeros, médicos, trabajadores sociales, psicólogos, profesores, etc. debido a las características que presentan sus funciones (Gutiérrez et al., 2006). Este síndrome, según Zavala (2008) es interpretado como una falta de respuesta de las capacidades ante la variedad de demandas poco agradables como un trabajo monótono y aburrido, requerimiento excesivo de conocimiento, conflictos emocionales, poca valoración laboral y personal e inclusive pobre remuneración.

Sin duda, el ser docente demanda competencias y compromisos para alcanzar los objetivos planteados en las instalaciones de la escuela como fuera de ella, la profesión es exigente y quienes la ejercen impactan a la comunidad estudiantil, al ser modelos a seguir y una autoridad.

Al hablar de la labor docente, estudios realizados en el área de la salud del trabajador demuestran que es una profesión estresante, la cual demanda la realización de actividades físicas, cognitivas, emocionales, así como de interacción con otros actores de la educación que, en interacción con los recursos individuales, impactan negativamente en su salud y bienestar. El profesor lidia con dificultades al tener múltiples tareas, a decir, la disminución del valor a su trabajo, la inseguridad sobre la permanencia en su trabajo, las demandas emergentes y coercitivas de la escuela, la necesidad de autopreparación para dar respuesta a intereses de estudiantes que tienen información y herramientas al día (Oramas, Almirall y Fernández, 2007).

Los docentes son afectados por los avances tecnológicos, las transformaciones laborales, científicas, sociales y culturales que presenta este nuevo siglo. Se ven obligados a ser agentes formadores, también críticos de la cultura educativa. Lo anterior se le asocia a las malas condiciones laborales, el realizar actividades fuera de la institución, la sobrecarga de alumnos en el aula, a los cuales debe prestarles atención e identificar sus diferencias individuales y problemas de aprendizaje, todos estos elementos forman un excedente laboral, causando así el Síndrome de *Burnout* (Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017).

La actividad docente demanda tiempo que muchas veces debe ser para descanso y recreación de sí mismos. Las consecuencias de la sobrecarga de trabajo son los padecimientos frecuentes como son las alteraciones circulatorias, del aparato fonológico y los trastornos de la salud mental, en especial la ansiedad y la depresión (Oramas et al., 2007). Otros explican que el padecimiento genera secuelas entre las que destaca, según Barradas et al. (2017):

La incapacidad para desconectarse del trabajo, los problemas de sueño, el cansancio que aumenta la susceptibilidad a la enfermedad, problemas gastrointestinales, de espalda, cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas, taquicardia, aumento de enfermedades virales y respiratorias relacionadas en numerosas ocasiones con el abuso de fármacos tranquilizantes, estimulantes, café, tabaco, alcohol y otras drogas, destacando en la bibliografía la proliferación en las cifras de consumo de alcohol entre los profesores (p.7).

Objetivos

Identificar el nivel de *Burnout* presente en los docentes de un plantel de educación media superior. Tanto del análisis de la teoría como de las investigaciones respecto al Síndrome del *Burnout* y su impacto en el profesorado, se identificó que los niveles educativos con mayores trabajos de investigación son del tipo básico y superior, por el contrario, han sido más escasas las referentes al medio superior.

Metodología

La investigación se realizó en México en el estado de Yucatán, se agarró como contexto de estudio el Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario (CBTA). Dicha institución implementa un modelo educativo basado en competencias, la duración de la formación que imparte es de 3 años, es de manera escolarizada (impartida de lunes a viernes en periodos semestrales). Es importante mencionar que la institución se encuentra en el Padrón de Calidad del Sistema Nacional de Educación Media Superior.

La población objetivo fueron 12 docentes que imparten clases bajo diversos tipos de contrato, la edad oscila entre 31 a 43 años aproximadamente y algunos de ellos poseen una escolaridad ya sea Técnica, Licenciatura, Ingeniería, Maestría y/o Doctorado.

