

Influencia del Síndrome de Burnout en el Rendimiento Laboral de los docentes de primera infancia de Latinoamérica.

Francys Nathalie Escobar Arias Id 598065

Julieth Maya Vinasco Id 652643

Paola Ospina Ospina Id 652872

Asesor

Candidato a doctor Cristian Fernán Muñoz Muñoz

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de ciencias humanas

Psicología

Pereira 2022

## **Resumen**

La presente es una investigación monográfica, a través de la cual se pretende encontrar la influencia que existe entre el Síndrome de burnout y el rendimiento laboral. El propósito de esta investigación está enfocado en la población de los docentes de primera infancia, de instituciones educativas públicas y privadas de Latinoamérica. Para su desarrollo, se dio lugar a una rejilla bibliográfica, en la cual se registra información de 25 artículos científicos, que contienen datos antecedentes, características y factores de las variables analizadas. El alcance de los resultados es cualitativo y cuantitativo y se centra en el análisis de la influencia que tiene el síndrome de burnout sobre el rendimiento laboral en los docentes, a través de la indagación de investigaciones realizadas sobre el tema.

**Palabras clave:** Síndrome de burnout, desgaste emocional, rendimiento laboral.

## **Abstract**

This is a monographic investigation, through which it is intended to find the influence that exists between the Burnout Syndrome and work performance; The purpose of this research is focused on the population of early childhood teachers, from public and private educational institutions in Latin America. For its development, a bibliographic grid was created, in which information from 25 scientific articles is recorded, containing background data, characteristics and factors of the variables analyzed. The scope of the results is qualitative and quantitative and focuses on the analysis of the influence that burnout syndrome has on the work performance of teachers, through the investigation of research carried out on the subject.

**Keywords:** Burnout syndrome, emotional exhaustion, work performance.

## Tabla de Contenido

1	Introducción.....	5
2	Justificación.....	8
3	Objetivos.....	10
3.1	Objetivo general.....	10
3.2	Objetivos específicos.....	10
4	Marco de antecedentes o estado del arte.....	11
5	Marco Teórico.....	17
5.1	¿Qué es el síndrome de burnout?.....	17
5.2	Diagnóstico.....	20
5.3	Manifestación del síndrome de burnout.....	20
5.4	¿Qué es el rendimiento laboral?.....	22
5.5	Influencia del síndrome de burnout en el rendimiento laboral.....	24
6	Metodología.....	26
7	Resultados.....	28
8	Conclusiones y recomendaciones.....	38
9	Referencias.....	40

**Tabla de tablas**

1.	Tabla 1: <i>Criterios de inclusión y exclusión de documentos.</i> ....	26
2.	Tabla 2 <i>Artículos referenciados</i> .....	28
3.	Tabla 3 <i>Categorización de artículos por país y año</i> .....	34
4.	Tabla 4 <i>Afectación del síndrome de burnout (SB) según las profesiones</i> .....	35
5.	Tabla 5 <i>Roles del docente</i> .....	36

## 1 Introducción

Con el presente trabajo, se pretende determinar la influencia que tiene el Síndrome de burnout (SB) sobre el Rendimiento laboral (RL) en los docentes que dedican sus funciones laborales a la primera infancia en Latinoamérica. Esta determinación se lleva a cabo, a través de la búsqueda de estudios realizados acerca de las dos variables. Para esto, se realiza un análisis documental, acerca de los conceptos, las definiciones y los antecedentes de dichas variables. A nivel teórico, se espera consolidar una rejilla bibliográfica, en la cual se plasmen las investigaciones de los autores.

El síndrome de burnout (SB), es entendido como la reacción que presentan los individuos, frente a la experiencia de un estrés causado por las diferentes situaciones a las que se enfrenta en su ámbito laboral. Este síndrome también es adquirido por la carga que se genera por la interacción en los diversos entornos en que un individuo se desenvuelve. El síndrome de burnout (SB) es caracterizado por la presencia de agotamiento, tanto de carácter emocional, como de carácter mental y físico; estos síntomas se encuentran relacionados principalmente con los factores estresores del área laboral, aunque también está ligado estrechamente con el estilo de vida que lleva el individuo y la duración de su presencia puede variar según la disposición de cada persona frente a la situación.

La aparición del síndrome de burnout (SB) es mucho más frecuente en las personas, cuyas funciones laborales y profesionales, son elegidas por vocación, y más aún cuando estas funciones tienen influencia en la vida de las demás personas. Cabe resaltar, que en ocasiones el agotamiento mental presentado por los profesionales, está relacionado con situaciones ajenas a su vida laboral, lo cual genera afectaciones, no solo en el ámbito laboral, sino también en el ámbito social y en el ámbito familiar. Dentro de estas afectaciones, también se ve involucrada la

realización personal, considerando que el individuo experimenta frustración por el hecho de no poder cumplir a cabalidad con sus expectativas frente al RL; viéndose alterada también la automotivación y las ambiciones laborales.

En el año 1.974, el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger, utilizó por primera vez el término de burnout, para referirse al conjunto de síntomas experimentados por sus compañeros laborales; quienes después de cierto tiempo laborado, mostraban cambios significativos en su actitud frente al quehacer laboral y apatía con sus demás compañeros.

Pines, Aronson, Kafry (1981) definieron el síndrome de burnout (SB) como “un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por estar implicada la persona durante largos periodos de tiempo en situaciones que le afectan emocionalmente”.

El rendimiento laboral (RL) es entendido como el resultado de una serie de funciones y estrategias, para dar cumplimiento al desempeño esperado por una organización. Las funciones laborales, pueden ser llevadas a cabo, tanto de manera individual como de manera colectiva, teniendo en cuenta que tiene una finalidad en común y es responder positivamente a las exigencias de la organización; y así brindar la efectividad y la productividad necesarias para permitir que se experimente el éxito y poder evidenciar el crecimiento profesional y personal en la totalidad de sus colaboradores.

Basado en investigaciones, ha sido posible evidenciar que los integrantes del sistema educativo, hacen parte de uno de los gremios que más afectados se han visto, por desgaste laboral. Este desgaste se da, teniendo en cuenta que las funciones realizadas están sujetas a una serie de factores que resultan tensionantes y finalmente impactan en la salud mental de los individuos; el experimentar los síntomas del desgaste, implica también la carga emocional que se

genera el hecho de absorber las energías de los problemas y las situaciones de los estudiantes que tiene a cargo y en ocasiones de sus compañeros laborales.

El rendimiento laboral (RL) es un factor importante si el personal se encuentra capacitado para cumplir a cabalidad con las funciones que se le exigen. Según Valverde (2002) el comportamiento organizativo se dedica a observar cómo funcionan las organizaciones y las interrelaciones de los colaboradores por medio de aspectos conductuales, intenciones en grupos o individuales, igualmente permite analizar los hechos concretos, entender las actitudes de los empleados, las causas de la motivación, y cómo afecta la personalidad de los individuos en sus relaciones con las organizaciones.

