

Original. Trabajos completos

Desencadenantes y facilitadores del desgaste profesional docente en instituciones educativas

NATALIA ANDREA VARGAS RUBILAR, JOSÉ EDUARDO MORENO

NATALIA ANDREA VARGAS RUBILAR
Doctora en Educación.
Centro de Investigación en
Psicología y Psicopedagogía,
Pontificia Universidad Católica
Argentina (UCA).
Ciudad de Mendoza,
R. Argentina.

JOSÉ EDUARDO MORENO
Doctor en Psicología.
Pontificia Universidad Católica
Argentina. (UCA).
Ciudad de Buenos Aires,
R. Argentina.

FECHA DE RECEPCIÓN: 18/10/2022
FECHA DE ACEPTACIÓN: 27/02/2023

El de los educadores es uno de los colectivos ocupacionales que presentan mayor riesgo de contraer estrés laboral y desgaste profesional. En este marco, el *objetivo* de este trabajo es revisar estudios sobre los desencadenantes y facilitadores del síndrome de *burnout* en docentes. *Método*: se realizó una revisión sistemática exploratoria que incluyó artículos y libros en español e inglés, publicados entre 1992 y 2022. Más precisamente, se seleccionaron 27 trabajos empíricos que analizaban desencadenantes del síndrome de *burnout* en docentes. Además, se incluyeron 5 artículos y libros que abordaban aspectos referidos a los facilitadores del síndrome. Luego fueron sistematizados y clasificados los desencadenantes del desgaste profesional respetando la taxonomía de Peiró. Finalmente, los facilitadores fueron agrupados en tres categorías específicas. *Resultados*: los desencadenantes del desgaste profesional fueron: entorno laboral, sobrecarga laboral, conflicto del rol y ambigüedad de rol, relaciones interpersonales, desarrollo de la carrera profesional, uso de las tecnologías de la comunicación y de la información y estructura organizativa. Los facilitadores informados fueron: características sociodemográficas, características de personalidad y estilo de afrontamiento.

Palabras clave: Agotamiento – Educación – Docencia – Predictores.

Triggers and Facilitators of Teachers Burnout in Educational Institutions

Educators are one of the occupational groups most at risk of work stress and professional burnout. Therefore, the *objective* of this paper is to review studies on the triggers and facilitators of burnout syndrome in teachers. *Method*: an exploratory systematic review was conducted including material in English and Spanish, published between 1992 and 2022. More precisely, 27 empirical works that analyzed triggers of burnout syndrome in teachers were selected. In addition, 5 articles and books that addressed aspects related to the facilitators of the syndrome were included. Then the triggers for professional burnout were systematized and classified according to Peiró's taxonomy (40). Finally, the facilitators were grouped into three specific categories. *Results*: the burnout triggers were: work environment, work overload, role conflict and role ambiguity, interpersonal relationships, professional career development, use of communication and information technologies and organisational structure. The facilitators reported were: socio-demographic characteristics, personality characteristics and coping style.

Keywords: Burnout – Education – Teaching – Predictors.

CORRESPONDENCIA
Dra. Natalia Andrea Vargas Rubilar.
Tucumán 750, M5500CXP,
Ciudad de Mendoza, Mendoza,
R. Argentina;
vargasnati@gmail.com

Introducción

A mediados de la década de los setenta, en la literatura científica de los Estados Unidos, surge el concepto *burnout* como un intento de explicación del proceso de deterioro en los cuidados y la atención profesional a los usuarios de las organizaciones de servicios (i.e., organizaciones de servicios sociales, sanitarias, educativas, penitenciarias, etc.) [17, 30]. Este fenómeno, que inicialmente fue descrito por Herbert Freudenberger [9,10] y Christina Maslach [25], no era del todo desconocido en el ámbito laboral en aquel momento. Sin embargo, por ser considerado un tema tabú en algunas ocupaciones, rara vez fue reconocido o discutido abiertamente. Tratarlo equivalía a admitir que los trabajadores pueden actuar de un modo «poco profesional» en ciertas circunstancias. Por este motivo, inicialmente, muchas personas negaron su existencia o lo atribuyeron a una minoría perturbada mentalmente [27].

No obstante lo mencionado, tras la publicación de los primeros artículos científicos los profesionales de los servicios humanos reconocieron la existencia de este desajuste psicológico y su relevancia como riesgo laboral. Este reconocimiento le otorgó legitimidad a su estudio, así como también atrajo la atención de diversos investigadores hacia esta patología [27]. Desde entonces, la importancia de su estudio ha crecido considerablemente en muchos países del mundo. Principalmente, porque numerosas investigaciones han permitido advertir que el desgaste profesional es un problema potencial dentro de una amplia gama de ocupaciones [6, 7, 23, 31, 47].

En el caso específico de la docencia, los estudios realizados en diferentes lugares del mundo han hallado que un importante número de maestros y profesores se encuentran desgastados profesionalmente [11, 14, 42, 53] y que, en algunos casos, estos profesionales presentan un nivel de desgaste mayor en comparación con otras ocupaciones [e.g., 5, 44, 46].