Se seleccionó un estudio descriptivo de enfoque cuantitativo, pues se recolectaron datos o componentes sobre aspectos de la población a estudiar dentro de la organización, los cuales se analizaron y midieron estadísticamente (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Así mismo, el estudio tiene el presente enfoque, por ser necesario para analizar la información que se recabó mediante la técnica de encuesta, al personal de la institución educativa. En seguida, se describe brevemente el instrumento:

Este cuestionario fue elaborado por Moreno, Garrosa y González (2000) y modificado por los autores del artículo. Es un instrumento con escala psicométrica tipo Likert de “acuerdo” y “afección” el cual está conformado por dos secciones: la primera se refiere a los datos generales del participante y el segundo contiene los ítems de acuerdo con seis dimensiones: *Burnout* (en esta se puntualizarán tres subdimensiones a partir de las cuales se explica con mayor amplitud este síndrome, estas son: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización) falta de reconocimiento profesional, condiciones organizacionales, supervisión, estrés de rol y preocupación profesional.

De igual manera, es importante indicar que, en la primera sección, se cuestionó acerca del nombre, edad, sexo, relaciones personales, número de hijos, años de experiencia, ocupación, años en el puesto, centro(s) educativo(s) donde labora actualmente y condición de ésta (ya sea privada o pública), el nivel educativo y asignaturas que imparte y el(los) tipo(s) de contrato. En la segunda sección, se hallan 11 ítems que han de responderse con la escala Likert “no me afecta”, “me afecta un poco”, “me afecta moderadamente”, “me afecta bastante” y “me afecta muchísimo”. Seguidamente, se encuentran 49 ítems para responder con la escala “totalmente en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “indeciso”, “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”.

En cuestión de los datos, después de recolectar la información requerida, en cuanto al instrumento, se hizo un vaciado de datos en el software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) el cual permitió cuantificar los resultados obtenidos con base en los rangos incluidos en el documento original del cuestionario, mismos que se presentan en la Tabla 1, lo cual permitió divisar el nivel que poseen de manera colectiva en cada dimensión.

Tabla 1.

Escala de puntuación para definir el nivel de afección que padecen los profesores

| Escala de puntuación | Nivel de afección |
|-----------------------------|--------------------------|
| 1,00 – 2,33 | Bajo |
| 2,34 – 3,67 | Medio |
| 3,68 – 5,00 | Alto |

Fuente: *Personalidad resistente, Burnout y salud* de Moreno, Garrosa y González (2000).

Resultados y Discusión

Los resultados comienzan con los datos generales, se identificó que, del total de profesores encuestados, el 50% (6) son mujeres y el otro 50% (6) son varones, con una edad promedio de 37.7 años. La persona más joven tiene 31 de edad y las mayores son de 43 años. Por tanto, de acuerdo con las etapas de desarrollo profesional mencionadas por Sánchez y Cruz (2009) el más joven encuestado se ubica en la segunda y cuatro sujetos se hayan en la tercera, por último, en la cuarta etapa, se identificaron siete docentes.

Referente a las ocupaciones, los participantes están frente a grupo durante los semestres, tres tienen, además, a su cargo un departamento administrativo, aunado a ello, uno es responsable de un puesto administrativo general (Departamento de vinculación y desarrollo institucional; Departamento de formación docente; Secretaría académica; Coordinación del Sistema de Auto-planeado de Educación Tecnológica Agropecuaria [SAETA]). Estos cuatro son supervisados por la subdirección académica. Con base en los anterior, García et al. (2016) explican que los trabajadores que se dedican a la administración y disponen de cierta autonomía profesional son menos propensos a desarrollar el *Burnout*.