Si el individuo no se siente a gusto con su labor, el cumplimiento de las funciones se verá afectado, esto se podrá observar a medida en que el trabajador va desarrollando las funciones requeridas en el campo de la docencia, creando de esta manera un ambiente laboral que se proyecta negativamente en la organización, generando así una sobrecarga laboral en el entorno, es allí donde se presentan indicios del síndrome de burnout, puesto que los docentes se sienten en la obligación de rendir con sus funciones y con las de sus demás compañeros de trabajo, provocando así, síntomas relacionados como desgaste emocional, cansancio físico, despersonalización, e ideaciones negativas sobre su trabajo y afectando también sus relaciones personales.

## 2 Justificación

En la actualidad, el Síndrome de Burnout es una problemática que no solo afecta, de manera directa, la salud de los individuos que la padecen, sino también, su correcto desarrollo en los ámbitos cognitivos, psicosociales y físicos; generando una disminución en la calidad de la prestación de sus servicios como profesional.

La presente investigación pretende establecer la influencia que tiene el síndrome de burnout SB con la disminución o el aumento del rendimiento laboral, en los profesionales dedicados a la docencia de primera infancia en Latinoamérica. Teniendo en cuenta que el amplio contexto de la profesión docente, se ha visto afectado, a raíz de los cambios presentados en aspectos tecnológicos, culturales y sociales. De esta manera se evidencia un incremento en las exigencias, dando un buen rendimiento en sus funciones, adaptándose a los cambios, velando por el bienestar de los estudiantes y nutriendo su conocimiento con base en los avances académicos.

Con intenciones de mejorar la calidad de vida y de suplir las necesidades básicas, el ser humano da paso a su vida laboral; es por esta razón que, un desequilibrio en el ámbito emocional y fisiológico, le impedirán cumplir con sus objetivos propuestos y el alcance de sus metas. La importancia de esta investigación, radica en establecer cuál es la influencia, que tiene el síndrome de burnout SB sobre el rendimiento laboral RL de los docentes que dedican sus labores a la primera infancia en Latinoamérica

Para el desarrollo de este proyecto se realizará una investigación acerca de los estudios realizados sobre el síndrome de burnout SB y cómo este afecta el rendimiento laboral RL de los docentes de primera infancia en Latinoamérica. Posterior a la descripción realizada por Herbert Freudenberger (1974), basado en la observación de los síntomas experimentados por los colaboradores de la empresa para la que laboraba; la psicóloga estadounidense Christina Maslach

(1982), dio lugar a “Burnout” como término general para referirse al grupo de dimensiones definidas, de las cuales se desprenden los síntomas o respuestas del individuo en su profesión. Agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) y realización personal en el trabajo (RPT); son las dimensiones propuestas por la psicóloga; para describir un síndrome catalogado como contagioso por el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger, indicando que las personas que lo padecen, fácilmente pueden transmitir a los demás su actitud desalentadora.

Cabe mencionar la relevancia que tiene la estabilidad emocional de un profesional en docencia, considerando que la educación de los niños y niñas se ve afectada negativamente cuando no se evidencia la existencia de un espacio óptimo y de calidad para el desarrollo de sus experiencias cognitivas; teniendo en cuenta que un docente satisfecho aporta de manera positiva en la integridad de los infantes.

¿Cómo influye el Síndrome de Burnout en el rendimiento laboral de los docentes de primera infancia de Latinoamérica?

### **3 Objetivos**

#### **3.1 Objetivo general**

Determinar la influencia del Síndrome de Burnout en el rendimiento laboral de los docentes de primaria infancia de Latinoamérica mediante rejillas bibliográficas.

#### **3.2 Objetivos específicos**

- Identificar las investigaciones realizadas y publicadas en revistas científicas sobre el Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral en docentes de primera infancia de Latinoamérica mediante la búsqueda de artículos científicos en bases de datos.
- Clasificar las investigaciones realizadas y publicadas en revistas científicas sobre el Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral en docentes de primera infancia de Latinoamérica mediante la utilización de rejillas bibliográficas.
- Indagar las investigaciones realizadas y publicadas en revistas científicas sobre el Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral en docentes de primera infancia de Latinoamérica mediante la búsqueda de categorías emergentes.

#### **4 Marco de antecedentes o estado del arte**

Una primera investigación corresponde a Edelwich (1980) quien definió el Burnout como “una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito como resultado de las condiciones de trabajo de los profesionales asistenciales”. Además de su definición, el autor relacionado anteriormente, manifestó que un individuo realiza una transición de cuatro (4) fases, mientras se desarrolla en él, la experiencia del síndrome de burnout SB; las fases son de entusiasmo y expectativas elevadas al iniciar sus labores, posteriormente la fase de estancamiento, donde el individuo se encuentra fácilmente contagiado por los comentarios negativos de los compañeros, luego aparece la fase de frustración, en la que el valor profesional se ve disminuido y se crea la idea de poca remuneración por su labores realizadas; y finalmente está la fase de apatía, donde el individuo se muestra totalmente desinteresado frente a la situación laboral.

Perlman y Hartman (1982) concluyeron que “el Burnout es una respuesta al estrés emocional crónico, que incluye tres componentes: agotamiento emocional, y/o físico, baja productividad laboral y un exceso de despersonalización”. De acuerdo con lo anterior, se infiere que el SB, trae consigo una serie de consecuencias negativas, que, a corto y mediano plazo, afecta no solo al individuo que experimenta síntomas fisiológicos, como dolores de cabeza, mareos o taquicardia y síntomas emocionales como depresión, irritabilidad o inadaptación; sino que también afecta a la organización para la cual presta sus servicios profesionales, con la inasistencia del personal, frecuentes renunciaciones o afectaciones económicas.

Maslach y Pines (1977) definen el síndrome de burnout SB como “un estado de agotamiento físico y emocional que implica una pérdida de interés en el trabajo, actitudes negativas hacia sus compañeros y clientes y baja autoestima”. Este síndrome se da como una

reacción negativa ante situaciones estresantes, lo que puede manifestarse fácilmente como el desinterés por sus metas propuestas a nivel laboral y personal, teniendo en cuenta que las condiciones laborales, se muestran desfavorables ante los intereses del empleado; generando de esta manera una actitud destructiva frente a sus compañeros, alumnos y actividades.

Gil-Monte y colaboradores (1997, 1998) han señalado que “esta respuesta aparece cuando fallan las estrategias de afrontamiento; 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 la incapacidad que presenta el profesional docente, para afrontar las situaciones que le producen estrés en el ámbito laboral, el individuo desarrolla nuevos mecanismos de defensa; teniendo en cuenta que, si los síntomas se prolongan, tendrá como resultado una serie de consecuencias crónicas que pueden manifestarse como síntomas psicósomáticos, irregularidades conductuales, deficiencias mentales y deficiencias emocionales.

Gil (2001) define el burnout como “Una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja [despersonalización] y hacia el propio rol profesional [falta de realización personal en el trabajo], así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado [agotamiento emocional]”. Según el autor, el síndrome de burnout SB consta de una serie de características, en las que el individuo experimenta agotamiento tanto de carácter emocional, como físico y mental; desinterés, desmotivación y mala actitud ante las diversas situaciones a las que se enfrenta en su horario laboral.