En la delimitación conceptual del síndrome de *burnout* y en la consideración o abordaje que se hace de sus síntomas pueden dife-

renciarse dos perspectivas: 1) la clínica y 2) la psicosocial. La primera, concibe el *burnout* como un estado al que llega el sujeto como consecuencia del estrés laboral, la segunda, lo entiende como un proceso de adaptación a las situaciones de estrés laboral que implica una serie de etapas que se generan por la interacción de las características personales y del entorno laboral [16, 17]. Schaufeli y Buunk [45] sostienen que ambas perspectivas no deben ser entendidas como aproximaciones excluyentes entre sí, sino como complementarias, dado que las definiciones de estado describen el estado final del proceso de *burnout*.

Desde la perspectiva psicosocial, el síndrome de quemarse por el trabajo, se concibe como una respuesta a fuentes de estrés laboral crónico (i.e., estresores) vinculada a las relaciones sociales entre los proveedores de servicios y los receptores de los mismos. Es un tipo de mecanismo de afrontamiento y autoprotección frente al estrés generado en la relación profesional-cliente y en la relación profesional-organización [17]. Dentro de este enfoque, la definición más extendida y aceptada es la elaborada por Maslach y Jackson [29]. La misma conceptualiza el desgaste profesional como un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y baja de realización personal en el trabajo que puede desarrollarse en aquellos sujetos cuyo objeto de trabajo son personas, en cualquier tipo de actividad. De acuerdo a esta definición, el agotamiento emocional se refiere a la sensación de haberse sobrepasado emocionalmente y haber agotado los recursos emocionales. La despersonalización implica una respuesta negativa, insensible o excesivamente desprendida para con las personas que suelen ser los destinatarios del servicio o la atención. La baja de realización personal alude a una disminución en los sentimientos de competencia y éxito en el trabajo. [27]. Según Maslach [26], el desarrollo del proceso del síndrome de *burnout* se inicia con el agotamiento emocional, a continuación aparece la despersonalización y, por último, la falta de realización personal en el trabajo.

Es importante señalar que si bien el entorno laboral y las condiciones de trabajo son los

únicos factores que intervienen en la etiología del desgaste profesional, los estresores laborales pueden afectar de manera diferente al desarrollo de los síntomas y al progreso del síndrome en función de algunas características personales que actúan como facilitadoras o inhibidoras de la acción que los estresores ejercen sobre el sujeto [8, 16, 17, 28]. Gil-Monte y Peiró definen como desencadenantes del desgaste profesional a «aquellos estresores percibidos con carácter crónico que ocurren en el ambiente laboral» [17, p. 64] y entienden como facilitadores o moduladores del síndrome de quemarse por el trabajo a «aquellas variables de carácter personal que tienen una función facilitadora o inhibidora de la acción que lo estresores ejercen sobre el sujeto» [p. 71]. Según estos autores, en la medida en que estas variables personales estén presentes, el grado del estrés percibido aumentará o disminuirá, afectando consecuentemente el desarrollo del síndrome en una dirección u otra.

Se podría decir que los estresores laborales del ámbito docente provienen de al menos cuatro fuentes principales, tal como lo expone Peiró [40] en su taxonomía general: a) el entorno físico de trabajo y la sobrecarga laboral, b) el uso de las nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales, c) las relaciones interpersonales en el trabajo, el desempeño del rol y el desarrollo de la carrera, y d) las fuentes extra organizacionales de estrés laboral, como las relaciones trabajo – familia. En el caso específico del síndrome de quemarse por el trabajo, por ser concebido como la respuesta que el sujeto desarrolla ante el estrés laboral, en su etimología sólo se deben considerar los tres primeros grupos de los estresores laborales propuestos por este autor.

Dado que el de los educadores es uno de los colectivos ocupacionales que presenta mayor riesgo de contraer estrés laboral y desgaste profesional, el presente trabajo se plantea como objetivo principal revisar estudios empíricos y teóricos que hayan analizado desencadenantes y facilitadores del síndrome de *burnout* en profesionales de la educación durante los últimos treinta años.

Método

Se realizó una *scoping review*, también denominada revisión de alcance o revisión sistemática exploratoria [38]. La elección de este tipo de estudio de revisión permite obtener una síntesis amplia y general sobre un tema de un determinado campo de conocimiento [38]. Específicamente, la presente revisión incluyó publicaciones científicas sobre estudios empíricos y teóricos que han analizado los desencadenantes y facilitadores del desgaste profesional en docentes que se desempeñan en distintos niveles educativos.

Criterios de inclusión y exclusión

Los criterios de elegibilidad: artículos y libros que hayan analizado los desencadenantes y facilitadores del desgaste profesional en docentes en la educación formal. Los mismos debían haber sido publicados en español e inglés entre los años 1992 a 2022 (*i.e.*, durante los últimos 30 años). Asimismo, se privilegiaron los trabajos teóricos y los empíricos realizados bajo una metodología cuantitativa. Se excluyeron los trabajos cualitativos, así como también estudios que utilizaron muestras de directivos y de personal administrativo de las instituciones educativas.

