



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

La importancia de prevenir el *burnout* en docentes de centros escolares

Autora: María Eugenia Albors Montaner

Directora : Marta Domínguez Milanés

Madrid

2025/2026

Índice

1.Introducción.....	3
2.Metodología.....	5
2.1 Objetivos	5
3.Síndrome del desgaste ocupacional.....	6
3.1 Evolución del burnout y definición	6
3.2 Sintomatología para el trabajador	7
3.3 Distinción del burnout con otras patologías	9
3.4 Evaluación del <i>burnout</i> en docentes	10
4.Análisis explicativo del <i>burnout</i>	10
4.1 Modelos causales	10
4.2 Estados sucesivos del burnout	14
4.3 Variables de la docencia.....	15
4.4 Repercusión para los alumnos	19
4.5 Factores de protección para los docentes.....	20
5.La importancia de la prevención	23
5.1Políticas educativas.....	23
5.2 Prevención Escolar	25
5.3Prevención individual	26
6.Conclusión	29
7.Bibliografía.....	31

La importancia de prevenir el *burnout* en docentes de centros escolares

1.Introducción

Actualmente el mundo se caracteriza por cambios globales de naturaleza geopolítica, económica, social que están teniendo un impacto significativo en la manera que se afronta la vida.

El trabajo ocupa cada vez un lugar más relevante en la existencia de las personas, invadiendo tiempo y espacio en otras áreas como la relacional y la personal, y al mismo tiempo constituyendo un pilar fundamental a la hora de construir la identidad. Además, con el desarrollo de la tecnología, internet, las redes sociales, parece que apenas haya desconexión laboral.

Como ejemplo, la noticia en el periódico Expansión publicada el 28 de Julio de 2025, mencionaba que en el estudio de Bienestar y Salud Laboral en España sostenía que el 13.4% de los encuestados atienden llamadas habitualmente fuera del horario laboral, y aproximadamente un 51,3% lo hace en alguna ocasión y un 35.2% menciona que puede desconectar totalmente.

Debido a estos porcentajes es probable que no haya apenas desconexión psicológica, lo cual podría contribuir a un apareamiento de estrés, después continuar como estrés crónico y por último desembocar en el síndrome del desgaste ocupacional o el *burnout*.

Hans Seyle, introdujo el concepto de trastorno general de adaptación, aproximadamente en 1936, (lo que en la actualidad es conocido como el estrés). Este autor define el concepto como una respuesta dada por el organismo al percibir una amenaza, con la finalidad de poder adaptarse al entorno.

Otro de los autores como Lazarus y Folkman (1984) describen el estrés en base a la interacción entre el individuo y el entorno, y la persona evalúa hasta qué punto las demandas ambientales son una amenaza, y si estas superan sus recursos para hacerlas frente.

Saber qué es el estrés es importante, ya que cada vez hay un mayor número de personas en la actualidad que cogen bajas por estado de agotamiento emocional, entre

ellos los docentes. Esto se puede reflejar en los siguientes datos mencionados a continuación.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), publicó un comunicado de prensa en Septiembre de 2022, junto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde solicitan medidas para poder tratar los problemas de salud mental en el entorno laboral. Estimaron que debido a la depresión y a la ansiedad se contabiliza aproximadamente 12.000 millones de días laborales.

Por otro lado, en España en las noticias del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST) en 2025 realizó una jornada sobre Salud mental. En ella se publicaron un resultado de porcentajes impactantes entre 2018 y 2024; en cuanto a los trastornos mentales relacionados al trabajo.

Concretamente, que las bajas por los síntomas emocionales han aumentado alrededor de 490%, el diagnóstico por estrés crónico 230% y por trastornos de ansiedad aumento 120%. Cabe destacar que la depresión suele ser el motivo con más frecuencia de incapacidad laboral de más de 15 días con una duración aproximada de 167,9 días. En estos datos se puede reflejar la enorme magnitud del problema de salud mental en el trabajo.

Entre las profesiones que más *burnout* se sufre, se encuentra la docencia, junto con el sector sanitario. Se realizó una investigación sobre el síndrome del *burnout* con un total de 1890 profesores de colegios en Sevilla, y obtuvieron los siguientes resultados; el 74% sufren de agotamiento emocional dentro del nivel medio y el 86,2% se debe a una falta de realización como puntuación de nivel medio.

Además, que según una encuesta realizada por las comisiones obreras (2024) “dos de cada tres docentes han padecido ansiedad o depresión”. Y estos sindicatos reclaman el tener como prioridad a los profesores que trabajan en los colegios, ya que está teniendo consecuencias en los propios profesionales.

A esto se le añade que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala la enseñanza como uno de los trabajos con un superior riesgo de estrés laboral, principalmente por el exceso de carga de trabajo, las grandes responsabilidades que conlleva el trabajo y el día a día con los retos de las aulas.

Por ello el interés de esta investigación es tratar de saber a qué nos referimos cuando estamos hablando de “estar quemado” o de *burnout* y profundizar en este concepto.

Al ser este síndrome reconocido como uno de los daños laborales de carácter psicosocial importantes, por ello es necesario investigar acerca de las herramientas necesarias para poder prevenir el burnout tanto a nivel profesional como escolar , poniendo el foco en las causas más frecuentes en la docencia e incidiendo en la importancia de salud mental.

2. Metodología

El trabajo se basa en una revisión cualitativa y actualización teórica sobre el *burnout* en docentes de centros escolares. Para ello la búsqueda de información se ha realizado a partir de páginas webs con alta fiabilidad.

Se han usado fuentes como Dialnet, Google Scholar, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT), Psychodoc, American Psychological Association (APA) , Dialnet, Eric, Ebsico, y la revista de Psicología y la Educación e incluso informes publicados por la Unidad general de los trabajadores (UGT) .

2.1 Objetivos

El objetivo general es identificar las estrategias de prevención útiles en la actualidad, basadas en las causas del *burnout* en docencia. Pero para abarcar el objetivo general, es importante comprender qué significa el concepto del *burnout* y por tanto conlleva a alcanzar los siguientes objetivos específicos:

1. Definir, explorar la evolución y medición del *burnout*.
2. Revisar los modelos relacionados con el *burnout*.
3. Diferenciar entre el *burnout* y otros conceptos.
4. Identificar las principales causas y variables del síndrome en la docencia escolar.
5. Describir programas para una adecuada prevención en la docencia e informar acerca de la importancia del bienestar del profesorado.

3. Síndrome del desgaste ocupacional

3.1 Evolución del burnout y definición

El término del *burnout* se empezó a conocer inicialmente en 1974 por un médico psiquiatra llamado Herbert Freudenberg, el cual entendía el *burnout* como una percepción de sentirse fracasado junto con una vivencia de agotamiento fruto de exigencias que superan las energías y las habilidades personales del trabajador. Las personas se caracterizan por una pérdida de sensibilidad, tomando una actitud distante.

Más tarde en 1977, Christina Maslach expuso el síndrome del trabajador quemado en la Asociación Americana de Psicólogos, el cual hacía referencia que lo sufrían aquellas personas que tenía un trato directo con otras.

Durante los años 80, se trabaja sobre el concepto, enfocado tanto en el sector sanitario como relacionado con el ámbito deportivo, debido a la reducción del rendimiento deportivo, pero durante los años 90 es cuando se llega a conceptualizar el término. En 1981 se publicó el Maslach Burnout Inventory (Christina Maslach y Jackson), para medir el *burnout*, especialmente diseñado para medir el burnout en profesiones de ayuda y de servicios.

Estos autores describen el síndrome, y será la definición más utilizada en la actualidad. El *burnout* será definido como una respuesta al estrés laboral crónico que conduce a un agotamiento emocional (aquella sensación relacionada con el “no poder más”), despersonalización (caracterizado por sentimientos negativos, actitudes y comportamientos de descaro) y escasa realización personal (autoevaluación negativa). Este síndrome tendrá consecuencias tanto individuales, organizacionales y sociales.

Más tarde Pines y Aronson (1988), proporcionan una definición general aplicada a diversos contextos laborales. Lo describirán como el estado de agotamiento en tres dimensiones (mental, física y emocional) causada por el empeño crónico en el puesto laboral.

Otro autor, reconocido es García Izquierdo (1991), que delimita el *Burnout* a un problema de aquellas profesiones relacionadas con servicios humanos, relacionadas con la atención continua del cliente, incidiendo en la implicación psico-emocional.

En cuanto a la delimitación del *burnout*, se pueden distinguir dos visiones distintas las cuales se ha inspirado los distintos autores. Por un lado, la clínica, relacionada con el estado de estrés laboral, y se apoyaron autores como Fredenberger , Pines y Aaronson (1988) , y en segundo lugar una visión relacionada con lo psicosocial, vinculándolo con un proceso que da lugar debido a la interacción de variables individuales y el trabajo, como por ejemplo Gil-Monte y Peiró (1977).