Ledesma (2015) quien indica que “El síndrome de burnout es un proceso multicausal y altamente complejo donde, entre sus causas destacan: aburrimiento y estrés, exceso de trabajo, pobres condiciones económicas, falta de estimulación, escasa orientación profesional, aislamiento y crisis en el desarrollo de la carrera profesional”. Teniendo en cuenta esto, el profesional docente, podría verse afectado por diversos factores que lo pueden llevar a experimentar diferentes síntomas propios del síndrome de burnout SB, entre ellos, el hecho de enfrentarse día a día a la diversidad cultural y personal de una gran cantidad de estudiantes; así como el hecho de adaptarse al clima laboral y la cultura organizacional de su lugar de trabajo; lo que podría convertirse en el detonante de dicho síndrome.

López-Noguero (2015) definieron el síndrome de burnout SB como “el desgaste profesional que sufren las personas que trabajan en los servicios sanitarios, educativos, sociales, etc., al estar expuestas a demandas emocionales elevadas. El rendimiento laboral RL, puede verse en decadencia, cuando la carga laboral se torna pesada y en aumento, teniendo en cuenta que el profesional docente no cuenta con el apoyo psicosocial suficiente para afrontar este tipo de situaciones.

El burnout como respuesta al estrés laboral, a lo largo de los años ha venido presentando una serie de síntomas o reacciones que causan malestar clínicamente significativo, con manifestaciones físicas al encontrarse frente a situaciones complejas, mostrando deterioro en las relaciones sociales, laborales u otras áreas importantes del funcionamiento diario, acontecimientos traumáticos, o por la combinación de situaciones en los diferentes ámbitos en los cuales se desenvuelve el individuo; con el paso del tiempo se ha convertido en uno de los principales desencadenantes de enfermedades que a largo plazo pueden ser perjudiciales como enfermedades mentales, físicas, fisiológicas, entre otras. Selye (1956) definió el estrés como “la

respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior y el estado que se produce por un síndrome específico que consiste en todos los cambios no específicos que se inducen dentro de un sistema fisiológico”.

En la búsqueda de información relacionada con el síndrome de burnout SB y rendimiento laboral RL, se encontraron los siguientes resultados. En México (2000-2001) fue llevado a cabo un estudio observacional, con un total de 301 docentes que prestaban sus servicios laborales para diferentes escuelas de primaria en el país. Allí se encontró que un 80% de la muestra, presenta un bajo grado en la dimensión de despersonalización; el 25.9% presenta un alto grado en la dimensión de agotamiento emocional y el 21,6% presenta un bajo grado en la dimensión de realización en el trabajo. Una investigación realizada a través de una encuesta por El Instituto Mexicano del Seguro Social (2017), establece que su país tiene el porcentaje más alto de los países del mundo, en relación al estrés generado por situaciones laborales.

Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia, es una investigación realizada por Muñoz, et al (2020) fue desarrollada con una muestra de 274 docentes, la cual se enfoca en identificar estrategias para el síndrome de burnout presentado en docentes de la primera infancia, teniendo en cuenta que este trae consigo síntomas de estrés, ansiedad, agotamiento físico y depresión. Dicha investigación arroja como resultado que un 15% de la población presenta síndrome de burnout SB y que cumple con las tres dimensiones fundamentales; llevándolos a un agotamiento en las áreas física, psicológica y de salud; por tal motivo se ve la necesidad de generar pausas activas para mitigar un problema social.

También en una investigación denominada Relación entre estrés docente y síndrome de burnout en docentes de la zona 3 de Ecuador realizada por Aguilar, A. y Mayorga, M. (2020) se

logra evidenciar que en un análisis de 91 docentes se encuentra un alto grado en estrés docente, en relación a todas las dimensiones evaluadas en las dos pruebas utilizadas para llevar a cabo dicha investigación, que son la escala ED-6 y el Maslach Burnout Inventory, sin establecer una relación directa con el síndrome de burnout.

Basado en una investigación llamada Síndrome de burnout en profesores de escuelas de países latinoamericanos, realizada en Brasil, Colombia, Perú y Chile, por Santa, et al. (2021) y en la cual se mencionaba que el síndrome de burnout SB también es conocido como Síndrome de agotamiento profesional (SAP); pudo evidenciarse que en Brasil, el estudio se realizó con 679 docentes que prestaban sus servicios únicamente para escuelas públicas; que arrojó como resultado que un 25.77% de la muestra presenta síntomas o criterios de una persona con síndrome de burnout SB o síndrome de agotamiento profesional (SAP) y que algunos de los principales factores son la sobrecarga laboral y la disminución en el apoyo social. En Colombia, el estudio fue realizado con 54 docentes, fue posible identificar que los síntomas más frecuentes son los dolores de cabeza y el agotamiento cada día al finalizar la jornada, y que los principales factores son las sanciones a las que son sometidos cuando hay un bajo nivel de desempeño y las horas extras.

El estudio realizado en Perú, fue llevado a cabo con un total de 717 docentes que laboraban para escuelas tanto públicas como privadas; el cual arrojó como resultado que el síndrome de burnout SB o síndrome de agotamiento profesional (SAP) se presenta con mayor frecuencia en docentes de género femenino, y que los docentes que prestan sus servicios para escuelas privadas presentan un mayor nivel en las dimensiones del síndrome de burnout SB. Finalmente, el estudio fue ejecutado en Chile con 212 docentes y del cual se obtuvo como resultado que el 25.2% de la muestra tiene un alto nivel de síndrome de burnout SB o síndrome de agotamiento profesional

(SAP); mediante esta investigación se pudo evidenciar que algunos factores protectores son la actitud amable y el tratar de mantener una estabilidad emocional.

Dando lugar a las investigaciones realizadas por Charria, V, et al. (2022) en el artículo Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria, se realizó un estudio al personal con antigüedad mayor a 10 años y un promedio de edad de 41 años, donde se encontró una conexión importante en referencia a las condiciones de trabajo y el bienestar del área docente, donde se ve involucrado el tipo de contrato al cual se encuentra sujeto el docente, generando así, síntomas alarmantes en los docentes que desencadenan un bajo rendimiento laboral, agotamiento físico y mental, afectación del ambiente laboral e inseguridad laboral y personal.

## 5 Marco Teórico

### 5.1 ¿Qué es el síndrome de burnout?

El concepto de burnout fue definido por primera vez por el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger (1974) como “la sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”. Posteriormente fue definido por la psicóloga Christina Maslach (1.976) como “una respuesta prolongada al estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo”.

En algunas ocasiones se presentan cambios en la rutina diaria, especialmente en el ámbito asistencial perjudica al individuo, ya que se genera un bloqueo mental o conflicto sobre cómo van a desarrollar nuevas tareas, es entonces cuando la persona empieza a experimentar síntomas de ansiedad por la necesidad de afrontar nuevos retos. Para Gordon (1997) las reacciones fisiológicas y psicológicas ante la situación estresante pueden minar la satisfacción, la creatividad y la productividad de una persona. Estos cambios de conducta de modo retroalimentativo pueden aumentar el nivel de estrés de la persona, lo cual llevará a mayor disminución de su eficacia.