Estrategia de búsqueda

Fuentes de información: en primer lugar, se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva para recolectar publicaciones científicas y libros especializados en la temática. Para ello, se utilizaron las siguientes bases de datos: *BVSsalud*, *EBSCO*, *ERIC*, *Latindex*, *Science Direct*, *Scopus*, *Dialnet*, *PubMed*, *Redalyc* y *Google Académico*. Asimismo, se accedió repositorios virtuales de universidades argentinas disponibles (*e.g.*, Universidad Nacional de Cuyo, Universidad Adventista del Plata). Para realizar la búsqueda se utilizaron las siguientes palabras clave o cadena de búsqueda en castellano y en inglés en los títulos de los trabajos teóricos y empíricos: *desgaste profesional*, *síndrome de quemarse por el trabajo*, *docentes*, *burnout* y *teacher*.

En segundo lugar, se revisaron las listas de referencias de artículos y libros seleccionados en el primer paso para buscar otras referencias relevantes e incluir estudios adicionales.

Recopilación y análisis de los datos

Se utilizaron los criterios de inclusión y exclusión mencionados anteriormente para retener o rechazar artículos académicos y libros. Una vez finalizada la selección, se eliminaron los materiales bibliográficos que se encontraban duplicados. A continuación, cada referencia fue registrada en un protocolo en *Word* para su análisis. En un cuadro de doble entrada se detalló la siguiente información: autor, año de publicación, país, idioma, nivel o modalidad educativa en la que enseñaban los docentes, variables estudiadas (*i.e.*, desencadenante o facilitador del *burnout*).

Por último, los desencadenantes del desgaste profesional fueron ordenados y clasificados respetando la taxonomía propuesta por Peiró [40]. Los facilitadores, por su parte, fueron agrupados en tres categorías: a) características demográficas, b) características de personalidad y c) estrategias de afrontamiento.

Resultados

Descripción de los estudios seleccionados

Para la presente revisión se seleccionaron 27 trabajos empíricos que cumplieron con los criterios de inclusión, es decir, analiza desencadenantes del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes con desempeño en Educación Especial, Educación Primaria, Educación Secundaria y Educación Superior. Además, se eligieron 5 artículos y libros teóricos que abordan aspectos referidos a los facilitadores del desgaste profesional en docentes. Fueron excluidos un total de 921 trabajos que no se adecuaban a los criterios de inclusión del estudio.

Los artículos y libros seleccionados fueron publicados entre los años 1995 y 2022 y son trabajos realizados en países de diversos continentes: Argentina, Bélgica, Brasil, China, Colombia, Ecuador, España, Estados Unidos, Grecia, Hungría, India, Italia, Malasia, México, Perú, Reino Unido, Rumania, Serbia, Suiza y Turquía (ver tabla 1).

Desencadenantes del desgaste profesional en docentes

A continuación, se describen los principales desencadenantes clasificados según la taxonomía propuesta por Peiró [40].

Entorno físico y características del puesto de trabajo como desencadenante del desgaste profesional. Múltiples aspectos del ambiente físico del trabajo (*e.g.*, ruido, temperatura, iluminación, humedad, higiene, ventilación, disponibilidad de espacio, etc.) han sido descriptos como elementos que pueden desencadenar estrés laboral. En el caso específico de la docencia, la falta de materiales didácticos y los problemas referidos a la conservación de los edificios escolares han sido señalados como factores que limitan la efectividad de la acción educativa y que, en consecuencia, generan tensiones negativas en la práctica cotidiana [33, 35, 43, 54].

También han sido consideradas como un potencial desencadenante del estrés laboral las características de la tarea que deben realizar los educadores, en efecto, estos profesionales desarrollan diariamente numerosas actividades (*e.g.*, planificar, enseñar, evaluar, corregir, realizar tareas administrativas, cuidar la disciplina, atender a los padres de los alumnos, etc.), lo cual puede generar en ellos una sensación de sobrecarga laboral (*i.e.*, la percepción de que hay demasiadas tareas para realizar y poco tiempo para llevarlas a cabo).

Diferentes estudios han hallado que la sobrecarga laboral percibida es un importante desencadenante síndrome de *burnout*, especialmente porque incrementa los sentimientos de agotamiento emocional en los profesionales [*e.g.*, 3, 19, 21, 22, 24, 37, 55, 56].