Otro aspecto de relevancia son las instituciones donde laboran los profesores, además del CBTA, dos (16.6%) profesores indicaron tener un trabajo en otros planteles, como son la Preparatoria en Línea (dirigida por la SEP) y el bachillerato Conalep, ubicado en el mismo municipio. Oramas, Almirall y Fernández (2007) explican que sin duda la labor docente demuestra ser una profesión

estresante al demandar actividades e intersecciones con actores del proceso educativo y el contar con múltiples trabajos resulta ser un factor que detone en primera instancia estrés laboral y consecutivamente el síndrome de *Burnout* en los trabajadores del bachillerato.

Con respecto a la experiencia en el área de la enseñanza se aprecia que el rango es de seis a 20 años y que dos profesores tienen una cantidad menor a una década trabajando en el área mencionada. En cuanto al tiempo de permanencia en el puesto que ocupan dentro del CBTA se identificó que el rango varía de 1 a 20 años. Aunado a ello, 11 profesores tienen plaza y 1 renueva contrato cada mes. En cuanto a esto, se puede vislumbrar que la mayoría de los profesores han tenido cierto grado de seguridad en su labor, ya que tienen plaza y llevan más de una década en el área de la enseñanza. Con respecto a ello, Bosqued (2008) menciona que la edad y los años de experiencia profesional son uno de los factores que moderan el *Burnout* en los individuos, ya que les brinda mayor confianza con respecto a las actividades a su cargo en su labor, disminuyendo de esta manera la inseguridad y confusiones de rol, lo que contribuye a equilibrar su estrés.

Además, en lo que refiere a las dimensiones, el análisis de los resultados se realizó con base en una de las pautas indicadas por Moreno, Garrosa y González (2000) la cual indica sumar las puntuaciones obtenidas en cada ítem correspondiente a su dimensión y dividirla entre el número de enunciados que la conforman, teniendo en consideración los siguientes rangos para determinar el nivel que padecen los profesores, de acuerdo con la puntuación final obtenida de la dimensión (ver tabla 1).

De las seis dimensiones que constituyen el instrumento, una se refiere al *Burnout*, misma que está conformada de manera tridimensional como indica Maslach y Jackson. A continuación, se presentan los ítems considerados en cada una de éstas y los resultados obtenidos:

Dimensión del Burnout

Esta dimensión se encuentra dividida en tres categorías o subdimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización. Las dos primeras: “Agotamiento emocional” y “Despersonalización” tuvieron un puntaje que indica un nivel bajo en los docentes y la última, que es la “Falta de realización”, sobresalió con nivel medio. Se presentan los resultados de cada una de las categorías o subdimensiones:

Agotamiento Emocional: Considerando la media indicada, se obtuvo que el promedio general de esta corresponde a 2.01, por lo que, al verificar con la escala de puntuación, esta cantidad se ubica en el nivel bajo. Asimismo, se puede visualizar que el ítem con menor puntaje asignado fue el referido a sentir un ataque

de nervios teniendo a su labor docente como el principal causante. Por el contrario, se encuentra el ítem “se me hace muy difícil volver al trabajo después de vacaciones”, no obstante, no se conoce cuál es el trasfondo de esta aseveración, ya que podría o no estar relacionado con el estrés laboral.

Despersonalización: El promedio general de esta dimensión fue de 1.48, esto indica que se tiene un nivel bajo y mucho menor que el agotamiento emocional. En relación con ello, los ítems que recibieron un menor puntaje fueron dos y se refieren al trato con los alumnos, pues visualizarlos de manera negativa afecta al modo en que serán tratados por el docente. No obstante, el que tuvo una mayor cantidad fue el que se relaciona con la presión constante por parte de sus colegas y jefes de departamento.

Falta de realización: Se obtuvo el promedio de 3.58, lo cual indica un nivel medio. Cabe mencionar que en esta dimensión hay dos ítems que en el libro de códigos tienen un valor asignado de manera contraria, ya que están planeadas de manera positiva.