El trabajador puede manifestar sus respuestas frente al estrés laboral o síndrome de burnout SB, de manera emocional, conductual, fisiológica o cognitiva. La sobrecarga o el exceso laboral se ha ido convirtiendo en el responsable directo o causante del desequilibrio físico, mental y emocional en los trabajadores, obteniendo como resultado un conflicto a la hora de tomar decisiones, puesto que usualmente el individuo dispone de un corto periodo de tiempo para desarrollar de manera exitosa sus actividades labores, lo cual puede ocasionar una ambigüedad

de roles, dicho de otra manera, es generar una incertidumbre o necesidad de tener certeza de que el trabajo realizado está correcto o si el método que empleo para solucionarlo es acorde.

Con esto lo mejor sería diseñar una serie de funciones, que hagan una balanza para equilibrar y facilitar las labores que tienen los empleados, empezando a infundir conformidad y aprobación en el ambiente empresarial como estrategia y ayuda en la gestión integral del riesgo en la salud, dando lugar a un contexto social que sea favorable y se brinde un bienestar mental y físico al trabajador.

La Organización Internacional del Trabajo (1993) ha establecido que los costos asociados a los efectos y consecuencias del estrés son cuantiosos debido a que están estrechamente vinculados con el ausentismo, la rotación del personal, la frecuencia de los accidentes y el agotamiento extremo en el trabajo, generó efectos perniciosos no sólo para la organización sino también para la sociedad.

Para del Hoyo (2004) el estrés laboral ocurre cuando se origina un desnivel que involucra al trabajador, su función laboral y el lugar de trabajo, es así entonces cuando el individuo siente que no tiene los recursos necesarios para poder afrontar esta problemática laboral, por ende, aparecen aquí lo que se conoce como estresores que vienen a ser circunstancias percibidas como perturbadoras para el trabajador. El burnout puede evidenciarse frecuentemente en las personas que se desenvuelven en un contexto laboral sumamente exigente en compromiso y responsabilidades; lo que causa una auto exigencia de cuerpo y mente, y que por consiguiente hace que el individuo se encuentre en una situación estresante con las tareas más mínimas e insignificantes.

Herbert Freudenberger (1974) psicólogo estadounidense, fue quien realizó el primer estudio sobre el SB; quien lo definía como un estado de fatiga y frustración; donde describió que las personas se vuelven menos sensibles, poco empáticas, desmotivados y con falta de motivación para el desarrollo de actividades dentro y fuera del lugar de trabajo. Consigo mismo trae unos síntomas de ansiedad y depresión, llevándolos a experimentar intranquilidad, preocupación excesiva y problemas para concentración.

La Organización Mundial de la Salud (2000) declara el síndrome de burnout SB como “un factor de riesgo laboral debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre”. Se considera como un factor de riesgo, teniendo en cuenta que, si una persona presenta Síntomas del Síndrome de Burnout, afecta considerablemente su entorno laboral, tanto al interior como al exterior de la organización. Al interior de la organización, fracturando la relación con sus demás compañeros y creando un ambiente desfavorable entre los integrantes del equipo de trabajo; y al exterior de la organización, disminuyendo la calidad en la prestación de los servicios y la disminución en el rendimiento laboral RL.

Maslach y Jackson (1981) lo definieron como “Un síndrome tridimensional compuesto por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que realizan trabajos relacionados con personas que poseen problemas”. El burnout puede evidenciarse frecuentemente en las personas que se desenvuelven en un contexto laboral sumamente exigente en compromiso y responsabilidades; lo que causa una auto exigencia de cuerpo y mente, y que por consiguiente hace que el individuo se encuentre en una situación estresante con las tareas más mínimas e insignificantes.

## **5.2 Diagnóstico del síndrome de burnout**

Posterior a la evidencia de síntomas relacionados, para la identificación de la presencia del Síndrome de Burnout se lleva a cabo la aplicación de un test o prueba diagnóstica. La prueba más utilizada en la actualidad, es el Maslach Burnout Inventory (MBI). Esta prueba fue diseñada en el año 1.982, por la psicóloga estadounidense Christina Maslach; consta de veintidós ítems que identifican la frecuencia con la que se presenta una serie de síntomas. Su puntuación evalúa tres dimensiones que son la despersonalización, el agotamiento personal y realización personal.

El Burnout Measure (BM), es uno de los más utilizados después del Maslach Burnout Inventory (MBI). Es un test diseñado en el año 1.988 por Pines y Aronson; consta de veintiún ítems, con siete opciones de respuesta que miden la constancia de la sintomatología, de nunca a siempre. La puntuación de este test, evalúa agotamiento físico, agotamiento emocional y agotamiento mental, las cuales son dimensiones fundamentales del síndrome de burnout SB.

Otra de las pruebas utilizadas para el diagnóstico del síndrome de burnout SB, es la Teacher Burnout Scale. Fue desarrollada por Seidman y Zager en el año 1.986 y evalúa puntualmente el burnout en profesores. Esta prueba ha sido sometida a tres modificaciones, actualmente cuenta con veintiún ítems que mide la satisfacción de la carrera, el afrontamiento del estrés y la actitud hacia los estudiantes.

## **5.3 Manifestación del síndrome de burnout.**

La manifestación del síndrome de burnout, puede verse reflejada desde factores psicosociales, como lo son la despersonalización, el cansancio emocional, cansancio mental y cansancio físico; esto conlleva a que el individuo muestre señales como falta de interés, ausentismo laboral, cambios en su conducta, entre otros. Es por esta razón que el profesional en docencia, al estar en un contacto directo con las demás personas, se encuentra aún más expuesto a presentar este tipo

de manifestaciones, puesto que, por la sobrecarga laboral que maneja, se ve afectada considerablemente su autoestima, su realización personal y el vínculo con su círculo familiar. En ese mismo contexto, Selye (1978), realizó una definición acerca del estrés laboral como “el estado que se manifiesta por un síndrome particular, consistente en cambios específicos incluidos dentro del sistema biológico”; dando lugar a los cambios que presenta el individuo que padece dicho síndrome.

Maslach y Jackson (1986) lo consideran “una respuesta inadecuada ante el estrés que se manifiesta en tres aspectos: agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en el trato con los demás y un sentimiento de inadecuación ante las tareas que debe realizar”.

Basado en lo mencionado por los autores, el síndrome de burnout SB es caracterizado por las actitudes desfavorables con las que un individuo se muestra frente a sus actividades y contextos laborales, a los cuales se enfrenta día a día; estas actitudes están acompañadas de sentimientos y emociones, que generan cambios negativos en la conducta; es por esto que se ha declarado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un riesgo laboral, principalmente en las funciones en las que hay articulación con más individuos.

Por otra parte, se mencionan los síndromes de adaptación general de Selye (1926), que son técnicas aplicadas a situaciones de estrés ambiental, y que atraviesan unas fases, las cuales son conocidas como fase de alarma, fase de resistencia, y fase de agotamiento. Cada una de estas tiene unas características especiales. La fase de alarma, es la primera etapa por la cual pasa el individuo y le permite tener una predisposición, identificando los factores estresantes que influyen y se encuentran en el entorno donde se desarrolla. Se continúa con la fase de resistencia que se enfoca en la adaptación al factor estresante, es allí donde se habla de los diferentes

procesos, como: fisiológicos, cognitivos, emocionales y comportamentales que se encargan de negociar o cooperar beneficiosamente a una mejor adaptación y la última fase es la de agotamiento que es la que mide o evalúa si la fase anterior si resultó o no eficiente, si no fue exitosa es donde se hace uso de esta última etapa donde identifica el grado de agotamiento y se encaja en un trastorno fisiológico o psicológico.