Desempeño del rol laboral, relaciones interpersonales en el trabajo y el desarrollo de la carrera profesional como desencadenante del desgaste profesional. El cambio acelerado y constante del contexto social en el que se ejerce la enseñanza plantea diariamente a los educadores nuevas exigencias, como atender a la diversidad, incluir a alumnos con discapacidad, incorporar las tecnologías de la información y la comunicación a los procesos de enseñanza-aprendizaje, abordar la educación vial, ambiental, sexual y la prevención de adicciones, así como también asumir en algunas ocasiones funciones que tradicionalmente competían a la familia y a otros actores sociales (*e.g.*, trabajadores sociales,

Tabla1. Desencadenantes del desgaste profesional docente

Desencadenante	Autor y Año	País	Nivel educativo
Entorno físico	Mendizábal (1995)	Argentina	Primaria
	Salanova <i>et al.</i> (2005)	España	Secundaria
	Terán Rosero & Botero Álvarez (2012)	Colombia	Superior
	Menghi (2015)	Argentina	Primaria
	Shaheen & Mahmood (2020)	India	No especifica
Sobrecarga laboral	Lorente <i>et al.</i> (2008)	España	Secundaria
	Marucco <i>et al.</i> (2009)	Argentina	Primaria
	Unda Rojas (2010)	México	Primaria
	Mukundan & Khandehroo (2010)	Malasia	Primaria y secundaria
	León-Rubio <i>et al.</i> (2011)	España	Superior
	Van Droogenbroeck <i>et al.</i> (2014)	Bélgica	No especifica
	Carlotto & Gonçalves Câmara (2019)	Brasil	Primaria
	Lozada Núñez <i>et al.</i> (2021)	Ecuador	Superior
Conflicto del rol y ambigüedad de rol	Lorente <i>et al.</i> (2008)	España	Secundaria
	Marucco <i>et al.</i> (2009)	Argentina	Primaria
	Papastilianou <i>et al.</i> (2009)	Grecia	Primaria
	Ghorpade <i>et al.</i> (2011)	EE.UU	Superior
	León-Rubio <i>et al.</i> (2011)	España	Superior
	Carlotto & Gonçalves Câmara (2019)	Brasil	Primaria
	Shaheen & Mahmood (2020)	India	No especifica
Relaciones interpersonales	Genoud <i>et al.</i> (2009)	Suiza	Primaria
	Marucco <i>et al.</i> (2009)	Argentina	Primaria
	Mercado-Salgado & Gil-Monte (2010)	México	Superior
	Sulea, <i>et al.</i> (2012)	Rumania	Secundaria
	Gastaldi <i>et al.</i> (2014)	Italia	Primaria
	Carlotto & Gonçalves Câmara (2019)	Brasil	Primaria
	Villamar Sánchez <i>et al.</i> (2019)	México	Superior
Desarrollo de la carrera profesional	Petkovic (2012)	Serbia	Especial
	Çetin & Çolak (2020)	Turquía	No especifica
	Shaheen & Mahmood (2020)	India	No especifica
Uso de las tecnologías de la comunicación y de la información	Song (2008)	China	Secundaria
	Mendoza García (2022)	Perú	Superior
Estructura organizativa	LiPing <i>et al.</i> (2010)	China	Primaria y secundaria
	Kinman <i>et al.</i> (2011)	Reino Unido	Secundaria
	Carlotto & Gonçalves Câmara (2019)	Brasil	Primaria
	Villamar Sánchez <i>et al.</i> (2019)	México	Superior
	Szabo, & Jagodics (2019)	Hungría	Primaria y secundaria

psicólogos, psicopedagogos, fonoaudiólogos, etc.). Ante esta realidad, los educadores tienen altas probabilidades de experimentar dos factores estresantes: el conflicto y la ambigüedad de rol. El conflicto de rol ocurre cuando el sujeto no puede satisfacer simultáneamente demandas y expectativas de rol contradictorias. La ambigüedad de rol, por su parte, aparece cuando el individuo percibe como insuficiente la información de la que dispone para llevar a cabo adecuadamente su rol [40].

En diversas investigaciones realizadas sobre el desgaste profesional en el ámbito

educativo, tanto el conflicto como la ambigüedad de rol han presentado relaciones significativas de signo negativo con los sentimientos de realización personal en el trabajo y relaciones significativas de signo positivo con las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización [e.g., 3, 15, 19, 21, 24, 39]

Es importante señalar también que las relaciones interpersonales que los docentes establecen con sus superiores (e.g., directivos, supervisores), compañeros de trabajo, padres y alumnos también pueden ser una importante fuente de estrés laboral. En

relación a esto, Maslach [28] expresó que, si las relaciones asociadas al trabajo se encuentran funcionando adecuadamente, los sujetos percibirán que cuentan con un gran apoyo social y con los medios efectivos para resolver desacuerdos. Por el contrario, si hay un quiebre en las relaciones humanas, falta de apoyo, hostilidad y competitividad, será más difícil de solucionar los conflictos. Bajo estas últimas condiciones, el estrés laboral y el desgaste profesional serán elevados. En coincidencia con lo expresado por la autora, diversas investigaciones realizadas en el ámbito educativo han hallado correlaciones significativas de signo positivo entre las relaciones interpersonales deterioradas y el síndrome de *burnout* [e.g., 3, 12, 13, 24, 36, 51].