Este autor menciona que es una respuesta debido al estrés laboral estable, junto con una experiencia subjetiva interna que reúne cognición, actitud, y emoción, provocando al sujeto consecuencias psicológicas y fisiológicas negativas, las cuales afectan tanto a la persona como para la institución.

Maslach y Leiter (2008) asocian el síndrome del trabajador quemado al trabajo (SQT), a características como la falta de previsibilidad, o vivencias de injusticia e incluso no tener claro el rol que se tiene que desempeñar.

Por tanto en la evolución del *burnout* comenzó como una observación clínica y terminó siendo validado por la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE -11). Según la CIE, lo describe como “síndrome conceptualizado del estrés crónico en el lugar del trabajo que no se ha manejado con éxito”, asociado a la subcategoría “problemas asociados con empleo o desempleo” y aparece codificado como QD85.

Su implementación fue en enero de 2022, ya que anteriormente en el CIE-10, este término se asociaba a problemas asociados a las complicaciones en el control de la vida. El *burnout* no aparece en la DSM-V, debido a que no se trata de un trastorno, ya que el estresante principal es el trabajo y la persona se suele sentir quemada por el rol profesional que está desempeñando.

3.2 Sintomatología para el trabajador

El síndrome del trabajador quemado puede afectar al docente tanto a nivel físico como nivel psicológico. Esto se refleja en distintos ámbitos, como en el desempeño laboral, en el absentismo , en cómo se encuentra de salud, entre otros indicadores.

Según el Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (INSHT), los síntomas principales para el trabajador se agrupan en cinco categorías diferentes. Hay síntomas asociados a la conducta (relacionada con conductas agresivas o el absentismo laboral), la emoción (distancia afectivamente como mecanismo de defensa, ansiedad, una baja tolerancia la frustración, o vivencias relacionadas con una baja realización personal), a la actitud (basada en apatía y pocas palabras en las interacciones), a las relaciones interpersonales y sociales (se toma una postura negativa hacia la vida en general, y suele aumentar los problemas con las relaciones) y psicosomáticos (relacionados con una alteración en los distintos sistemas del organismo, o un cansancio que llega hasta el agotamiento).

Los síntomas más significativos que se ajustan al *burnout* sería la ausencia de antecedentes psicopatológicos, una actitud negativa marcada por un agotamiento emocional y acompañada de una reducción de eficacia en el trabajo (INSHT).

Una persona quemada por el trabajo se caracteriza por no tener energías y ganas, menor interés por los clientes y a estos los verá como desmotivados y surgirá la necesidad de cambiar de trabajo y un elevado absentismo.

La Unidad general de trabajadores (UGT) publicó un informe en 2024, donde mostró que, en España de 9.174.689 bajas laborales en el año 2023, de trastornos mentales son 603.521 por trastornos mentales. Este documento también hará referencia que las mujeres y los jóvenes (entre los 16 y los 35 años) son aquellos que tienen más bajas por motivo de salud mental. En cuanto a las consecuencias emocionales se relacionan principalmente con unos síntomas de ansiedad y depresión.

Estos dos cuadros clínicos son los principales problemas de salud mental, según el informe realizado por el grupo de especialistas que analizan el impacto de la precariedad del trabajo en la salud mental en España (2023).

Además, que también destaca que en España hay un número elevado de casos de problemas de salud mental estableciendo que personas mayores de 15 años o más, el 5.8% muestra ansiedad y 5.3% padece de depresión. La ansiedad y la depresión es la sintomatología más común en los docentes que sufren de *burnout*.

La sintomatología relacionada con el docente se manifiesta en elevar la voz o dar golpes al escritorio cuando se trata de algo sin relevancia, cuando tiene la responsabilidad de un acontecimiento tiende a desviar la culpa hacia otros individuos o a la “escuela”, el profesor/a se observa físicamente con aspecto cansado, el docente llega tarde a las clases, y permite la salida antes de la hora a los alumnos e incluso en algunas ocasiones llega a contar problemas personales con el alumnado.

3.3 Distinción del burnout con otras patologías

Es importante hacer una distinción con el *burnout* y otros conceptos. El estrés hace referencia a hiperactividad emocional, plena implicación sobre aquello que lo provoca, además el estrés puede llegar a ser positivo porque ayuda a mantener cierto rendimiento (eustrés). Mientras que el *burnout* se asocia a una situación prolongada de estrés y desgaste emocional y poca implicación, este síndrome solo repercute negativamente.

Por otro lado, la fatiga (entendida como estar expuesto a las exigencias del trabajo durante un periodo de tiempo), hace referencia a periodos más rápidos de recuperación y el *burnout* requiere más tiempo.

Aunque es cierto que tanto la depresión como el *burnout* pueden tener sintomatologías parecidas, autores como McKight y Glass (1995), Durup y Leiter y Hallsten (1993), en sus investigaciones empíricas demostraron que hay una diferencia en el desarrollo y etiología (origen). La depresión muestra una correlación relevante con el cansancio, pero no tanto con las otras dimensiones como la realización personal y la despersonalización.

Con una muestra de 834 docentes de colegios españoles, se realizó un estudio en 2020 cuyo objetivo era saber cómo la ansiedad predice el burnout, y se encontró que según la puntuación se podría establecer las diferencias, se halló que aquellas personas con un mayor puntaje en ansiedad, eran más probable que presentasen agotamiento emocional, sin embargo aquellas personas que mostraban menor ansiedad era más probable que mostrasen realización personal. Así como el estrés es aquel componente que mejor predice el *burnout*.

3.4 Evaluación del *burnout* en docentes

Se han inventado distintos cuestionarios que midan el *burnout*, pero se han desarrollado algunos que específicamente están adaptados para los docentes. Entre los más conocidos y utilizados encontramos cuestionarios como; Teacher Burnout escale de Seidman y Zager (1986-1987), en este cuestionario se centran en cuatro factores diferentes como es la satisfacción con el trabajo, el apoyo por parte de las administraciones que están percibiendo, el afrontamiento frente a situaciones de estrés y las actitudes que tienen los docentes hacia los alumnos. Así como la Escala de Estrés Percibido de Cohen del autor Cohen, Kamarak y Mermelstein (1983), donde aborda principalmente el tema del estrés percibido.

El test más utilizado suele ser la escala de medición de Engagement-Burnout, MBI-GS (Maslach, Jackson, y Leiter de 1996), en este lo que se suele valorar es la percepción que tiene la persona sobre sí misma sobre la energía, la involucración y la eficacia entre otras variables. El test más recomendable para medir el *burnout* en general sería el Maslach Burnout Inventor(1981), ya que es utilizado en el 51,4 % de los estudios.

Y otros test como Staff Burnout Scale, Versión Español de MBI-ES (Maslach y Jackson, 1986), este instrumento está compuesto por 22 preguntas, que miden las tres variables de las autoras, Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

El cuestionario del burnout del profesorado (Moreno -Jiménez, Oliver y aragoneses, 1993, citado en Bermejo 2012), esta prueba pone más el enfoque en factores como el estrés, el *burnout*, y aquellos problemas administrativos que puedan aparecer y para directores de centros escolares en 2010 se desarrolló “Inventario síndrome burnout en la dirección escolar” por Tejero y Fenandez y Caballo.

4. Análisis explicativo del *burnout*

4.1 Modelos causales

Hay diversos modelos explicativos en el *burnout*, ya que se ve a este síndrome como un proceso y no como un estado. Existen diversas etiologías debido a que se trata de un fenómeno multicausal, sin embargo existe una clasificación relevante en la actualidad es la realizada por Gil – Monte y Peiró (1997), donde agrupo los modelos en

cuatro grupos diferentes. Entre ellos encontramos la teoría sociocognitiva del yo, la teoría del intercambio social, la teoría estructural y por último la organizacional.

Uno de los modelos se basa en la teoría sociocognitiva del yo, ponen énfasis a variables como el autoconcepto, dando importancia a los pensamientos y el esfuerzo para poder conseguir los objetivos propuestos. Esta teoría tiene de base dos ideas fundamentales de Bandura, menciona que las cogniciones de las personas tienen un impacto en aquello que están percibiendo, y al mismo tiempo estas cogniciones pueden ser influenciadas por el resultado de las acciones y aquello que haya observado en otros individuos.

Desde este planteamiento parte el modelo de competencia social de Harrison (1983), asocia el *burnout* directamente a la eficacia que percibe el sujeto, y esta depende de tres factores diferentes, el primero es aquel factor que le sea de ayuda, el segundo aquello que suponga un impedimento y el tercero la motivación que tenga el propio trabajador. Lo que ocurre es que cuando están esos factores que complican conseguir las metas la autoeficacia se ve perjudicada, y tenderá a disminuir y si esta situación se alarga en el tiempo puede llevar al *burnout*. Así como también destaca el modelo de autoeficacia de Cherniss (1993), para este autor pone el foco en los objetivos, y como la realización de este, puede hacer que una persona se sienta con autoeficacia con el trabajo, entonces aquellos que dispongan de ella tienen menor probabilidad de desarrollar el *burnout*.