#### **5.4 ¿Qué es el rendimiento laboral?**

El concepto de rendimiento laboral fue definido inicialmente por el ingeniero Edward Murphy (1990) como “el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja”. Para Edward Murphy (1990) el rendimiento laboral RL puede ser modelado a partir de las siguientes dimensiones: (a) conductas orientadas a la tarea, que tienen que ver con el núcleo del trabajo; (b) conductas orientadas interpersonalmente, es decir, la comunicación y cooperación con compañeros de trabajo; (c) conductas relacionadas con la pérdida de tiempo, aquellos comportamientos tendientes a evitar centrarse en el trabajo; y (d) conductas destructivas y azarosas, que conllevan riesgos de pérdidas en la productividad, daños, etc.

A partir de la observación del rendimiento laboral RL en los individuos que conforman una empresa u organización, es posible identificar las habilidades y las debilidades de los integrantes, tanto de manera individual como de manera grupal y colectiva; y basado en ello genera una serie de estrategias que permitan disminuir la probabilidad de que existan riesgos de pérdida económica y productiva; o por el contrario fortalecer las capacidades de cada uno de los integrantes y animar al cumplimiento de funciones.

Campbell et al. (1990) desarrollaron un modelo con base en ocho dimensiones: (a) habilidad específica de la tarea, referida al grado hasta el que un individuo puede desempeñar el núcleo de tareas técnicas centrales para el trabajo; (b) habilidades no específicas de la tarea, vinculadas a las tareas que no son propias de un trabajo en particular pero son esperables de un miembro de la organización; (c) comunicación oral y escrita, que hace referencia a la competencia de un trabajador para comunicar las cuestiones que le incumben; (d) demostración de esfuerzo, que tiene que ver con la consistencia y perseverancia del individuo para completar la tarea; (e) mantenimiento de la disciplina personal, que abarca la evitación de comportamientos negativos en el trabajo; (f) facilitación del rendimiento en equipo, que se refiere a la posibilidad de trabajar con otros individuos; (g) supervisión, o el control de los recursos de la organización; y (h) gerenciamiento y administración, responsables de determinar las políticas de la empresa.

Este modelo tiene relación con la importancia de que un ser humano se desempeñe de manera multifacética en el contexto laboral, disminuyendo la carga individual y convirtiéndola en general, permitiendo que cada colaborador pueda realizar funciones propias de su labor y también funciones de otras áreas, para que la organización rinda siempre en su totalidad y no se vea afectada por el ausentismo ocasional de sus colaboradores.

Koopmans et al (2011), definen el rendimiento laboral RL como “el grado en el que un empleado demuestra la competencia en actividades que son formalmente reconocidas y que contribuyen al núcleo técnico de la organización directa o indirectamente”. En referencia a lo mencionado, el rendimiento laboral RL se encuentra ligado a la capacidad que tiene un trabajador para llevar a cabo una serie de funciones específicas que le han sido asignadas previamente, demostrando así la posibilidad de cumplir con las expectativas que requiere la organización.

Por otro lado, Motowidlo (2003) define el rendimiento laboral RL como “la totalidad que espera la empresa con respecto al accionar que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado”. Lo que quiere decir, que para que un empleado sea catalogado con un buen rendimiento laboral, este debe cumplir a cabalidad con las funciones que fueron destinadas, en el tiempo establecido en su contrato laboral. Así mismo Gandi (2011) hace referencia a las afectaciones que conlleva la organización cuando existe presencia del síndrome de burnout SB, puesto que se presenta bajo rendimiento y un mal clima laboral. Generando de este modo un desequilibrio laboral, que afecta las emociones, la salud mental y física de las demás personas que pertenecen a ese grupo de trabajo.

### **5.5 Influencia del síndrome de burnout en el rendimiento laboral.**

Está comprobado que el síndrome de burnout interfiere directamente con la salud del trabajador y por tal motivo se ve afectado su rendimiento laboral, se toman actitudes de desmejoramiento a nivel físico, emocional y cognitivo. Por tal motivo es evidente que se empieza a frecuentar una disminución a nivel laboral y personal, todo esto influyendo en el desempeño que realiza en su puesto de trabajo y trae consigo unas afectaciones en todas las áreas.

Maslach (2001), mencionaba que el síndrome de burnout SB es una respuesta a momentos de estrés emocional o interpersonales dentro del área de trabajo y los cataloga en tres dimensiones; agotamiento, cinismo e ineficiencia. El agotamiento es la emoción o sensación más relevante que experimenta el individuo dentro de su lugar de trabajo; el cinismo es la etapa donde el individuo desea separar su estado emocional de lo laboral y, por último, la ineficiencia es donde se evidencia la baja realización personal del individuo dentro del lugar de trabajo y aparece la frustración. Por tal motivo el síndrome de burnout SB puede ser visto como una amenaza social,

teniendo en cuenta que permite que el individuo llegue a un punto de afectación emocional y personal, que lo lleva a no desempeñarse adecuadamente dentro del lugar de trabajo y ocasionar un ausentismo o abandono laboral. Por esta razón el estado emocional puede traer consigo cambios fisiológicos que lo llevan a tener una respuesta positiva o negativa al ambiente en el que se esté desempeñando.

La presencia del síndrome de burnout SB, conlleva una serie de consecuencias, que a largo plazo genera disfuncionalidades en el área de la organización o empresa, tanto para los entes directivos como para el personal. La disminución en la calidad de las relaciones interpersonales e intrapersonales, el aumento en la rotación de empleados o colaboradores, el ausentismo por incapacidad laboral, la disminución en la productividad o las ventas; son algunas de las consecuencias que debe afrontar una organización debido a la sobrecarga laboral a la que se ve expuesto el personal.

## 6 Metodología

El desarrollo del presente documento monográfico, está basado en una investigación de tipo cualitativo y cuantitativo, y tiene como objetivo general, determinar la influencia del Síndrome de Burnout en el rendimiento laboral de los docentes de primaria infancia de Latinoamérica mediante rejillas bibliográficas. El desarrollo de este estudio abarca los conceptos, definiciones, antecedentes, sintomatología y factores relacionados con el síndrome de burnout (SB), y cómo estos afectan directamente en el rendimiento laboral (RL) de los individuos; por lo tanto, el tipo de alcance es descriptivo. La investigación principal corresponde a una revisión documental, realizada por medio de información proveniente de bases de datos electrónicas (Google académico, Redalyc, Scielo, Dialnet, repositorios y revistas de investigación), publicadas a partir del año 2017.