El desarrollo de la carrera profesional del educador también puede ser una fuente potencial de estrés laboral. Más específicamente, estresores como la inseguridad laboral, las diferentes transiciones del rol, las promociones excesivamente rápidas o las demasiado ralentizadas, entre otros. En torno a esto, Petkovic [41], halló una relación de signo positivo entre los sentimientos de agotamiento emocional y la falta de seguridad en el puesto de trabajo en maestros. En esta misma dirección, Çetin y Çolak [4] encontraron que precariedad laboral y *burnout* se relacionan positivamente. Shaheen y Mahmood [48], por su parte, hallaron que desarrollo profesional predecía positivamente la realización personal y negativamente el agotamiento emocional y la despersonalización.

Estresores relacionados con el uso de las nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales. Variables relacionadas con la incorporación de las nuevas tecnologías en el trabajo, como son el grado de adaptación requerido, las demandas de atención exigidas, el ritmo y el ambiente físico de trabajo impuesto, el aislamiento social, las disfunciones en los roles, entre otras, pueden ser desencadenantes del desgaste profesional [17]. Un estudio realizado durante la emergencia sanitaria por el COVID- 19 halló que los docentes que se percibían con menos competencias digitales puntuaban más alto en desgaste profesional [34].

Por otra parte, aspectos de la estructura de la institución educativa, como la centralización (i.e., grado en que las decisiones son tomadas por una persona o un grupo personas en el vértice de la jerarquía organizacional o si son tomadas por miembros de la organización distribuidos lateral y verticalmente en los distintos niveles de la jerarquía organizacional), la complejidad (i.e., multiplicidad de unidades en las que se agrupan los miembros de una organización) y la formalización (i.e., grado en que los roles están definidos y las normas e instrucciones están fijadas), también han sido identificados como desencadenantes del desgaste profesional [17]. Más específicamente, se ha hallado en diferentes investigaciones que el síndrome de *burnout* se asocia significativamente y de forma positiva con la falta de participación en la toma de decisiones [e.g. 57], la falta de autonomía y la falta de apoyo social en el trabajo por parte de superiores y colegas [e.g., 3, 18, 20, 50, 52].

Facilitadores del desgaste profesional en docentes

A continuación, se describen los principales facilitadores del *burnout* encontrados en la bibliografía revisada:

Características demográficas. A partir de los resultados obtenidos en diferentes investigaciones se puede afirmar que existen diferencias significativas en función del género en la dimensión despersonalización. Se ha encontrado consistentemente que los hombres reportan mayores puntuaciones de despersonalización que las mujeres. No obstante, en las dimensiones agotamiento emocional y realización personal, y en el cómputo global del síndrome de *burnout* estimado a través de diferentes instrumentos, los resultados respecto a las diferencias de género no son concluyentes [17, 28, 45].

En lo referente a la edad, un alto porcentaje de estudios coinciden en que a mayor edad los sujetos expresan menos sentimientos de quemarse por el trabajo [17, 28, 45]. En relación al estado civil, la mayoría de los estudios que han obtenido algún tipo de relación significativa entre esta condición y el desgaste profesional han encontrado que los sujetos casados experimentan índices menores de

desgaste profesional que los individuos no casados [17, 28, 45]. Sin embargo, cabe señalar que un importante número de estudios no han hallado relaciones significativas entre ambas variables. Ante esto, no se puede afirmar de modo concluyente que existan o no efectos significativos [17].

El hecho de que los profesionales tengan o no hijos, también ha sido una variable analizada en relación con el desgaste profesional. Respecto a la relación existente entre estas variables, tampoco se puede afirmar resultados concluyentes, dado que un mínimo porcentaje de investigaciones han obtenido relaciones significativas entre ellas [17].

En cuanto a la relación existente entre el síndrome de quemarse por el trabajo y la antigüedad en la profesión, los resultados obtenidos en diferentes estudios muestran una clara similitud con los alcanzados por la variable edad. Los mismos indican que los sujetos que tienen mayor experiencia laboral expresan menos sentimientos de quemarse por el trabajo [17, 28, 45].

Características de personalidad. A partir del trabajo realizados por numerosos investigadores se ha podido establecer que los sujetos que están más propensos a experimentar síndrome de burnout son por lo general «empáticos, sensibles, humanos, con dedicación profesional, idealistas, altruistas, obsesivos, entusiastas y susceptibles de identificarse excesivamente con los demás» [17, p.73]. Asimismo, se ha descubierto que el desgaste profesional suele ser más alto en las personas que tienen baja autoestima, locus de control externo, bajos niveles de resistencia y estilos de conducta tipo A (alta competitividad, hostilidad y una necesidad excesiva de control). En contraposición a esto, los sujetos que presentan una personalidad de tipo resistente (*hardiness*), autoeficacia e inteligencia emocional, lo experimentan con menos frecuencia [28, 32].

La investigación sobre las cinco grandes dimensiones (*Big Five*) de la personalidad ha encontrado que el desgaste profesional está vinculado a la dimensión del neuroticismo. Esta dimensión incluye los rasgos de ansiedad, hostilidad, depresión, conciencia de sí

mismo y vulnerabilidad. Los individuos con elevados niveles de neuroticismo son emocionalmente inestables y propensos al distrés psicológico. Consecuentemente, las personas con estas características de personalidad serían más vulnerables al *burnout* [28, 32].