Otro de los modelos es el de la teoría del intercambio social, que explica que la persona cuando se relaciona con otros compañeros tiende a compararse con ellos, y a partir de ahí podría surgir una mayor probabilidad de aumentar el *burnout*.

Autores como Buunk y Schaufeli (1993), harán referencia a tres principales conceptos relacionados con esta teoría, entre ellos encontramos el no saber qué puede pasar, no saber qué hacer, en segundo lugar, hace referencia a las relaciones, si la persona percibe que si se le devuelve lo que está dando, y por último la habilidad de poder controlar la repercusión que tiene sobre las propias acciones.

Después encontramos la teoría estructural, cuya idea central es que el estrés surge debido a que no hay equilibrio entre lo que percibe la persona de las demandas y el poder hacer frente a ellas, pero principalmente se tiene en cuenta aquellos antecedentes que son de la persona, interpersonales y los organizacionales.

El modelo desarrollado en 1997 por Gil-Monte y Peiró mencionará que el síndrome del trabajador quemado es una respuesta al estrés que percibe el propio trabajador y aparece fruto de tratar de hacer frente a una situación y darse cuenta de que la estrategia que está utilizando no es la mejor, además que puede verse influida por las consecuencias como por ejemplo la evitación.

Además, para Gil-Monte, Peiró y Valcárcel (1995) subrayan que el proceso del *burnout* inicia con dos elementos al mismo tiempo, por un lado el agotamiento emocional y por el otro hay una baja realización personal en el trabajo lo que finalmente acaba llevando al desarrollo de la despersonalización.

Por tanto, según estos autores, el *burnout* es definido como una respuesta a como el trabajador percibe su propio estrés que aparece después de la reevaluación cognitiva ya que aquellas estrategias usadas por el individuo no son suficientes para hacer frente al estrés.

La teoría organizacional, hace referencia a que hay una serie de estresores (como por ejemplo las funciones, el apoyo que percibe, el clima y la cultura) y una serie de estrategias para afrontar los que utiliza para afrontar aquello que le genera estrés, y depende del tipo de estructura que tenga la organización y de la institucionalización del apoyo social. Cada uno de ellos otorga un peso a variables diferentes. Por tanto, esto refleja que depende de la persona y el contexto laboral.

Uno de los modelos más reconocidos dentro de esta teoría, es el modelo de las demandas y recursos laborales, donde el bienestar recae en el equilibrio de ambas para alcanzar los objetivos, en el colegio se puede aplicar debido a que dependiendo de la cantidad de recursos que tenga el centro, el docente podrá o no hacer frente a esas demandas laborales (Demerouti, et al., 2001; OCDE, 2019; Viac y Fraser, 2020).

Schaufeli y Enzman (1998) llevaron a cabo cuatro aproximaciones teóricas relacionadas con el *burnout*, en las cuales encontramos aquellas que es individual, como el propio nombre indica hará referencia al individuo, o interpersonal que se centra en las relaciones con las otras personas, o aquella que es organizacional y social.

En cuanto a la docencia se han desarrollado distintos modelos explicativos del *burnout* en los profesores. Las variables que mayor impacto tienen según la autora Byrne en 1999 dirá que es la cantidad de trabajos, el clima en el aula y la autoestima del propio profesor, tras la investigación realizada en Canadá en colaboración con profesores de distintos cursos.

Ese mismo año Rudow (1999, citado en Serrano ,2017) desarrolló un modelo denominado “Modelo de reacciones negativas de tensión y consecuencias en la actividad docente”, este autor atribuye las causas al estrés continuado y al exceso de carga laboral (escasos recursos o apoyo, malentendidos con familias o profesores o la preparación de clases y corrección), lo que después puede llevar al desarrollo de distintas enfermedades psicosomáticas.

Sin embargo, autores como Kennth Leithwood, Heather Menzies y Doris Jantzi (1999), no enfatizan tanto las habilidades del profesor, sino que hacen referencia a conceptos también muy relevantes que pueden ocasionar el *burnout* como aquellos cambios que puedan ocurrir en el colegio, las decisiones de los jefes, y factores organizacionales como podría ser el clima escolar aquellas reformas educativas y personales.

Finalmente , encontramos el modelo más validado a nivel científico cuyos autores son Maslach y Leiter (1999), donde se hablan de las tres dimensiones comentadas ya anteriormente, se comienza con el agotamiento emocional (donde la persona se siente abrumada por el trabajo que ha realizado), después se da lugar a la despersonalización (falta de vinculación hacia los sujetos o alumnos en caso de los docentes) y por último se da una fase de una baja realización personal, fruto de excesivas demandas y falta de recursos.

Más tarde Dorman (2003) realiza un estudio con 246 profesores de colegios privados y mencionará que otra principal causa que influye en la aparición del *burnout* en docencia es la visión que tiene acerca del alumnado y la conducta que estos desempeñan.

Por tanto, habrá algunos autores que den más peso a variables relacionadas con la persona como Byrne y Rudow (1999) u otros autores que den más valor a las variables de la institución. En específico el modelo de Maslach y Leiter es aquel que afirma que es fruto de la interacción de ambos.

4.2 Estados sucesivos del burnout

Según Cherniss (1982) este síndrome es un proceso continuo, donde el sujeto se trata de adaptar psicológicamente a un trabajo estresante, además la persona ya está estresada, ambas causas contribuyen a que haya falta de compromiso por parte del docente. Además, este autor asocia la sintomatología de sentimiento de fracaso del trabajo a aquellos que se experimentan en el síndrome del trabajador quemado.

Por tanto, se puede agrupar en tres fases en la que la persona va manifestando fisiológicamente, mientras va transcurriendo el tiempo, comienza con que las demandas del trabajo superan los recursos de la persona tanto materiales como humanos desembocando en estrés (fase de estrés). Después la segunda fase se caracteriza por exceso de esfuerzo donde aparece la ansiedad o la fatiga fruto de esfuerzo excesivo (fase de agotamiento). Y, por último, el sujeto tiene que adaptarse psicológicamente a la situación, por tanto, adopta conductas defensivas caracterizadas por retirada, o distanciamiento emocional (fase de afrontamiento).

Hans Seyle, a su vez también describirá tres fases que atraviesa el burnout; una fase de alarma, que incluye la preparación para ejecutar una respuesta. Otra fase de resistencia o de adaptación caracterizada por aquellos cambios que facilitaran hacer frente a la situación y por último, la fase de agotamiento caracterizada por el desgaste de la energía usada para reaccionar a la amenaza.

En 2001, Cibanal distinguirá cuatro fases diferentes. La primera de ellas es el entusiasmo, caracterizado por los trabajadores que tienen mucha energía y haya implicación en el trabajo.

Después una segunda fase de estancamiento sucede cuando no llegan a lograrse las expectativas del trabajo, seguida de una fase de frustración se produce porque ven un desequilibrio entre aquello que están aportando y el resultado final, lo que genera sentimientos negativos y desilusión, esta frustración perdura en el tiempo lo que dará lugar a la fase de apatía, que se caracteriza cuando el trabajador evita cualquier cambio y trata de desvincularse.

4.3 Variables de la docencia

A continuación, se van a describir aquellas variables que están relacionados con el *burnout* en los profesores y las más estudiadas.

Según el Instituto nacional de seguridad e higiene en trabajo, las variables asociadas a la personalidad del individuo, afirma que aquellas personas que tienen un trastorno de personalidad tipo A , que se caracterizan por tener una baja estabilidad emocional y un locus de control externo tienen una mayor probabilidad de sufrir el síndrome del trabajador quemado (SQT). Además, entre las principales variables sociodemográficas encontramos el sexo, actualmente no existe unanimidad acerca de si los hombres o las mujeres son más propensos a sufrirlo, pero según hay diferencias entre dimensiones ya que los hombres sienten menor cansancio emocional que las mujeres, y los hombres suelen adoptar una actitud negativa.

La familia y el estado civil también influye en el *burnout*, aquellos profesores casados muestran menor *burnout* que aquellos que están casados y también se relacionaba con menor despersonalización y agotamiento emocional que aquellos que están solteros (Seltzer y Numerof , 1988; citado en Moriana, 2004). Mehmet Ali Akin (2019), tras una investigación con 490 sujetos, afirmó que estar casado se relaciona con menor despersonalización .Sin embargo, actualmente no hay consenso acerca de la relación. Además si se tienen en cuenta a los hijos , estos pueden funcionar como factor de protección (Maslach 1982 ; citado en Moriana, 2004), pero según Akin (2019) hay veces que a los padres se les complica compatibilizar el colegio con los hijos.