### 1. **Tabla 1:** *Criterios de inclusión y exclusión de documentos.*

<b>Criterios de inclusión</b>	<b>Criterios de exclusión</b>
-Artículos científicos	-Trabajos de grado y blogs.
-Artículos publicados desde el año 2017.	-Artículos publicados en años anteriores al año 2017.
-Artículos realizados en países latinoamericanos.	-Artículos realizados en países de otros continentes (Asia, África, Europa).
-Artículos publicados en idioma español.	-Artículos publicados en otros idiomas diferentes al idioma español.
-Artículos correspondientes a la relación entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral en docentes.	-Documentos extraídos de bases de datos electrónicas no confiables.
-Documentos extraídos de bases de datos electrónicas confiables.	

**Nota:** La presente tabla contiene los criterios de inclusión y exclusión, que fueron tenidos en cuenta para la búsqueda y registro del análisis documental de la investigación monográfica. (Autoría propia, 2022)

## 7 Resultados

El objetivo de la presente monografía es determinar la influencia del Síndrome de Burnout en el rendimiento laboral de los docentes de primaria infancia de Latinoamérica mediante rejillas bibliográficas. Como primeros resultados se encontraron 25 artículos acerca de los temas síndrome de burnout y rendimiento laboral, los cuales se relacionan a continuación:

### 2. **Tabla 2** *Artículos referenciados*

N°	Título	Autores	Año
1	Síndrome de burnout, Satisfacción laboral y relaciones interpersonales en profesores de una institución educativa de Arequipa.	Arias, W. Sanchez, M. & Ceballos, K.	2017
2	Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano.	Elías A. Bedoya , Nancy E. Vega, Carlos A. Severiche, María J. Meza.	2017
3	Síndrome de Burnout y sentimiento de	García, A. Escorcía, C. & Pérez, B.	2017

---

	autoeficacia en profesores universitarios.		
4	Caracterización del síndrome de burnout en docentes y su relación con la estabilidad laboral.	García, P. & Querubin, A.	2017
5	Síndrome de burnout en docentes.	Rodríguez, J. Guevara, A. & Viramontes, E.	2017
6	Potenciales predictores del rendimiento laboral.	Gabini, S	2018
7	Síndrome de burnout en una institución de educación superior de Manizales - Colombia.	Ibarra, M. Erazo, P. & Gallego, F.	2018
8	El estrés como factor influyente en el desarrollo del síndrome de burnout en los docentes de la facultad	Lazo, M. & Palma, M.	2018

---

---

	ciencias humanísticas y sociales de la universidad técnica de manabí.		
9	Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente.	León, L, Noriega, E & Murillo, M.	2018
10	El Síndrome de Burnout, su prevalencia y factores de riesgo en el personal sanitario en Ciudad Autónoma de Buenos Aires.	Luca, Aldana Paula y Leonardelli, Eduardo.	2018
11	Indicadores de síndrome de burnout en docentes de educación superior con contrato de tiempo completo.	Osorio, L. Fernandez, L. & Andrade, J.	2018
12	Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis	Arias, W. Huamani, J. & Ceballos, K.	2019

---

---

	psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa.		
13	El síndrome de burnout en docentes de educación básica: sus efectos para la enseñanza de las matemáticas.	Castillo, A. Morales, B. Hernandez, & Sánchez, I.	2019
14	Niveles de síndrome de burnout en docentes de una universidad ecuatoriana.	Romero, A. Pimienta, I. Ramos, M. Sanchez, A. & González, R.	2019
15	Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos.	Tacca, D. & Tacca, A.	2019
16	Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador.	Aguilar, A. & Mayorga, M.	2020
17	Síndrome de burnout en docentes de una Unidad	Manzano, D.	2020

---

---

	Educativa, Ecuador.		
18	Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia.	Muñoz, C. Correa, C. & Matajudíos, J.	2020
19	Influencia del clima social escolar en la aparición del síndrome de burnout en los docentes.	Rodrigues.B.	2020
20	Síndrome de burnout: Un estudio con docentes de educación básica.	Vega, P. Garcia, P. Ochoa, S. & Erazo, J.	2020
21	Inteligencia emocional en situaciones de estrés laboral: División de adquisiciones UNAN-Managua.	Martínez, F.	2021
22	Síndrome de burnout. La multiplicidad de roles y su impacto en la	Olivares, L. Nieto, G. Velasquez, K. & Lopez, A.	2021

---

	labor docente.		
23	Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout y a condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia).	Quintero, S. & Hernández, J.	2021
24	Síndrome de Burnout en docentes universitarios latinoamericanos: Una revisión sistemática	Rojas, J. Totolhua, B. & Rodríguez, D.	2021
25	Síndrome de burnout y apoyo social en maestros de Educación Primaria.	Blazquez, A. León, A. Patiño, A. & Feu, S	2022

**Nota:** La presente tabla contiene los datos (títulos, autores, años), correspondientes a los 25 artículos utilizados para la revisión bibliográfica de la presente monografía. (Autoría propia, 2022)

De las 25 investigaciones realizadas, se pudo evidenciar que un 24% de las de estas, fueron realizadas en el 2018; un 20% fueron en 2017 y 2020 y un 4% corresponden al 2022.

**3. Tabla 3** *Categorización de artículos por país y año*

<b>PAÍS</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>TOTAL</b>
México	1						1
Bolivia			1				1
Venezuela				1			1
Nicaragua					1		1
Argentina		2					2
Perú	2		1				3
Sin Información				1	2		3
Ecuador		2	2	2			6
Colombia	2	2		1	1	1	7
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25</b>

**Nota:** La presente tabla contiene el número de artículos encontrados por año, en cada uno de los países latinoamericanos. (Autoría propia, 2022)

Con base a los resultados obtenidos en las investigaciones anteriormente descritas, se observan que de las 25 investigaciones, 7 de estas fueron realizadas en Colombia, en los años 2017 (2 investigaciones), en 2018 (2 investigaciones), en 2020 (1 investigación), en 2021 (1 investigación) y en 2022 (1 investigación); en Ecuador se realizaron 6 investigaciones en los años 2018 (2 investigaciones), en 2019 (2 investigaciones) y 2020 (2 investigaciones); en Perú fueron realizadas 3 investigaciones en los años 2017 (2 investigaciones) y en 2019 (1 investigación); en países como Nicaragua, Venezuela, Bolivia y México, se encontró (1 investigación) entre los años, 2017, 2019, 2020 y 2021.

#### 4. **Tabla 4** *Afectación del síndrome de burnout (SB) según las profesiones*

<b>Profesiones más afectadas</b>	<b>Profesiones menos afectadas</b>
Contadores	Músicos
Docentes	Ingenieros
Secretarios	Odontólogos
Administradores	Pilotos
Médicos y enfermeros	Diseñadores

**Nota:** La presente tabla contiene las profesiones más afectadas y las profesiones menos afectadas por los síntomas del síndrome de burnout (SB). (Autoría propia, 2022).

En cuanto al personal afectado por el síndrome de burnout, se encontró que las profesiones más impactadas por sus síntomas son las que tienen que ver con el contacto directo con otras personas, como los docentes, los médicos, los vigilantes y las profesiones relacionadas con el servicio al cliente; y que el género masculino es considerablemente más afectado que el género femenino.