A diferencia de los resultados encontrados en este estudio, Guzmán, Ramírez y Padilla, (2013) y Caballero et al., (2009) diagnosticaron en sus respectivas investigaciones, un nivel elevado de SQT en los profesores en cada una de las tres dimensiones que plantean Maslach y Jackson.

Asimismo, Zuniga-Jara y Pizarro-León (2018) obtuvieron como resultado que el “Agotamiento emocional” es el factor con mayor impacto en el *Burnout*. Contrario a este estudio, donde se obtuvo un nivel muy bajo, ya que los profesores indicaron que no se sienten deprimidos o afectados negativamente en la salud física o emocional a causa de su profesión.

No obstante, el estudio de Madero, Ulibarri, Pereyra, Paredes y Briceño (2013) el cual tuvo el propósito de determinar las variables sociales y económico organizacionales que tienen relación con la prevalencia del síndrome de *Burnout*, la interpretación de los datos recabados reveló que su población tenía un nivel bajo de este padecimiento. Por lo que coincide con lo obtenido en este estudio, no obstante, dicha investigación reveló que el nivel presentado por la población con respecto a la primera dimensión fue muy bajo por lo que se estimó que hay pocas probabilidades que los profesores padezcan SQT en el futuro.

Dimensión Falta de Reconocimiento Profesional y Condiciones Organizacionales

El promedio que se obtuvo es 2.45, lo cual indica que se tiene un nivel medio de SQT. El enunciado con mayor puntaje fue el referido al salario bajo, lo cual afecta e impacta a los ámbitos personales y profesionales, dicho resultado coincide con el

trabajo de Cano (2017) quien explica la importancia del salario en los profesionistas para cubrir sus necesidades y de no ser así, dicho factor estimula al surgimiento del Síndrome de *Burnout*.

Dimensión Condiciones Organizacionales

Éstas tienen un papel muy importante en la gestión educativa y el clima laboral del profesorado. El promedio de los ítems es 2.73, esto significa que se tiene un nivel medio de los indicadores del *Burnout*. De todos los enunciados correspondientes, el que tuvo un nivel menor fue “no tengo claro cuáles son mis funciones y las responsabilidades de mi trabajo”, por tanto, se infiere que los docentes conocen claramente su labor y las actividades que les corresponden, pues se les brindan las herramientas necesarias para llevarlas a cabo. Por el contrario, el ítem “los padres están implicados en la educación de sus hijos”, fue al cual se le otorgó un mayor puntaje, lo cual, de acuerdo con la escala, refleja que están de acuerdo con que los padres como tutores también se involucran en la educación de los alumnos, aunque no totalmente. De tal forma, Bosqued (2008) manifiesta que el aumento y la falta de claridad en las actividades que debe realizar el trabajador provoca el efecto de sentir una carga más excesiva detonando mayor agotamiento, pues no logran sus cometidos.

Dimensión Supervisión

La dimensión se enfoca a la toma de decisiones, resolución de problemas, la atención y apoyo que el superior o responsable del departamento brinda a los docentes, así como la discordancia que puede surgir entre los profesores y sus autoridades en relación con los acuerdos que se toman en el instituto. El promedio general fue de 3.06, lo cual hace posicionar a esta dimensión en el nivel medio de afectación hacia el profesorado. Asimismo, los docentes aludieron que cuando se tiene algún tipo de conflicto con el alumnado o padres de familia, se tiene el apoyo de su jefe o responsable para solucionar la situación, esto se refleja en el resultado obtenido en el enunciado correspondiente con un puntaje de 3.00. Por otra parte, el ítem con mayor cantidad fue “mi superior toma en consideración lo que digo”, pero se duda al respecto, pues en el que se indica “siento que es inútil hacer sugerencias de mi trabajo, porque las decisiones se toman a pesar de mis intentos para influir en ellas”, se generó un resultado menor.