En cuanto al curso escolar , parece lógico pensar que a medida que vamos avanzando desde infantil a primaria van incrementando los niveles de *burnout* hasta bachillerato , pero autores como Gold y Grant (1993, citado en Moriana 2004) defendieron que los profesores de secundaria sufren mayor *burnout* asociado a poco interés por aprender por parte de los alumnos.

La Universidad de Oviedo y de la Coruña (2023) realizó un estudio con 113 docentes desde infantil a bachillerato, relacionando el síndrome del trabajador quemado con variables como los recursos personales o capital psicológico de la persona y la satisfacción laboral del maestro, hallaron que ambas variables cuanto mayores son estas variables, menor es la probabilidad de *burnout*. También se confirmó la relación directa con la autoeficacia, la cual es inversa con el síndrome del trabajador quemado.

La experiencia docente, es una variable muy estudiada en cuanto a la relación con el *burnout*. Por un lado, hay autores que han visto que a mayor edad y tener más experiencia puede llegar a mostrar más *burnout* (Graham, 1999), además el ANPE (2025), afirmó en una noticia la relación entre cuanto más años (más de 15 aproximadamente) ejerciendo la profesión más propensión a desarrollar el *burnout*. Sin embargo, en la dimensión de agotamiento emocional aquellos docentes que tienen menos de diez años de experiencia muestran más agotamiento emocional (Lu et al., 2010).

Por otro lado, la relación entre profesores y alumnos tiene un papel relevante, según un estudio publicado en 2024, por dos Universidades de China con una muestra de 680 profesores de Shanghái, basado en la respuesta de estos a 4 escalas validadas diferentes. Se llegó a dos conclusiones relevantes, aquellas relaciones que son buenas entre los profesores y los alumnos tienen relación con un menor agotamiento emocional, y en segundo lugar, cuando el profesor percibe que tiene una mayor autonomía para poder tomar distintas decisiones como por ejemplo poder decidir como poder organizar el aula y tiene una relación con un menor agotamiento emocional.

Además, el rol del profesor ha evolucionado a lo largo de los años. Antes era reconocido como una figura de autoridad en los colegios, y ahora los profesores suelen carecer de ella, la relación está caracterizada por ser más vertical y distante y en la actualidad más cercana y horizontal. Esta ambigüedad de rol se relaciona directamente con el agotamiento emocional, en el caso de los padres en el colegio se suelen involucrar más acerca de temas que son tareas para el profesor o acerca de la propia educación de sus hijos, lo que posiblemente se trataría de una fuente de estrés mayor, esto añadido a todas las tareas burocráticas, así afirmaba Fátima Guitart-Escudero (2026), en la Ponencia en la Universidad Pontificia de Comillas tras la elaboración del

artículo científico sobre el *burnout* y aquellos factores que son de riesgo y protectores en docentes de educación infantil.

Hembling y Gililand (1981, citado de Moriana , 2004) encuentran mayor evidencia dependiendo del curso y del año. En el caso de primaria se asocia a septiembre, diciembre, mayo y junio y secundaria se asocia más a meses como en septiembre y junio o la cantidad de alumnos. Sin embargo, esta última característica, se le añadirá el comportamiento de los alumnos en el aula, según indica el autor Petrie (2001, citado en Moriana, 2004).

Teniendo de base la teoría del intercambio social , Schaufeli (2005) realiza un estudio basado en la reciprocidad, como una variable que llega a causar el *burnout*. Se demostró que no hay un equilibrio entre lo que los profesores dan y aquello que reciben, principalmente en relación con la escuela y con los estudiantes.

Por otro lado en el periódico del Diario (2024) publicó una noticia donde las comisiones obreras (CCOO), realizaron diversas encuestas a docentes españoles, y aproximadamente el 73% afirmaban que no tienen la posibilidad de promocionar a otro puesto. La sensación de sentir que no avanzas más allá podría llevar a una frustración. A esto también se le añade que el 84% de las personas creen que su oficio no tiene reconocimiento por la sociedad.

Aquello que hayan aprendido los alumnos y cómo se encuentre anímicamente el profesor quemado también son variables que pueden influir , según un estudio realizado por la Universidad de Colombia (2016). En sus estudios concluyeron que a mayor nivel de *burnout*, menor es el aprendizaje por parte del alumnado, y esto se pudo reflejar en las tres diferentes variables propuestas por Maslach.

En la variable de agotamiento emocional, aquellos docentes con un bajo agotamiento los estudiantes obtienen mejor rendimiento. No obstante, cuando los estudiantes obtienen una peor puntuación los profesores suelen tener una alta despersonalización . Por tanto cuanto más “quemado” se halle el profesor, hay un menor rendimiento por parte del alumnado. Uno de los factores de riesgo es apenas recibir apoyo y reconocimiento , o que no haya apenas supervisión, ya que podría incrementar el riesgo de sufrir *burnout*.

Villa y Calvete (1996), mostraron relaciones importantes entre las creencias irracionales (pensamientos que no tienen una base lógica), *burnout* y el estrés. Por tanto, una variable que también puede influir es la creencia que tenga el docente sobre la percepción de el mismo. Estos autores encontraron que aquellos docentes que tenían creencias relacionadas con que no eran adecuados muestran puntuaciones más relacionadas con la sintomatología depresiva y el cansancio emocional.

En la actualidad la educación es una profesión perjudicada, con altas bajas laborales, en el periódico del País (Mayo de 2025) según Teresa Hernández, esto podría suceder debido a la excesiva burocracia y una mayor diversidad en las clases, con alumnos que no llegan a comprender el idioma.

Además se han realizado distintas investigaciones en cuanto a las principales causas del *burnout* en docencia y autores como Leonidas Kyriakides e Ioannou (2006), agrupan las causas del estrés de la docencia en diferentes grupos, trabajando con las variables más frecuentes en las distintas investigaciones, las cuales se relacionan con las actuales.

Se describió en su trabajo, cuando hay presión de tiempo (en el caso de la sobrecarga laboral), conflictos de rol (cuando por ejemplo puede haber una cierta cultura tradicional en un colegio y el profesor/a tiene una forma de pensar diferente y no comparte esos valores), condiciones del propio colegio como puede ser el caso de la distancia o que haya muchos alumnos por cursos, escaso poder en la toma de decisiones, escaso vínculo con otros profesores o aquellos sentimientos de no sentirse adecuado que pueden surgir al profesor/a cuando cree que no se está reconociendo el propio trabajo y por último se destaca otros estresores que pueden surgir en la propia organización o en el colegio.

Además de las tres dimensiones del *burnout* propuestas por Maslach, parece que la dimensión del agotamiento emocional es aquella que más se ve expresada por los distintos docentes, de hecho, así lo publicaba el País (2025), donde se especifica que el 50% de los profesores tienen desgaste emocional significativos.

Por tanto, hay un abanico de variables que pueden interactuar para llevar a causar el *burnout*, y es difícil delimitar un abanico específico de causas, habría que valorar cada caso en específico para determinarlas.

4.4 Repercusión para los alumnos

Cuando los profesores sufren de *burnout*, no solo les afecta a ellos mismos, sino que también repercute directamente al alumnado.

En el aula es un lugar donde las emociones del propio profesor se pueden ver expuestas y afectan directamente a los alumnos, de la misma manera que las de estos puede influir a los profesores.

Según el libro “Salud mental y bienestar emocional en la escuela” publicado este 2026, y dirigido por el Doctor Javier Urra. Explica él junto con varios profesionales de la salud , docentes y orientadores, las distintas repercusiones que pueden tener para los alumnos profesores con grandes niveles de estrés.

Los alumnos suelen ver a los profesores de los centros educativos como una figura de referencia personal, de enseñanza y de aprendizaje. Por tanto, sufrir de manera no controlada puede repercutir en distintos ámbitos, los alumnos pueden sufrir consecuencias emocionales, caracterizadas por el estado de inseguridad afectiva por parte de los profesores, lo que se podría asociar directamente a la pérdida de confianza de los alumnos en el docente o puede incluso afectar a la capacidad de los alumnos de autorregularse.

Así como el reflejo de un erróneo afrontamiento a situaciones con presión, lo que lleva al desarrollo de las habilidades de una manera más limitada, y a nivel académico también puede tener efectos relacionados con una menor motivación por parte del alumnado. Además, según este libro existe una correlación entre a mayor estrés un menor rendimiento escolar y una superior tasa de absentismo escolar.

Otro estudio realizado por la Universidad Tecnológica Intercontinental (2025), demostró una relación importante entre el rendimiento de los estudiantes y el estrés que tienen los docentes. Esto significa que a mayor estrés por parte del docente, menor rendimiento por parte de los alumnos, lo que se refleja en las calificaciones de los estudiantes.