Estrategias de afrontamiento. Las estrategias de afrontamiento utilizadas por los profesionales de la educación también han presentado efectos facilitadores del síndrome de *burnout*. Diversas investigaciones han hallado que los sujetos que emplean habitualmente estrategias de carácter activo o centradas en el problema, reflejan menos sentimientos de desgaste profesional que los individuos que utilizan estrategias centradas en la evitación o centradas en la emoción [49].

Discusión y conclusiones

El propósito de este trabajo es realizar una revisión sistemática exploratoria de estudios empíricos y teóricos que han analizado desencadenantes y facilitadores del síndrome de *burnout* en profesionales de la educación en diversos países.

En este sentido, en cuanto a los desencadenantes del desgaste profesional fueron detectados los siguientes: a) entorno laboral, b) sobrecarga laboral, c) conflicto del rol y ambigüedad de rol, d) relaciones interpersonales, e) desarrollo de la carrera profesional, f) uso de las tecnologías de la comunicación y de la información y g) estructura organizativa. Estos hallazgos son afines con revisiones previas [e. g., 1, 2, 49] que han encontrado, en otras profesiones (médicos, enfermeros, trabajadores sociales, policías, psicólogos, entre otros), predictores similares del burnout a los detectados en los docentes.

En lo que respecta a los facilitadores del burnout en los docentes se informaron los siguientes factores predisponentes: a) características sociodemográficas (e.g., mayor edad, estar casado, mayor antigüedad, entre otras), b) características de personalidad (e.g., baja autoestima, neuroticismo, personalidad tipo A y locus de control externo) y c) estilo de afrontamiento (i.e., estrategias centradas en la evitación o en la emoción). Estos

resultados son afines con revisiones previas que han analizado el *burnout* en otras profesiones [e.g., 1, 2, 49].

De la revisión exploratoria realizada en este tópico, se puede concluir que, si bien un desajuste entre la persona y factores contextuales del ambiente laboral pueden incrementar el riesgo de desgaste profesional, algunas características personales pueden actuar como facilitadores o inhibidores frente a dichos estresores laborales.

Los hallazgos de la presente *scoping review* pueden resultar útiles para el diseño e implementación de estrategias de prevención y/o abordaje del síndrome de *burnout* en profesionales del área educativa. Asimismo, es recomendable para investigadores del área, puesto que les posibilitaría conocer los estresores y facilitadores del desgaste profesional que han sido estudiados por la literatura especializada. No obstante, es importante destacar que el presente trabajo se ve limitado por los criterios de elegibilidad propues-

tos. Futuras revisiones podrían incluir búsquedas en otros idiomas, de metodología cualitativa y/o ampliar el rango de los años de publicación, entre otros criterios.

Finalmente, dado que el desgaste profesional puede tener consecuencias adversas para los docentes que lo padecen (e.g., problemas de salud física y mental) como para los educandos (e.g., deterioro en el vínculo pedagógico, en la calidad de la enseñanza, etc.) y las instituciones educativas (e.g., baja satisfacción laboral, absentismo laboral, propensión al abandono de la profesión docente y/o de la institución educativa, etc.), se estima necesario implementar acciones preventivas para poder lidiar con este desajuste psicológico desde el plano individual como organizacional. Se espera con el presente trabajo aportar conocimiento valioso respecto del efecto protector y/o perjudicial que pueden tener algunas variables psicosociales personales y laborales en el desarrollo del síndrome de quemarse en el trabajo en el ámbito de la educación formal.

Referencias

1. Adriaenssens J, De Gucht V, Maes S. Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: a systematic review of 25 years of research. *Int J Nurs Stud*. 2015;52(2):649-61. PMID: 25468279 DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2014.11.004
2. Bria M, Baban A, Dumitrascu DL. Systematic review of burnout risk factors among European healthcare professionals. *Cogn Brain Behav*. 2012;16(3):423-52.
3. Carlotto MS, Gonçalves Câmara S. Prevalence and predictors of Burnout Syndrome among public elementary school teachers. *Anál Psicol*. 2019;37(2):135-46. Available from: http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312019000200002&lng=es&nrm=iso
4. Çetin C, Çolak M. Job insecurity and burnout among teachers in turkey. *Int J Hum Res Stud*. 2020;10(2):197-219. DOI: 10.5296/ijhrs.v10i2.17053
5. De Heus P, Diekstra R. Do teachers burn out more easily? A comparison of teachers with other social professions on work stress and burnout symptoms. In: Vandenberghe R, Huberman A, editors. *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*. New York: Cambridge University Press; 1999. p.269-284.
6. Díaz Bambula F, Gómez Barrios IC. La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre el 2000 y el 2010. *Psicol Caribe (Barranquilla)*. 2016;33(1):113-31. DOI: 10.14482/psdc.33.1.8065
7. Edú-Valsania S, Laguía A, Moriano JA. Burnout: A review of theory and measurement. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19(3):1-27. PMID: 35162802 DOI: 10.3390/ijerph19031780
8. Extremera N, Durán MA, Rey L. Recursos personales, síndrome de estar quemado por el trabajo y sintomatología asociada al estrés en docentes de enseñanza primaria y secundaria. *Ansiedad Estrés*. 2010;16(1):47-60.
9. Freudenberger HJ. Staff burn-out. *J Soc Issues*. 1974;30(1):159-65.
10. Freudenberger HJ. The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research Practice*. 1975;12(1):73-82. DOI: 10.1037/h0086411
11. García-Carmona M, Marín MD, Aguayo R. Burnout syndrome in secondary school teachers: A systematic review and meta-analysis.