Como se puede apreciar, los resultados de dicha dimensión coinciden con lo identificado por Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017) quienes explican que la profesión docente se encuentra sometida por los cambios de la sociedad y problemáticas tanto personales como laborales, éste último se relaciona con conflictos con estudiantes, compañeros de trabajo, aulas inadecuadas, situaciones

que provocan deterioro en la calidad de trabajo y de vida, estrés laboral, el Síndrome de *Burnout*.

Dimensión Estrés de Rol

Se cuestionó acerca de la relación entre el estrés al realizar informes o papeleos, recursos y cambios en el colegio, obligaciones como parte de su función, problemas y necesidades del alumnado y el realizar un trabajo mayor del que les corresponde. El promedio final es 2.65, lo que indica un nivel medio. Se apreció que el ítem con menor puntaje fue “se me imponen obligaciones relacionadas con el instituto sin recursos y materiales adecuados para cumplirlas” por lo tanto, se infiere que sucede a la inversa, debido a que se les otorgan las herramientas necesarias para realizar su trabajo con efectividad. Por otra parte, ellos mencionaron que están indecisos respecto de si pueden o no saber lo que les demandará su labor al siguiente día, este enunciado se cuestionó para averiguar si ellos consideran que su trabajo es tan cotidiano que podrían predecirlo.

17

Dimensión Preocupación Profesional

Se cuestionó acerca de aquellas situaciones que pueden ocasionar que los docentes tengan intranquilidad en el trabajo. La puntuación general corresponde a 1.89, lo cual indica que los profesores tienen un nivel bajo, puesto que no frecuentan sentir estar bloqueados en la profesión que ejercen. También, que no es común tener conflictos con padres de familia, sin embargo, con los alumnos se da en pocas veces. Aunque, el ítem con un puntaje más alto fue amenaza de violencia por parte de los estudiantes o vandalismo, los profesores de manera informal comentaron que lo sienten en escasas ocasiones, pero cuando hay, es un aspecto que les preocupa bastante.

Todos los sucesos acumulados tanto físicamente como psicológicamente, es resentido por el cuerpo y a través de síntomas como dolor de cabeza o espalda indicando así que el individuo requiere descanso. Por ello, como se mencionó anteriormente, cuando hay vacaciones, los profesores no quieren regresar pronto, aluden que es debido a la carga laboral, puesto que ese periodo es aprovechado principalmente para actividades personales. Dichas derivaciones coinciden con lo mencionado por el autor Barradas et al., (2017) con la imposibilidad para concentrarse de manera laboral, dormir, el cansancio, problemas de espalda, cuello, dolores de cabeza, etc.

Conclusiones

Con base en el análisis de los resultados del instrumento se tuvieron evidencias suficientes para respaldar que el Síndrome de *Burnout* se encuentra en un nivel bajo-medio. Obteniéndose en las primeras dimensiones (agotamiento y despersonalización) un nivel bajo y la última (falta de reconocimiento) un nivel medio. Por lo que, como resultado final se concluye que los profesores padecen en mayor medida una dimensión de este síndrome.

Referente a la dimensión “Preocupación profesional”, la cual no es determinante, pero está estrechamente relacionada con el *Burnout*, obtuvo un puntaje bajo. Se considera que es debido a que aproximadamente las dos terceras partes de la población estudiada tienen plaza. Además, no frecuentan situaciones conflictivas con sus demás compañeros (tanto docentes, personal administrativo, alumnos o padres de familia). Docentes en su minoría, indican que han tenido el sentimiento de estar bloqueado en algún momento de su profesión en esta institución, sin embargo, fue al inicio de su práctica docente, pero lo catalogaron como estrés, cuando iniciaban su labor.

Por otra parte, las cuatro dimensiones referidas a la falta de reconocimiento profesional, condiciones organizacionales, supervisión y estrés de rol, se presentan en los profesores en un nivel medio.