Al mismo tiempo se vincula con una menor calidad de enseñanza ,por tanto peor integración de conocimientos y una relación más distante con los alumnos. Y esto puede llevar a un círculo sin salida, ya que el profesor que se siente agotado , despersonalizado

y poco satisfecho laboralmente influye en los alumnos de esta manera, los cuales probablemente responderán con una falta de motivación y compromiso, el cual retroalimenta al docente.

Por otro lado, el clima en el aula es menos dinámico influyendo la desmotivación del profesor en los alumnos, además que los propios docentes reconocen que en momentos cuando sienten mucha presión, ya sea por parte de la administración o por parte de los propios padres tendían a ser más impacientes y más irritables.

Sin duda la importancia de la relación entre profesor y alumno es importante para que este pueda aprender, pero si un profesor siente que está agobiado, no va a ser capaz de dar el apoyo que sería el ideal para que los alumnos se sientan con ganas de seguir aprendiendo.

4.5 Factores de protección para los docentes

Una de las ramas que está en auge en el siglo XX es la psicología positiva, esta surge en gran parte por cambiar el paradigma, y pasar de categorizar de enfermedad y enfocarse en lo dañino, a centrarse más en los aspectos positivos de la persona, no solo en aquello que es patológico.

Una de las teorías más reconocidas es la del bienestar psicológico, de Aaron Antonovsky (1979) publicada por la Revista Española de Salud pública (2011), en su modelo explica los dos factores que hacen que una persona esté saludable. Uno de ellos es la consciencia de sí mismo, este término engloba la habilidad que tiene el individuo para tener su identidad en relacionadas son las propias experiencias del individuo y sus expectativas. El segundo es el sentido de coherencia, la cual hace referencia a las competencias principalmente cognitivas que ayudan a interpretar la realidad, así como poder afrontar las situaciones complicadas de la vida y lo más relevante es que permite mantener la salud.

A raíz de la idea planteada por este autor, se puede relacionar el concepto de sentido de coherencia con el cómo las personas conservan su estado de salud, cuando hay demandas excesivas en el trabajo. En el caso de la docencia, esto se podría relacionar con aquellos factores de protección que hacen que puedan afrontar las exigencias del entorno.

Las comisiones obreras mencionan que el 70% de los docentes escogerían de nuevo ser profesores, ya y hay un alto nivel de vocación profesional, que puede actuar como un factor de protección frente a determinadas situaciones. Además tan solo un 7% de los profesores piensan en abandonarlo (El País, 2025)

Maslach (1999) menciona que tener hijos es uno de ellos debido a que lo asocia a tener una mayor capacidad de resolución de problemas con los niños. Así como tener estrategias cognitivas para afrontar los problemas puede ser también un factor de protección frente al *burnout*.

La inteligencia emocional tiene relación con que hay individuos que tienen un mayor aguante a aquellos estresores y tienen control sobre sus propias emociones como las de las personas que les rodean. Esto es un factor de protección ya que frente a los problemas tienden a minimizar las reacciones emocionales que no son adaptativas antes una situación y sobre todo se prioriza el optimismo, así argumentaban Pérez, Alegre y Bisquerra (2017).

Pero el factor recientemente que más destaca es la resiliencia, actualmente diversos estudios muestran que se ha encontrado niveles de correlación entre *burnout* y resiliencia, siendo esto una relación inversa, lo que quiere decir que a mayor resiliencia, menor impacto del estrés. Aquellos docentes que suelen ser más resilientes no suelen llegar al punto del *burnout* ya que suelen adaptarse a las situaciones. Sin embargo, aquellos docentes que mostraban una menor resiliencia suelen ellos mismos aumentar el cansancio por el trabajo.

Se asocia una mayor resiliencia a una mayor eficacia personal. Este término es entendido como una actitud optimista elegida por el individuo para hacer frente a las situaciones difíciles y otros factores de protección a destacar es un nivel alto en autoeficacia y de autocontrol. La mentalidad de la resiliencia es extraer un aprendizaje de aquello que no ha salido bien, y tratar de vincularlo a desarrollarse como persona. El órgano que trata de regular la respuesta del estrés y la resiliencia, es el cerebro. Esto tiene una base biológica, ya que ha demostrado la neurociencia que a partir de la plasticidad neuronal, el cerebro sabe reaccionar a los cambios. La resiliencia se suele vincular con una mayor eficacia personal (Tejedor y Mangas, 2016 como se citó en Vicente y Gabari, 2019).

Estos dos autores detectaron otro factor que actúa como protector es la relación que tiene el profesor con sus alumnos, ya que puede llegar a disminuir el agotamiento emocional. Y en cuanto a las variables que se suelen destacar como factores de protección, encontramos una mayor resistencia a la frustración, el positivismo (se suele vincular con seguridad y continuidad en la conducta) así como estar dotado de herramientas necesarias, y la resiliencia.

En el estudio más reciente (Mahdian, 2025), estudiaron las variables como la autoeficacia, el autoconcepto y la inteligencia emocional (saber controlar las propias emociones) en 319 profesores de inglés, y se reveló que estas principalmente funcionan como protectoras del agotamiento. Ya que un alto agotamiento se asocia a niveles más bajos de estas tres variables, dentro de estas variables destaco el factor de positivismo es el que tuvo una correlación negativa más significativa con el agotamiento y en el caso del autoconcepto fue la relación con los estudiantes y tener la capacidad de dar órdenes fue otro factor relevante para la autoeficacia.

Otro término con gran relevancia para hablar del burnout es del término anglosajón conocido como *engagement*. Maslach (1981) lo entiende como un concepto que podría ser lo contrario al *burnout*. Esto es porque se caracteriza por tener una cierta vitalidad, compromiso y tener efectividad. Además con el *engagement* también se relaciona con el apoyo que pueden proporcionar los compañeros, la devolución acerca del trabajo que se está desempeñando y la autonomía.

Autoras como Koyuncu, Burke & Fiksenbaum, (2006) realizaron un estudio acerca de los factores previos y consecuentes del *engagement*, contaron con una muestra de 286 personas que ocupaban un puesto directivo. El estudio se centró en variables que podrían predecir el *engagement*. Entre ellas son experiencias como tener control, sentirse gratificado, reconocido y sentir que realmente estas encajando con el puesto, y como consecuencia se obtuvo más satisfacción con el trabajo.

Según el estudio publicado por la Universidad de Navarra (2019), la resiliencia aporta un mejor afrontamiento del estrés, debido a que hay una relación positiva entre la resiliencia y la cognición y la emoción. Estos dos últimos componentes mencionados actúan como herramientas para lidiar con el estrés.

Así como tener el apoyo de los compañeros puede ayudar a reducir el *burnout*, debido a la comunicación de las experiencias y que entre ambos se puede llegar a una gestión adecuada a la hora de resolver problemas. Además, que los docentes que se sienten vinculados con otros profesores suelen presentar mayores niveles de bienestar y una mejor resolución a la hora de saber cómo gestionar el estrés.

5.La importancia de la prevención

El *burnout* en docencia es cada vez más frecuente en los centros escolares, y sufrirlo puede tener diversas repercusiones para el docente, además la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha caracterizado esta profesión de riesgo relacionando la salud física como la mental.

Entre las consecuencias personales más mencionadas destaca el no ser capaz de desconectar del trabajo, y tener que recurrir en exceso a sustancias estimulantes como el exceso de café, desembocando en mayor *burnout* así demostraba el estudio de Kim et al (2020), y aquellos que tienen el síndrome usan el café como herramienta para hacer frente a este.

Es importante prevenir, Aitana Garí Pérez, la actual directora de INSST, (2024) menciona que la salud mental es un derecho como trabajador e incide en la importancia de que está totalmente relacionada con la calidad de vida (como es el caso de la relaciones, en la satisfacción personal, apoyo social, entre otros).

Además, que a medida que han ido avanzando las tecnologías y la sociedad es importante que los docentes dispongan de recursos para enfrentarse a los cambios de la manera más adaptativa posible.

Por ello el fin de este apartado es ver cómo se puede prevenir el burnout desde una visión holística, desde una perspectiva global, tanto a nivel de dirección de un centro educativo, político y a nivel individual, qué herramientas puede tomar el propio docente para poder prevenir llegar al estado del *burnout*.

5.1 Políticas educativas

Como se ha expuesto en el apartado de causas, hay variables que dependen de la persona para que sea más propensa a desarrollar el síndrome del *burnout*, como puede ser la autoestima (Kim et al, 2020). Sin embargo, hay otras que no dependen de los profesores sino que están relacionadas con la estructura del sistema.

La Asociación Nacional de profesionales de la Enseñanza (ANPE) en 2025 publicó una nota de prensa acerca de cómo impactan las condiciones del trabajo en la salud mental de los profesores. Entre los riesgos que más se mencionaban en la escuela es la falta de apoyo instituciones, el exceso de trabajo, la falta autonomía provoca un incremento del *burnout*.