- Soc Psychol Educ. 2019;22(1):189-208. DOI: 10.1007/s11218-018-9471-9
12. Gastaldi FGM, Pasta T, Longobardi C, Prino LE, Quaglia R. Measuring the influence of stress and burnout in teacher-child relationship. *Eur J Educ Psychol*. 2014;7(1):17-28. DOI: 10.30552/ejep.v7i1.99
 13. Genoud PA, Brodard F, Reicherts M. Facteurs de stress et burnout chez les enseignants de l'école primaire. *Eur Rev Appl Psychol*. 2009; 59(1): 37-45. DOI: 10.1016/j.erap.2007.03.001
 14. Ghanizadeh A, Jahedizadeh S. Teacher burnout: A review of sources and ramifications. *British Journal of Education, Society Behavioural Science*. 2015;6(1):24-39. DOI: 10.9734/BJESBS/2015/15162
 15. Ghorpade J, Lackritz J, Singh G. Personality as a moderator of the relationship between role conflict, role ambiguity, and burnout. *J Appl Soc Psychol*. 2011;41(6): 1275-98. DOI: 10.1111/j.1559-1816.2011.00763.x
 16. Gil-Monte PR. El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Ediciones Pirámide; 2005.
 17. Gil-Monte PR, Peiró JM. Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis; 1997.
 18. Kinman G, Wray S, Strange C. Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: The role of workplace social support. *Educ Psychol*. 2011;31(7):843-56. DOI: 10.1080/01443410.2011.608650
 19. León-Rubio JM, Cantero FJ, León-Pérez JM. Diferencias del rol desempeñado por la autoeficacia en el burnout percibido por el personal universitario en función de las condiciones de trabajo. *An Psicol*. 2011;27(2):518-526. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16720051027.pdf>.
 20. LiPing D, Shu Z, RuiHong D. Status of primary and middle school teachers' job burnout and social support and correlation analysis. *Modern Preventive Medicine*. 2010;37(7):1284-1289. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?file name=XDYF201007042&dbcode=CJFQ&db name=CJFD2010&v>
 21. Lorente Pietro L, Salanova M, Martínez I, Schaufeli W. Extension of the job demands-resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema*. 2008;20(3):354-60. PMID: 18674427
 22. Lozada Núñez D, Paredes Santiago M, Viloria Marín H, Rivadeneira Rivadeneira DE. Riesgos en el uso de Whatsapp: sobrecarga y desgaste profesional en docentes universitarios. *Universidad y Sociedad (Cienfuegos)*. 2021;13(1):219-26. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1916>
 23. Lubbadah T. Job burnout: a general literature review. *Int Rev Manag Mark*. 2020;10(3):7-15. DOI: 10.32479/irmm.9398
 24. Marucco MA, Flamenco E, Ragazzoli PN. Estudio para evaluar el Síndrome de Quemarse por el trabajo (burnout) y la calidad de vida laboral en docentes de Educación primaria básica (ex EGB 1 y 2) del Programa Integral Para la Igualdad Educativa del Conurbano Bonaerense Sur. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina; 2009. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/burnout_docentes.pdf.
 25. Maslach C. Burned-out. *Hum Behav*. 1976;5(9):16-22.
 26. Maslach C. Burnout: The Cost of Caring. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall; 1982.
 27. Maslach C. Burnout: a multidimensional perspective. In: Schaufeli WB, Maslach C, Marek T, editors. *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Washington, DC: Taylor Francis; 1993. p.19-32.
 28. Maslach C. Comprendiendo el burnout. *Cienc Trab*. 2009;11(32):37-43.
 29. Maslach C, Jackson SE. Maslach Burnout Inventory: manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1986.
 30. Maslach C, Leiter MP. Understanding burnout: New models. In: Cooper CL, Quick JC, editors. *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. Hoboken, NJ: Wiley Blackwell; 2017. p.36-56.
 31. Maslach C, Leiter MP, Schaufeli WB. Measuring burnout. In Cooper C L, Cartwright S, editors. *The Oxford Handbook of Organizational Wellbeing* Oxford: Oxford University Press; 2008. p.86-108.
 32. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annu Rev Psychol*. 2001;52(1):397-422. PMID: 11148311 DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
 33. Mendizábal N. Condiciones de trabajo y salud de los docentes primarios de la Provincia de Buenos Aires. En Frigerio G, Kornblit A, Llomovate S, Mendizábal N, Mignone E, Neffa JC. *El sistema educativo como ámbito laboral*. Buenos Aires: Oficina de Publicaciones Ciclo Básico Común, Universidad de Buenos Aires; 1995. p.97-146.
 34. Mendoza García E. Competencia digital, burnout y compromiso organizacional en educadores de universidades privadas en el contex-