Entre las limitaciones para llevar a cabo el estudio se encuentra la disponibilidad y actitud de los profesores para la resolución del instrumento, los cuales no siempre tenían la disposición para participar en el estudio, en ocasiones, tenía que intervenir la jefa del departamento académico y de competencias para que se involucraran, en otros momentos, en los tiempos agendados se encontraban realizando otras actividades que pertenecían a su puesto de trabajo.

Recomendaciones

Primeramente, es importante replicar este estudio en profesores ubicados en las primeras etapas de la propuesta mencionada en el trabajo de Sánchez y Cruz (2006) debido a que en esta etapa es donde ellos pueden tener comienzos fáciles o difíciles, de acuerdo con su acoplamiento en el ambiente donde se insertan laboralmente, en los casos donde sea más complicado se considera que hay más tensión, incluso esto podría ocasionar el estrés.

Resulta interesante estudiar qué sucede en los momentos donde los docentes sienten menor y mayor presión, fatiga y/o estrés para conocer la causa que lo origina y así poder explicar mejor este fenómeno, esto con la finalidad de brindar apoyo (en caso de requerirse) mediante el diseño de estrategias que contribuyan a

disminuir el Síndrome de Quemado por el Trabajo, enfatizando las esferas personal y profesional.

Continuar con el estudio acerca del síndrome de quemado por el trabajo (*Burnout*), *Mobbing* o temáticas similares, en el cual se enfatice acerca de los aspectos personales que probablemente generen estrés en el profesorado y posiblemente minimicen la motivación del profesorado.

Por último, sería apropiado e interesante replicar el estudio en otras instituciones educativas similares, desde diversos métodos, para conocer a mayor profundidad el tema y así realizar comparaciones entre los resultados de la institución que imparte el bachillerato tecnológico, así como el general.

Referencias

Álvarez, F. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *CEGESTI. Éxito Empresarial: hacia la sostenibilidad*, (160), 1–4. Recuperado de https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

Andrés, R., Sonia, B., Borges, I., Cuadrat, L., Fernández, A., Fernández, L., ... Tejada, J. (2015). *Guía para la Intervención Sindical en Organización del Trabajo y Riesgos Psicosociales*. España. Recuperado de [http://istas.net/descargas/GUIA azul psicosociales 20150.pdf](http://istas.net/descargas/GUIA_azul_psicosociales_20150.pdf)

Barradas, M., Trujillo, P., Sánchez, A., y López, J. (2017). Burnout estudiantil en universitarios veracruzanos. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(14), 1–20. <https://doi.org/10.23913/ride.v7i14.267>

Barrios, S., y Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Rev. Latino-Americana de Enfermagem*, 136–141. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19.pdf>

Benalcázar-Game, J., Ayala-Paredes, M., y Pacherras-Seminario, S. (2017). Síndrome de Burnout en el personal de las prestadoras de servicios médicos. *Dominio de las Ciencias*, 3(1), 46–60. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889756>

Bosqued, M. (2008). *Quemados. El síndrome del burnout. Qué es y cómo superarlo*. España: Paidós.

Botero, S., y Ospina, E. (2018). Aprende sobre: El estrés. Obras de la Congregación Mariana, 1–4. Recuperado de <http://www.cardiovid.org.co/wp-content/uploads/2018/04/Carta-Laboratorio-54-Estres.pdf>

Caballero, C., González, O., Mercado, D., Llanos, C., Bermejo, Y., y Vergel, C. (2009). Prevalencia del síndrome del burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla. *Psicogente*, 12(21), 142–157. Recuperado de https://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Externos/2009_Caballero_et_al.pdf

Cano, M. (2017). *Relación entre el Síndrome Burnout y los factores laborales y personales de los profesores del nivel de secundaria de un colegio privado de la ciudad de Guatemala* (Facultad de Humanidades, Universidad Rafael Landívar). Facultad de Humanidades, Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/83/Cano-Miguel.pdf>

Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. *Ley General del Servicio Profesional Docente.*, Pub. L. No. Único, 24 (2013). México: Diario Oficial de la Federación.

Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente. (2018). *Perfil, Parámetros e Indicadores para el ingreso a las funciones Docentes y Técnico Docentes en la Educación Media Superior*. México: Secretaría de Educación Pública y Subsecretaría de Educación Media Superior. Recuperado de http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/portal-docente-2014-2018/2018/PPI_DESEMPENO_EMS_2018.pdf

Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente. (2019). *Perfil, Parámetros e Indicadores para el ingreso a las funciones Docentes y Técnico Docentes en la Educación Media Superior*. México: Secretaría de Educación Pública y Subsecretaría de Educación Media Superior. Recuperado de http://file-system.cnspd.mx/2019-2020/ingreso/ms/misc/PPI_EMS_2019_20193101.pdf

Cruz, M., López, E., Cruz, R., y Llanillo, M. (2016). El estrés laboral en México. En R. Paredes-Barceló, N. Peña-Ahumada., y I. Vacío-Hernández (Eds.), *Actas. La Micro y Pequeña Empresa: Un análisis desde la perspectiva económico-administrativa* (1a ed., pp. 368–376). San Juan del Río Querétaro: Difusión científica de ECORFAN. Recuperado de <http://www.ecorfan.org/actas>

Dávila, C. (1985). *Teorías organizacionales y administración*. Bogotá, Colombia: McGraw Hill.

Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

Díaz, J. (2012a). Patología Psiquiátrica en el Medio Laboral. En M. Collantes y J. Marcos (Eds.), *La salud mental de las y los trabajadores* (pp. 129–140). España: La ley.

Díaz, J. (2012b). Psicopatología relacionada con alteraciones por quebrantamiento en la Organización del Trabajo. En M. Collantes y J. Marcos (Eds.), *La salud mental de las y los trabajadores* (1a ed., pp. 141–151). España: La ley.

Durango, C. (2005). *Fundamentación Epistemológica de los estudios Organizacionales* (1a ed.). Medellín: Universidad Pontificia Bolívar. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/308204943_Fundamentacion_epistemologica_de_los_Estudios_de_la_Organizacion

Escalante, E. (2010). *Burnout en docentes: una aproximación a la situación de profesores de escuelas primarias públicas de México* (Universidad de Granada). Universidad de Granada. Recuperado de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/5581/18810263.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos y Facultad de Ciencias Contables Económicas y Financiera. (2018). *Introducción a la administración. Manual para uso exclusivo de los estudiantes: II ciclo 2018 - II*. Santa Anita- Lima. Recuperado de https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2018-II/MANUALES/INTRODUCCION_A_LA_ADMINISTRACION.pdf

García, P., Gatica, M., Cruz, E., Luis, K., Vargas, R., Hernández, J., Macías, D. (2016). Factores que detonan el síndrome de burn-out. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 5(9), 105. <https://doi.org/10.23913/ricea.v5i9.56>

Gómez, M., y Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Revista Katharsis*, (23), 177–201. <https://doi.org/10.25057/25005731.871>

Gutiérrez, G., Celis, Á., Moreno, S., y Suárez, J. (2006). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 11(4), 305–309. <https://doi.org/10.1016/j.jemermed.2011.07.022>

Guzmán, C., Ramírez, M., y Padilla, L. (2013). El síndrome de desgaste profesional (Burnout) en profesores de educación media superior de la ciudad de Aguascalientes. *Sujetos de la educación. COMIE*. Recuperado de http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_16/0174.pdf

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.). México: McGraw Hill Education. (6a ed.). México: McGraw Hill Education.