Por tanto desde esta perspectiva se menciona que es necesario planes de prevención centrados principalmente en aquellos peligros psicosociales que pueden ocurrir y ayudar a gestionar el estrés y el apoyo para gestionar las emociones.

Por otro lado, se subraya la relevancia del modelo “Demanda- control-apoyo social” del autor Robert Karasek. Según este autor, para llevar a cabo el bienestar en la docencia, hay que tratar de llevar un equilibrio entre la autonomía del docente, aquellas exigencias del trabajo y sobre todo es importante el respaldo por parte de la institución.

En el auditorio de la fundación Mapfre en Enero de 2026, en un fórum de expertos de la educación se mencionaba que más del 60% de los docentes afirman que es relevante incorporar un protocolo relacionado con la salud mental.

Entre ellos, Ana Cobos la presidenta de la confederación de organizaciones de psicopedagogía y orientación de España (COPOE), destacaba la necesidad del apoyo de la administración educativa española y la necesidad de inversión en formar más a los profesores para poder enfrentarse a las distintas situaciones.

Así como José María de Moya, director general de Siena, afirmaba que la educación de los centros educativos puede pegar un cambio si los colegios se dotan con recursos que puedan fomentar también el desarrollo de emociones de los niños. Esto se dice principalmente porque en muchas ocasiones el centro educativo actúa como mediador entre los conflictos que pueden surgir entre la sociedad y los hogares.

Además Sonia García (vicepresidenta nacional de ANPE), menciona que hay excesiva carga burocrática y esto es uno de los principales causantes de la poca motivación y estrés entre el profesorado. Aquellos proyectos sin apoyos económicos apenas pueden ocurrir una mejora. Además, reclama que los profesores en la actualidad se están encargando de funciones que realmente no deberían, y apenas tienen formación de cómo actuar, esto unido a que se demanda inclusividad pero la falta de materiales y recursos impide una educación inclusiva.

La Unidad General de Trabajadores (UGT) publicaba un informe en Abril 2025, acerca de cómo impacta el exceso de trámites burocráticos en la actividad docente. En él se menciona que los propios maestros ven que el trámite de los datos no tienen ningún tipo de utilidad.

Asimismo en la pregunta del informe que pregunta acerca de la cantidad de tiempo a la semana dedicado a llevar a cabo el trabajo burocrático 43,44 % respondieron que dedicaban entre 6 y 8 horas , el 24,52% de 9 a 10 horas , y tan solo de 3 a 5 horas el 27,95 % de 3 a 5 horas y tan solo un 4.19 % de 0 a 2 horas. Además incluso se obtuvo un grado del 72, 45% de estrés en la elaboración de tareas burocráticas. Cabe destacar que se los maestros suelen dedicar más tiempo fuera del horario de trabajo, lo que puede dificultar compatibilizar el trabajo y la familia.

Debido a la situación el Ministerio de Educación sacó un anteproyecto de ley en 2025, donde proponían disminuir el número de estudiantes en el curso de primaria siendo 22, cuando hoy en día es de 25 y en la educación secundaria obligatoria 25, cuando en la actualidad es de 30 alumnos.

Por tanto para prevenir el *burnout* es necesaria la ayuda por parte de la Administración Educativa principalmente centradas en la reducción de tareas burocráticas, descartando aquellos procesos que sean innecesarios y dotando de una mayor formación , ofrecer algún servicio de apoyo al docente, dotar al centro escolar de los recursos necesarios para poder adaptarse a las distintas necesidades y sería conveniente aumentar el número de profesores y un menor número de horas para tener una mejor atención en los estudiantes.

5.2 Prevención Escolar

Para el centro escolar tiene un impacto grande que los docentes sufran este síndrome de *burnout* . Principalmente porque se manifiesta en una mayor rotación por parte del profesorado y un aumento de las bajas médicas por estrés y agotamiento emocional llevando a empezar un proceso de selección para cubrir esas bajas.

Desde el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo muestran una gran preocupación por el bienestar psicológico de los trabajadores .Y una de las actuaciones importantes que se menciona es que en cuanto los directores sepan que un profesor sufre de problemas de salud mental, siempre mostrar apoyo al profesor, y tratar de crear adaptaciones.

Según el estudio realizado en 2021 a 76 directores de centros concertados de Valencia en 2021, se sugirió mejorar las habilidades de estos a partir de un liderazgo transformativo, concepto que fue introducido por James MacGregor Burns (1978).

Según Paterson et al (2018), este liderazgo es el tipo de enfoque necesario para gestionar los centros escolares en un futuro. El liderazgo consiste en desarrollar un modelo de trabajo en el que los docentes trabajen en equipo, como por ejemplo organizando actividades entre ambos, también implicando crecimiento profesional (Leithwood, Jantzi y Steinbach, 1999 como se citó en Bolívar 2010).

Así como demostró en el estudio Quispe et al. (2023) donde se quería averiguar hasta qué punto hay relación entre el clima de la escuela con el rendimiento de los profesores, y el liderazgo transformativo, y en los resultados se halló que este tipo de liderazgo da lugar a un mejor rendimiento por parte del docente.

Además, autores como Porras y Duche (2023), en relación con el liderazgo transformacional se centro en 59 profesores que habían tenido una gestión con este tipo de liderazgo, y se encontró que suele mejorar en la organización de tareas en el aula, y además se menciona que es importante que los directores generen relaciones de cercanía para favorecer un clima más colaborativo y de innovación con los docentes.

Por todo lo mencionado, el papel del director/a es importante para ayudar a prevenir el *burnout*. Debido a que la posición que tome esta figura para liderar repercute directamente en como el centro va a funcionar, ya que con la participación del equipo docente y un clima de colegialidad, beneficia tanto al director como los docentes y puede actuar como una medida de protección.

5.3 Prevención individual

Los docentes en la rutina se enfrentan a numerosas tareas en el aula y fuera de ella. Según el informe de la Unidad General de Trabajadores (UGT) de 2025, entre las tareas encontramos la programación del año con las asignaturas que impartan, realizan distintos informes según si es para el alumno o para la clase, elaborar las actas, corregir los exámenes entre otras.

Debido a este contexto, tiene importancia una prevención individual del síndrome del *burnout* el punto de partida es priorizar la propia salud mental, ya que

para poder atender a las excesivas demandas a los alumnos, padres y enseñar conocimientos es conveniente.

Cuando se habla de salud mental la OMS (2025) hace referencia a un estado en el que el individuo puede afrontar aquellas tensiones del día a día que le generan estrés, y puede desarrollar sus capacidades para aportar positivamente a la sociedad, y engloba un derecho importante del ser humano.

Es esencial para prevenir saber qué es el *burnout* y para ello es importante que los profesores sean informados de este síndrome y así detectarlo a tiempo para no tener que llegar a ese punto. Se basaría en que la propia persona se de cuenta de pequeñas señales de su cuerpo que le pueden ayudar, esta es una clave dada por Yolanda Ferrero (2026), una maestra y coach en la conferencia de la Universidad de Nebrija, mencionaba “el hecho de sentir que duermes pero que te sigues notando cansando”. Lo que no significa que con tener esta sensación sufres de burnout, pero es un síntoma para prestar atención.

Tener síntomas relacionados con el estrés crónico laboral se pueden interpretar como una señal de alarma que nos está dando el cuerpo, y una vez detectadas hay que pensar en aquello que no se está haciendo correctamente. En el caso del docente se trata de reconectar con la vocación, el propósito con el que se inició esta profesión o de cómo se está dando la clase.

Como segundo paso Yolanda recomienda pensar “¿Qué puedo hacer diferente que no esté haciendo ahora mismo?”, saber identificar las causas que estas pueden ser diversas como en el caso de las personales, o está más asociada al colegio. Se aconseja también saber los límites y cuáles son los roles y figuras del profesor.

Es importante la realización de ejercicio físico como recomiendan psiquiatras como Mario Alonso Puig (2025), principalmente porque reduce la hormona del estrés denominada el cortisol y menciona la importancia de descansar correctamente donde recomienda entre 7 y 8 horas. Se recomiendan también técnicas fisiológicas como la relajación para saber cómo respirar bien ante posibles situaciones de estrés (Guerro y Vicente, 2001, como se citó en Guerrero y Rubio, 2005).

Realizar un análisis de introspección, en relación con las propias creencias irracionales . Estas entendidas como aquellos pensamientos que no son funcionales ni tampoco corresponden con la realidad y que los individuos mantienen sobre sí mismo y sobre los demás. Estas creencias son importantes ser consciente de ellas y tratar de trabajarlas ya que Calvete y Villa (1999) estudiaron la relación de las creencias irracionales y aquellos síntomas que se pueden relacionar con el estrés docente y el burnout existe una relación significativa. Un ejemplo de las creencias puede ser que los errores te hacen ser peor persona.