5. **Tabla 5** *Roles del docente*

<b>Roles del docente</b>
Docencia
Investigación
Administración

**Nota:** La presente tabla contiene los roles actuales de los docentes. (Autoría propia, 2022)

Teniendo en cuenta los roles actuales con los que deben cumplir los docentes y en una investigación acerca de la multiplicidad de roles y su impacto en la labor docente, se encontró como resultado que entre más aumenta la experiencia como docente más disminuye la presencia del síndrome de burnout.

En la investigación realizada en el 2017 acerca del síndrome de burnout en docentes, por Rodríguez, J. et al. se encuentra que cuando un profesional en docencia experimenta la presencia del síndrome de burnout (SB), los síntomas no solo afectan su vida y sus actividades diarias, sino también a su red de apoyo social, como estudiantes y directivos de las instituciones para las cuales laboran; evidenciándose intolerancia entre pares y disminución en la sana convivencia. Esta investigación se logró llevar a cabo a través de estudios de casos, entrevistas, observación e instrumentos implementados para dichos resultados.

La investigación de la influencia del clima social escolar en la aparición del síndrome de burnout en docentes, realizada por Rodríguez, B. En el año 2020. En comparación con el síndrome de burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios por García, A. et al. 2017, se encuentra que el clima laboral es de gran importancia para el trabajador, teniendo en cuenta que a partir de cómo se siente el empleado y la manera de gestionar sus emociones, le

permite expresar un estado de ánimo oportuno y agradable para su desempeño dentro del cargo, de esto depende el rendimiento y las relaciones inter e intrapersonales.

En la investigación síndrome de burnout: un estudio con docentes de educación básica, realizado por Vega, P. et al. en el año 2020, se evidencia la necesidad de trabajar con estrategias o talleres que sensibilicen a la población docente sobre la importancia de manejar el tiempo a la hora de dar desarrollo a las actividades laborales y personales, asimismo de la importancia del manejo de las emociones frente a situaciones determinadas, en especial en momentos de estrés laboral, teniendo en cuenta que también aplica para el ambiente laboral.

Basado en los datos y la información recolectada a través de la revisión bibliográfica, es posible mencionar que en una revisión sistemática realizada en el año 2021 por Rojas, J. et al., por medio de veinticinco artículos, finalmente se determina que es fundamental la implementación de estrategias o actividades en pro de la protección de este factor de riesgo, teniendo en cuenta que el síndrome de burnout es un fenómeno que se encuentra presente en los docentes de la educación infantil y la educación primaria.

## 8 Conclusiones y recomendaciones

Posterior a la revisión bibliográfica, realizada en las 25 investigaciones mencionadas en la tabla 2; cabe mencionar que se encuentra como vacío investigativo que en el análisis realizado no se hallaron investigaciones relacionadas con la influencia del síndrome de burnout en el rendimiento laboral en países como Brasil, Chile y Panamá; y se hallaron pocas investigaciones realizadas en México, Bolivia, Venezuela y Nicaragua.

Esta revisión bibliográfica, fue llevada a cabo con investigaciones realizadas a partir del año 2017, hasta el presente año; basado en los artículos hallados se recomienda ampliar estudios e investigaciones de las variables (síndrome de burnout y rendimiento laboral), teniendo en cuenta que, en los últimos años, las investigaciones tienden a disminuir.

Basado en otras investigaciones, es posible determinar que los síntomas correspondientes al síndrome de burnout (SB), no solamente tienen afección sobre la persona que labora y experimenta carga laboral; sino que también tienen un impacto significativo sobre las personas que conforman el círculo social de la persona que sí presenta el síndrome; ocasionando de esta manera, un ambiente poco favorable para la comunicación entre pares. Así mismo, hay investigaciones que establecen la prevalencia que tiene el síndrome de burnout, al hacer presencia, principalmente en las personas que se dedican de manera profesional a actividades relacionadas directamente sobre la vida de otras personas.

También cabe precisar, que si bien en su mayoría, los síntomas de síndrome de burnout (SB) empiezan a hacer presencia debido a la sobre carga laboral experimentada por los empleados y colaboradores; según investigaciones analizadas en el presente estudio monográfico, puede concluirse que un adecuado clima laboral puede contribuir a una disminución en la probabilidad

de la aparición del síndrome de burnout, entre los miembros de una organización, permitiendo un mejor manejo de las emociones y por ende un mayor rendimiento en las labores.

## 9 Referencias

- Aguilar, A. & Mayorga, M.(2020). *Relación entre estrés docente y síndrome de burnout en docentes de la zona 3 de Ecuador*. Uniandes Episteme. Ambato: Ecuador. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298144>
- Arias, W. Sanchez, M. & Ceballos, K. (2017). *Síndrome de burnout, Satisfacción laboral y relaciones interpersonales en profesores de una institución educativa de Arequipa*. Acta psicología peruana. Universidad catolica san pablo. Arequipa: Perú. Obtenido de: <http://201.234.119.250/index.php/ACPP/article/view/72/55>
- Arias, W. Huamani, J. & Ceballos, K. (2019). *Síndrome de burnout en profesores de y universidad: Un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa*. Propósitos y representaciones. Vol 7. (No 3). Arequipa: Perú. Obtenido de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992019000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Castillo, A. Morales, B. Hernandez, Y. Sánchez, I. (2019). *El síndrome de burnout en docentes de educación básica: sus efectos para la enseñanza de las matemáticas*. Polo del conocimiento.Revista científico profesional. Vol 5. (No 1). Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7436067>
- Charria, V. Romero, M. & Sarsosa, K (2022). *Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria*. Revista Ces psicología. Obtenido de: <https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/5984/3704>
- Choy, R. (2017). *Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima metropolitana*. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima: Perú. Obtenido de: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1011/Burnout\\_ChoyVessoni\\_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1011/Burnout_ChoyVessoni_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

- De luca, A. & Leonardelli, E. (2018). *El síndrome de burnout, su prevalencia y factores de riesgo en el personal sanitario en Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires: Argentina. Obtenido de <https://www.aacademica.org/000-122/185.pdf>
- Elías, A. Nancy, E. Carlos, A. & María, J. (2017). *Síndrome de Quemado (Burnout) en docentes universitarios: El caso de un centro de estudios del Caribe Colombiano*. Form. Univ, Vol. 10 (No 6). Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062017000600006&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062017000600006&script=sci_arttext)
- Forero, D. Mantilla, I. & Lasso, M. (2017). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en Docentes de institución de educación para el trabajo y desarrollo humano, ciudad de Pasto 2016*. Universidad CES. Pasto. Obtenido de [https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/2813/Prevalencia\\_sindrome\\_burnout\\_docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/2813/Prevalencia_sindrome_burnout_docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, A. Escorcía, C. & Pérez, B. (2017). *Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios*. Propósitos y representaciones, Vol 5 (No 2). Obtenido de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992017000200003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992017000200003)
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. Universidad Abierta Interamericana. Buenos aires: Argentina. Obtenido de: <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gallardo, J. López, F. & Gallardo, P. (2019). *Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento*. Revista Electrónica Educare, Vol. 23. (No 2). P.p 324- 343. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/journal/1941/194160170017/html/#:~:text=Este%20s%C3%ADndrome%20se%20caracteriza%20por,de%20la%20persona%20para%20afrontarlas>

García, P. & Querubín, A. (2017). *Caracterización del síndrome de burnout en docentes y su relación con la estabilidad laboral*. Universidad del Rosario. Obtenido de:

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/14178/GarciaGiraldo-PaulaCatalina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ibarra, M. Erazo, P. & Gallego, F. (2018). *Síndrome de burnout en una institución de educación superior de Manizales - Colombia*. Revista de investigaciones UCM. (No 32).