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2018). Estrés Laboral. Recuperado el 16 de octubre de 2020, de Salud en Línea website: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

Londoño, J. y Hernández, I. (2017). La Clasificación de las organizaciones: Un problema de análisis conceptual. En C. Tello Castrillón y E. Pineda Henao (Eds.), *Conjeturas Organizacionales. Fundamentos para el estudio de la organización*. (Primera, pp. 82–107). Colombia: Universidad Nacional de Colombia. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30864.40966>

Madero, J., Ulibarri, H., Pereyra, A., Paredes, F., y Briceño, M. (2013). Burnout en personal administrativo de una institución de educación superior tecnológica de Yucatán, México. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 16(3), 741–763.

Madroñero, I., y Londoño, J. (2017). La clasificación de las organizaciones: una revisión. *Palmira*. <https://doi.org/http://www.doi.org/10.13140/RG.2.2.22498.22728>

Martínez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42–80. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

Mercado, A., y Noyola, V. (2011). El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) en educación básica. En A. Barraza Macías y A. Jaik Dipp (Eds.), *Estrés, Burnout y Bienestar Subjetivo. Investigaciones sobre la salud mental de los agentes educativos* (pp. 132–153). México: Instituto Universitario Anglo Español y Red Durango de Investigadores Educativos A. C. Recuperado de https://redie.mx/librosyrevistas/libros/estres_burnout_y_bienestar_sujetivo.pdf

Montero, L., y Gewerc, A. (2018). La profesión docente en la sociedad del conocimiento. Una mirada a través de la revisión de investigaciones de los últimos 10 años. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 56, 31–32. <https://doi.org/10.6018/red/56/3>

Moreno, B., Garrosa, E., y González, J. (2000). Personalidad resistente, burnout y salud. *Escritos de psicología*, 4, 64–77. Recuperado de http://www.escritosdepsicologia.es/descargas/revistas/num4/escritospsicologia4_informes2.pdf

Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo contribución a su estudio*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de http://www.cytod.org/sites/default/files/Los_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo.pdf

Oramas, A., Almirall, P., y Fernández, I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71–87. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839287002.pdf>

Organización Internacional de Trabajo. (2016). Un reto colectivo: Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Recuperado de www.ilo.org/safeday

Organización Mundial de la Salud. (2019). Salud mental en el lugar de trabajo. Recuperado el 10 de octubre de 2020, de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

Reynoso, V. (2019). *La salud mental en México*. Xalapa, Veracruz. Recuperado de https://www.uv.mx/psicologia/files/2019/06/salud_mental.pdf

Rodríguez, J., Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/html/index.html>

Rodríguez, R., y De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med Segur Trab (Internet)*, 57(1), 72–88. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

Saborío, L., y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1). Recuperado de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>

Sánchez, M., y Cruz, F. (2009). Etapas de desarrollo profesional y carrera magisterial en Tlaxcala. *Consejo Mexicano de Investigación Educativa*, 1–9. Recuperado de http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_10/ponencias/0046-F.pdf

Secretaría de Educación Pública. (2020). Clic para Docentes Educación Media Superior. Recuperado el 12 de octubre de 2020, de Gobierno de México website: https://www.sep.gob.mx/es/sep1/media_superior

Secretaría de Salud. (2020). Programa Sectorial derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Recuperado el 17 de octubre de 2020, de Diario Oficial de la Federación website: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5598474&fecha=17/08/2020

Solar, X. (2001). Estrés Laboral y Burn Out en los Servicios de Salud. Recuperado de https://hivhealthclearinghouse.unesco.org/sites/default/files/resources/santiago_est_resyburnout.pdf

Subsecretaría de Educación Media Superior. (2017). La educación media superior en el sistema educativo nacional. Recuperado el 12 de octubre de 2020, de Secretaría de Educación Pública website: http://sems.gob.mx/es_mx/sems/ems_sistema_educativo_nacional

Vega, N., Sanabria, A., Domínguez, L., Osorio, C., y Bejarano, M. (2009). Síndrome de desgaste profesional. *Rev Colomb Cir*, 24(1), 138–146.

Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67–86.

Zuniga-Jara, S. y Pizarro-León, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información Tecnológica*, 29(1), 171–180. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>