Un estudio publicado en 2015, donde participaron 221 maestros de colegios , realizado por el autor Juan Pedro Martínez Ramón, llegaron a las conclusiones que aquellos profesores que utilizaban unas estrategias de afrontamiento basadas en la reevaluación positiva tenían un menor nivel agotamiento emocional y un mayor nivel de autorrealización, esta técnica consiste en buscar el lado positivo a una situación complicada.

Sin embargo, aquellos que adoptan una estrategia de afrontamiento de centrarse en aquello que ha realizado de manera incorrecta, o en los sentimientos de culpa (auto focalización negativa) muestran un mayor nivel de agotamiento emocional.

El componente de la desconexión laboral, y aprender a discernir entre aquello que es la vida personal de la laboral, es importante, así como la dotación de habilidades para hacer frente al estrés donde resalta la terapia cognitivo conductual para el manejo de estrés (Alvarado Valera et al., 2025).

Cabe destacar que el bienestar docente es un componente que tiene una relación directa con la calidad de la enseñanza, y con la salud mental. Y según la revista de psicología y educación en España (2023), principalmente este factor se ve influenciado por diferentes variables de las cuales encontramos aquellas expectativas que tienen los docentes, el peso del trabajo, las relaciones con los compañeros y el apoyo, aquellas condiciones del docente.

Buscando el apoyo entre los compañeros del trabajo puede ayudar a que las personas se sientan más comprendidas e identificadas con otras, y al mismo tiempo se puede aconsejar sobre determinadas situaciones (por ejemplo profesores que dan distintas asignaturas en las mismas aulas consejos sobre los comportamientos de los propios chicos).

La inteligencia emocional es otro componente importante, ya que ayuda a los maestros posibilitando un estado de ánimo más alegre y reduciendo aquellos que son negativos (Pérez et al., 2017).

En cuanto a bienestar subjetivo hace referencia a cómo el individuo subjetivamente piensa que su vida va correctamente y está satisfecho con ella (de Campos et al., 2018 citado en Redondo-Trujillo et al., 2023). Se encontró una asociación positiva entre el significado de la vida con un mayor bienestar, así como con la autoestima (Glavinska et al., 2020; Martel y Santana, 2021; Poormahmood et al., 2017; Verma, 2020 citado en Redondo Trujillo et al., 2023).

En definitiva, se puede observar el peso de las variables individuales en el propio bienestar docente, pero que al mismo tiempo también se relacionan con aquellas que provienen del centro escolar, que por tanto debe abordarse de forma conjunta ya que se trata de un concepto multidimensional.

6. Conclusión

Tras la información recogida en los distintos artículos se ha podido observar el impacto que tiene el trabajo en la salud mental en la actualidad a partir de distintos datos, profundizar en el concepto de estrés, y como este si es cronificado puede llevar a el concepto del *burnout* el cual puede surgir por la combinación de distintas causas según las perspectivas de los modelos distintos autores, y las diversas variables que están relacionadas con él.

Después se continuo con aquellos factores de protección que pueden ayudar frente al síndrome del trabajador quemado donde aquello que más destaca es contar con el apoyo de los compañeros y tras ese análisis se llega a cómo poder prevenir el *burnout*.

Se destaca la importancia de la actitud de la resiliencia por parte del profesorado y del *engagement*, las técnicas de relajación y del autoconocimiento a nivel individual pueden ayudar, y en cuanto a nivel directivo es importante que se ejerza el liderazgo transformacional favoreciendo un clima en el entorno educativo donde los docentes se sientan más acompañados, y a nivel político principalmente se pide una reducción de tareas burocráticas y un aumento de recursos para favorecer una educación más

inclusiva, asimismo destaca la importancia que tiene el bienestar del profesorado, ya que la sintomatología puede ser muy perjudicial para la salud.

En cuanto a futuras líneas de investigación es importante seguir investigando el termino *engagement* y aquellos componentes que lo favorecen como alternativa al *burnout* y acerca de la resiliencia ,cómo puede aplicarse en la práctica real para dotar a los docentes con esas herramientas .

Del mismo modo también sería interesante seguir investigando acerca de las distintas variables como sexo y experiencia que pueden repercutir en el síndrome ya que se han hallado resultados muy diferentes así como estudios más concretos de cada etapa escolar , ya que la mayoría de estudios están centrados en la educación secundaria obligatoria. También sería interesante realizar estudios longitudinales con docentes para mostrar la evolución del *burnout*, ya que hay pocos estudios de ello.

Otra investigación interesante podría ser relacionada en como las nuevas leyes educativas si tienen impacto o no en el bienestar docente. Por último , si nos basamos en las limitaciones encontramos al escoger estudios de colegios de distintas comunidades autónomas, los datos obtenidos podrían no representar a la realidad española, es cierto que la LOMLOE es común para las comunidades , pero estas también tienen competencias que puedan desarrollar según la consejería de educación.

7. Bibliografía

- Álamo, M., & Falla, D. (2023). El liderazgo transformacional y su relación con las competencias socioemocionales y morales en futuros docentes. *Psychology, Society & Education*, 15(1), 48-56.
- Alvarado Valera, E. G., Guzmán Frías, C., Quezada Sánchez, A. C., Llamas Martínez, B., & Alvarado Valera, J. A. (2025). Síndrome burnout en el ámbito laboral: Causas, consecuencias y estrategias de prevención desde una perspectiva multidisciplinar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(4), 3936–3949. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.19034
- Álvarez, E., & Fernández, L. (1991). El síndrome de burnout o el desgaste profesional (I): revisión de estudios. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 11(39), 257-265
- ANPE-Aragón. (2025, 27 de noviembre). *Ansiedad, burnout... El Defensor del Profesor alerta del deterioro emocional docente por sobrecarga y falta de recursos*. ANPE-Aragón. <https://anpearagon.es/notices/199147/Ansiedad,-burnout...-El-Defensor-del-Profesor-alerta-del-deterioro-emocional-docente-por-SOBRECARGA-y-FALTA-DE-RECURSOS>
- ANPE-Nacional. (2025, 10 de octubre). *ANPE alerta del impacto del entorno laboral en la salud mental del profesorado*. ANPE. <https://anpe.es/notices/34829/ANPE-alerta-del-impacto-del-entorno-laboral-en-la-salud-mental-del-profesorado>
- ANPE-Nacional. (2025, 18 de noviembre). *El Defensor del Profesor advierte del deterioro emocional del profesorado por la sobrecarga burocrática y la falta de recursos*. ANPE. <https://anpe.es/notices/35202/El-Defensor-del-Profesor-advierte-del-deterioro-emocional-del-profesorado-por-la-sobrecarga-burocr%C3%A1tica-y-la-falta-de-recursos>
- Akın, M. A. (2019). An investigation into teacher burnout in relation to some variables. *International Journal of Progressive Education*, 15(4). <https://doi.org/10.29329/ijpe.2019.203.4>
- Bae, E. J., Kim, E. B., Choi, B. R., Won, S. H., Kim, J. H., Kim, S. M., Yoo, H. J., Bae, S. M., & Lim, M. H. (2019). The Relationships between Addiction to Highly Caffeinated Drinks, Burnout, and Attention-Deficit/ Hyperactivity Disorder. *Journal of Korean Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 30(4), 153–160. <https://doi.org/10.5765/jkacap.190015>
- Bermejo Toro, L., & Prieto Ursúa, M. (2015). *Bienestar docente: del Síndrome de Burnout al Engagement en profesores*. Publicia. ISBN 978-3-639-64705-1.
- Bisquerra, R., Pérez, J. C. & García, E. (2015). *Inteligencia emocional en educación*
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9-33.

- Bresó Esteve, E., Salanova, M., Schaufeli, W., y Nogareda, C. (s.f.). *NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (2018). *Burnout: A perspective from social comparison theory*. En C. L. Cooper & M. J. Leiter (Eds.), *Professional burnout* (pp. 53–69). CRC Press.
- Byrne, B.M. (1999). The nomological network of teacher *burnout*: A literature review and empirically validated model. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 15-37). Nueva York: Cambridge University Press.
- Cárdenas Rodríguez, M., Méndez Hinojosa, L. M., & González Ramírez, M. T. (2014). Desempeño, estrés, burnout y variables personales de los docentes universitarios. *Educere*, 18(60), 289-302.
- Carlin, M., & de los Fayos, E. J. G. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 26(1), 169-180.
- Chacón Dueñas, G. E. (2025). Liderazgo transformacional y su influencia en la gestión escolar. *Revista InveCom*, 5(4).
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396.
- Cibanal Juan, L., Siles González, J., Arce Sánchez, M. D. C., Domínguez Santamaría, J. M., Vizcaya-Moreno, M. F., & Gabaldón Bravo, E. M. (2001). La relación de ayuda es vivificante, no quema. *Cultura de los cuidados, Año V, n. 10 (2. semestre 2001)*; pp. 88-99.
- De La Costa, U., Royert, J. C. M., Regino, Y. B., Esperanza, I. E. N., Díaz, M. S. V., & La Peñata, I. E. R. (2017). Burnout syndrome in teachers and its relation with the learning of primary students of an official educational institution of Sincelejo (Colombia), 2016. *Salud Uninorte*, 33(2), 118–128. <https://doi.org/10.14482/sun.33.2.10538>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). *The job demands–resources model of burnout*. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- de Vera García, M. I. V., & Gambarte, M. I. G. (2019). Burnout y factores de resiliencia en docentes de educación secundaria. *International Journal of Sociology of Education*, 8(2), 127-152.
- Dorman, J. P. (2003). Relationship between school and classroom environment and teacher burnout: A LISREL analyses. *Social Psychology of Education*, 6, 107-127.
- elDiario.es. (2024, 5 de abril). *Dos de cada tres docentes han padecido ansiedad o depresión por su trabajo, según una encuesta de CCOO*. elDiario.es.