Obtenido de: [https://www.researchgate.net/profile/Pablo-Erazo/publication/332695714\\_SINDROME\\_DE\\_BURNOUT\\_EN\\_PROFESORES\\_DE\\_UNA\\_INSTITUCION\\_DE\\_EDUCACION\\_SUPERIOR\\_DE\\_MANIZALES-COLOMBIA/links/5ccfade9a6fdccc9dd9016b3/SINDROME-DE-BURNOUT-EN-PROFESORES-DE-UNA-INSTIUCION-DE-EDUCACION-SUPERIOR-DE-MANIZALES-COLOMBIA.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Pablo-Erazo/publication/332695714_SINDROME_DE_BURNOUT_EN_PROFESORES_DE_UNA_INSTITUCION_DE_EDUCACION_SUPERIOR_DE_MANIZALES-COLOMBIA/links/5ccfade9a6fdccc9dd9016b3/SINDROME-DE-BURNOUT-EN-PROFESORES-DE-UNA-INSTIUCION-DE-EDUCACION-SUPERIOR-DE-MANIZALES-COLOMBIA.pdf)

Lazo, M. & Palma, M. (2018). *El estrés como factor influyente en el desarrollo del síndrome de burnout en los docentes de la facultad ciencias humanísticas y sociales de la Universidad técnica de Manabí*. Revista Atlante: Cuadernos de educación y desarrollo. Manabí: Ecuador.

Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/08/sindrome-burnout-docentes.html>

León, L, Noriega, E & Murillo, M. (2018). *Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente*. Revista de difusión cultural y científica de la universidad de la salle en Bolivia, Vol 16 (No 16). Obtenido de: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2018000200003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2018000200003&script=sci_arttext)

- Linares, G. & Guedez, Y. (2017). *Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud*. National Library of Medicine. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7994441/>
- Manzano, D. (2020). *Síndrome de Burnout en docentes de una unidad educativa, Ecuador*. Revista de investigación en ciencias de la salud, Vol 4 (No 16). Obtenido de: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642020000400012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642020000400012&script=sci_arttext)
- Martínez, F. (2021). *Inteligencia emocional en situaciones de estrés laboral*: División de adquisiciones UNAN- Managua. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua: Nicaragua. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/387/3872515013/index.html>
- Muñoz, C. Correa, C. & Matajudíos, J. (2020). *Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia*. Revista Espacios, Vol 41. Obtenido de: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p12.pdf>
- Olivares, V. (2017). *Laudatio*: Dra. Christina Maslach, comprendiendo el burnout. School of Psychology. Universidad de Santiago. Santiago: Chile. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
- Olivares, L. Nieto, G. Velasquez, K. & Lopez, A. (2021). *Síndrome de burnout. La multiplicidad de roles y su impacto en la labor docente*. Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado. Obtenido de: <https://revistas.um.es/reifop/article/view/525231/324821>
- Omar, A. & Rossi, L. (2017). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*: Una exploración empírica. Obtenido de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Osorio, L. Fernandez, L. & Andrade, J. (2018). *Indicadores de síndrome de burnout en docentes de educación superior con contrato de tiempo completo*. Cuaderno de investigaciones.

Semilleros Andina. Pereira, Colombia. Obtenido de:

<https://revia.areandina.edu.co/index.php/vbn/article/view/896/752>

Quintero, S. & Hernández, J. (2021). Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout y a condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado ( Colombia).

Psicología desde el caribe. Vol 38. (No 1). Obtenido de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2021000100133](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2021000100133)

Rodriguez, B. (2020). Influencia del clima social escolar en la aparición del síndrome de burnout en docentes. Universidad de Almería. Obtenido de:

<http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/10065/RODRIGUEZ%20CASADO%2c%20BEATRIZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, J. Guevara, A. & Viramontes, E. (2017). *Síndrome de Burnout en Docentes*. IE Revista de investigación educativa de la REDIECH, Vol. 8 (No 14). P.p 45 - 67. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>

Rojas, J. Totolhua, B. & Rodríguez, D. (2021). *Síndrome de burnout en docentes latinoamericanos: Una revisión sistemática*. Espiral cuadernos del profesorado. Vol 14.

(No 29). Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8058548>

Romero, A. Pimienta, I. Ramos, M. Sanchez, A. & González, R. (2019). Niveles de *síndrome de burnout en docentes de una universidad ecuatoriana*. Revista Dilemas

Contemporáneos. Art 44. (No 3). Obtenido de:

<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1773/1946>

Santa, E. Rojas, J. & Barboza, M. (2021). *Síndrome de burnout en profesores de escuelas de países latinoamericanos*. Archivos de prevención de riesgos laborales. Barcelona: España.

Obtenido de: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492021000300297&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492021000300297&script=sci_arttext&tlng=pt)

Sepúlveda, L. & Betancur, L. (2017). *Síndrome de Burnout en profesores de Educación Superior de una Universidad privada del Valle de Aburrá, Antioquia*. Universidad Minuto de Dios. Bello: Antioquia. Obtenido de

<https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/6038/1/S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20Final%20%20Copy.pdf>

Tacca, D. & Tacca, A. (2019). *Síndrome de burnout y resiliencia en profesores peruanos*.

Revista de Psicología. (No 22). Obtenido de: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322019000200003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322019000200003&script=sci_arttext)

Terán, A. & Botero, C. (2012). *Riesgos psicosociales intralaborales en docencia*. Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología. Medellín: Colombia. Obtenido de

<https://reviberopsicologia.iberro.edu.co/article/view/rip.5210/218>

Valera, S. (2022). *Psicología ambiental: Elementos básicos*. Barcelona: España. Obtenido de

[http://www.ub.edu/psicologia\\_ambiental/psicologia\\_ambiental](http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/psicologia_ambiental)

Vega, P. Garcia, P. Ochoa, S. & Erazo, J. (2020). *Síndrome de burnout: Un estudio con docentes de educación básica*. Revista arbitrada interdisciplinaria koinonia. Vol 5. (No 1). Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7610740>

Zapata, P. (2021). *El estrés organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una empresa constructora transnacional*. Universidad

Ricardo Palma. Lima: Perú. Obtenido de

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/5017/NEG->

[T030\\_70923335\\_T%20%20%20ZAPATA%20FUERTES%20PATRICIA%20DEL%20PILA](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/5017/NEG-T030_70923335_T%20%20%20ZAPATA%20FUERTES%20PATRICIA%20DEL%20PILA)

[R.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/5017/NEG-T030_70923335_T%20%20%20ZAPATA%20FUERTES%20PATRICIA%20DEL%20PILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)