- to de la COVID-19. *Apunt Univ.* 2022;12(3):446-64. DOI: 10.17162/au.v12i3.1141
35. Menghi MS. Recursos psicosociales y manejo del estrés en docentes [Tesis doctoral]. Buenos Aires: Universidad Católica Argentina "Santa María de los Buenos Aires"; 2015. Disponible en: <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/5121/doc.pdf>
 36. Mercado-Salgado P, Gil-Monte PR. Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios (salud y educación). *Innovar.* 2010;20(38):161-74. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512010000300012
 37. Mukundan J, Khandehroo K. Burnout among English language teachers in Malaysia. *Contemp Issues Educ Res (Littleton).* 2010;3(1):71-6. DOI: 10.19030/cier.v3i1.163
 38. Munn Z, Peters MD, Stern C, Tufanaru C, McArthur A, Aromataris E. Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Med Res Methodol.* 2018; 18(1): 1-7. PMID: 30453902 DOI: 10.1186/s12874-018-0611-x
 39. Papastylanou A, Kaila M, Polychronopoulos M. Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Soc Psychol Educ.* 2009;12(3):295-314. DOI: 10.1007/s11218-008-9086-7
 40. Peiró JM. *Desencadenantes del estrés laboral.* Madrid: Pirámide; 2005.
 41. Petkovic N, Macesic D, Balos V, Misic M, Djordjevic M. Burnout syndrome among special education professionals. *HealthMed.* 2012;6(10):3403-11.
 42. Polatcan M, Cansoy R, Kiliç AÇ. Examining empirical studies on teacher burnout: A systematic review. *Hacet Eğit Derg.* 2020;35(4):858-73. DOI: 10.16986/HUJE.2019054890
 43. Salanova M, Martínez IM, Lorente L. ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente?: Un estudio longitudinal. *Rev Psicol Trab Organ.* 2005;21(1-2):37-54. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039003.pdf>
 44. Schaufeli WB. Past performance and future perspectives of burnout research. *SA J Ind Psychol.* 2003;29(4):1-15. DOI: 10.4102/sajip.v29i4.127
 45. Schaufeli WB, Buunk BP. Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In Schabracq MJ, Winnubst JA, Cooper CL, editors. *The handbook of work and health psychology.* Chichester UK: John Wiley Sons; 2003. p.383-425.
 46. Schaufeli WB, Enzmann D. *The burnout companion to study and practice: A critical analysis.* London: Taylor Francis; 1998.
 47. Schaufeli WB, Leiter MP, Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. *Career Dev Int.* 2009;14(3):204-20. DOI: 10.1108/13620430910966406
 48. Shaheen F, Mahmood N. Burnout and its predictors: Testing a model among public school teachers. *Pak J Psychol Res.* 2020;35(2):355-72. DOI: 10.33824/PJPR.2020.35.2.19
 49. Shoman Y, El May E, Marca SC, Wild P; Bianchi R, Bugge MD, et al. Predictors of Occupational Burnout: A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health.* 2021; 18(17):9188. PMID: 34501782 DOI: 10.3390/ijerph18179188
 50. Song Z. Current situation of job burnout of junior high school teachers in Shangqiu urban areas and its relationship with social support. *Front Educ China.* 2008;3(2):295-309. DOI: 10.1007/s11516-008-0019-1
 51. Sulea C, Filipescu R, Horga A, Ortan C, Fischmann G. Interpersonal mistreatment at work and burnout among teachers. *Cogn Brain Behav.* 2012;16(4):553-70.
 52. Szabo E, Jagodics B. Teacher burnout in the light of workplace, organizational, and social factors. *Hung Educ Res J.* 2019;9(3):539-59. DOI: 10.1556/063.9.2019.3.44
 53. Tabares-Díaz YA, Martínez-Daza VA, Matabanchoy-Tulcán SM. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Univ Salud.* 2020; 22(3): 265-279. DOI: 10.22267/rus.202203.199
 54. Terán Rosero AC, Botero Álvarez CC. Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Rev Iberoam Psicol Cienc Tecnol.* 2012;5(2):95-106. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4905096.pdf>
 55. Unda Rojas S. Estudio de prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) y su asociación con sobrecarga y autoeficacia en maestros de primaria de la Ciudad de México. *Cienc Trab.* 2010;12(35):257-62.
 56. Van Droogenbroeck F, Spruyt B, Vanroelen C. Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teach Teach Educ.* 2014;43:99-109. DOI: 10.1016/j.tate.2014.07.005
 57. Villamar Sánchez D, Juárez García A, González Corzo IG, Osnaya Moreno M. Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propós Represent.* 2019;7(3):111-26. DOI: 10.20511/pyr2019.v7n3.360