Recuperado de https://www.eldiario.es/castilla-la-mancha/social/tres-docentes-han-padecido-ansiedad-depresion-trabajo-encuesta-ccoo_1_11267105.html

- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R., & Grau-Alberola, E. (2013). Psychometric properties of the "Spanish Burnout Inventory" (SBI): Adaptation and validation in a Portuguese-speaking sample. *European Review of Applied Psychology / Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 63(1), 33–40.
<https://doi.org/10.1016/j.erap.2012.08.003>
- FREMAP. (2022). Estudio de la evolución de los “trastornos mentales y del comportamiento” en la incapacidad temporal. In *FREMAP* [Report].
<https://www.fremap.es>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- García Izquierdo, M. (1991). Burnout en profesionales de enfermería de centros hospitalarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 7(18), 3–12.
- García, M., & Gambarte, M. (2019). La resiliencia como factor protector del estrés crónico en docentes. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 9, 159-175. <https://doi.org/10.30552/ejihpe.v9i3.332>.
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Síntesis.
- Graham, P.A (1999) . Teacher burnout. En R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 285–291). Cambridge University Press.
- Granados-Alós, L., Aparicio-Flores, M. P., Fernández-Sogorb, A., & García-Fernández, J. M. (2020). Depresión, ansiedad y estrés y su relación con el burnout en profesorado no universitario. *Revista Espacios*, 41(30), 127-141.
<https://www.revistaespacios.com>
- Guerrero Barona, E., & Rubio Jiménez, J. C. (2005). Estrategias de prevención e intervención del “burnout” en el ámbito educativo. *Salud mental*, 28(5), 27-33.
- Guitart-Escudero, F., García-Mina Freire, A., Muñoz-San Roque, I., & Escobar-Aguilar, G. (2025). Burnout and work engagement in early childhood teachers: A global scoping review of risk and protective factors. *Early Education and Development*. <https://doi.org/10.1080/10409289.2025.2589839>
- Harrison, W. D. (1983). A social competence model of burnout. En B. A. Farber ,B. *Stress and burnout in the human service professions* (pp. 29–39). New York :Pergamon Press.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (1995). *NTP 355: Fisiología del estrés* (S. Nogareda Cuixart, Redactora). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Recuperado de <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de->

[prevencion/10-serie-ntp-numeros-331-a-365-ano-1995/ntp-355-fisiologia-del-estres](#)

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2025, 1 de octubre). *Los trastornos mentales suponen la segunda causa de baja por incapacidad temporal en España*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.insst.es/noticias-insst/los-trastornos-mentales-suponen-la-segunda-causa-de-baja-por-incapacidad-temporal-en-espana>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022, 14 de enero). *Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo*. INSST. Recuperado el 22 de diciembre de 2025, de <https://www.insst.es/noticias-insst/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout->
- Ioannou, I., & Kyriakides, L. (2006, October). Structuring a model for the determinants of vocational teacher burnout. In *Commonwealth Conference of Educational Administration and Management Conference, University of Cyprus* (pp. 12-14).
- Mahdian Rad, H., & Baleghizadeh, S. (2025). EFL teacher burnout: The nexus of emotional intelligence, self-concept, and self-efficacy. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 13(2), 167-194. <https://doi.org/10.30466/ijltr.2025.55087.2649>
- Martínez, C. P., Fuentes, M. D. C. P., & Martínez, J. J. C. (2019). Investigación sobre el "burnout" en docentes españoles: Una revisión sobre factores asociados e instrumentos de evaluación. *Bordón: Revista de pedagogía*, 71(1), 115-131.
- Martínez Pérez, A., Universidad Complutense de Madrid, Universidad de La Rioja, & Sáez-González, J. M. (2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. *Vivat Academia*, n° 112, 42-80.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory* [Manual]. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. y Leiter, M.P. (1999). Teacher burnout: A research agenda. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 295-303). Nueva York: Cambridge University Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). The burn-out syndrome in the day care setting. *Child & Youth Care Forum*, 6(2), 100-113. <https://doi.org/10.1007/BF01554696>
- Martín, E. M. (2015). *El síndrome del burnout en el profesorado de la ESO* (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).
- Montoya Zuluaga, P. A., & Moreno Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29(1), 205-227.

- Moreno Jiménez, B., de Zúñiga, S. C., Isabel Sanz-Vergel, A., Rodríguez-Muñoz, A., & Boada Pérez, M. (2010). El "burnout" y el "engagement" en profesores de Perú. Aplicación del modelo de demandas-recursos laborales. *Ansiedad y estrés*, 16.
- Moriana Elvira, J. A., & Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en profesores.
- Lazarus, R.S y Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping, New York: Springer
- Leiter, M. P., & Durup, J. (1994). The discriminant validity of burnout and depression: A confirmatory factor analytic study. *Anxiety, Stress, and Coping*, 7(4), 297–308.
- Leithwood, K.A., Menzies, T., Jantzi, D. y Leithwood, J. (1999). Teacher burnout: A critical challenge for leaders of restructuring schools. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 85-114). Nueva York: Cambridge University Press
- Luk, A. L., Chan, B. P. S., Cheong, S. W., & Ko, S. K. K. (2010). *An exploration of the burnout situation on teachers in two schools in Macau. Social Indicators Research*, 95, 489–502.
- Otero-López, J. M., Castro, C., Villardefrancos, E., y Santiago, M. J. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 1-9. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622015000100001
- Pérez-Escoda, N., Filella, G., Alegre, A., y Bisquerra, R. (2012). Desarrollo de la competencia emocional de maestros y alumnos en contextos escolares. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 10(3), 1183–1208.
- Pérez-Salas, C., Zañartu, I., Chávez-Castillo, Y., & Rodríguez-Díaz, V. (2025). Impacto del compromiso escolar percibido en el burnout docente: el rol mediador del enfado y el papel moderador de la relación docente-estudiante. *Revista Española de Pedagogía*, 83(291), 417-435.
- Peterson, A., Dumont, H., Lafuente, M., & Law, N. (2018). Understanding innovative pedagogies. *OECD Education Working Papers*. <https://doi.org/10.1787/9f843a6e-en>
- Pinedo González, R., Arroyo González, M. J., & Caballero San José, C. (2017). Afectividad positiva y negativa en el futuro docente: relaciones con su rendimiento académico, salud mental y satisfacción con la vida. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 20, 11–26. <https://doi.org/10.18172/con.2996>
- Pines, A., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). Burnout: From tedium to personal growth. En C. Cherniss (Ed.), *Staff burnout: Job stress in the human services*. The Free Press.
- Porras-García, D., & Duche-Pérez, A. B. (2023). Transformational leadership and pedagogical management in basic Education Teachers in Peru: a case study. *The Review of Contemporary Scientific and Academic Studies*, 3(11). <https://doi.org/10.55454/rcsas.3.11.2023.006>

- Quispe-Llactahuaman, S. M., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Díaz, M., & Tapia-Díaz, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(27), 359–371. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>
- Rivera de los Santos, F., Ramos Valverde, P., Moreno Rodríguez, C., & Hernán García, M. (2011). Análisis del modelo salutogénico en España: aplicación en salud pública e implicaciones para el modelo de activos en salud. *Revista española de salud pública*, 85, 129-139.
- Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. D. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 72-88.
- Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67.
- Romero, V., Núñez, J. C., Freire, C., & Ferradás, M. del M. (2023). *Funcionamiento psicológico adaptativo y burnout en docentes: Implicaciones sobre los procesos instruccionales*. **Psychology, Society & Education**, 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.21071/psye.v15i1.15345>
- RTVE. (2025, 9 de octubre). *Educación concreta su propuesta de reducir el número de alumnos por clase: 22 en primaria y 25 en secundaria*. RTVE. <https://www.rtve.es/noticias/20251009/educacion-reducir-numero-alumnos-22-primaria-25-secundaria/16764163.shtml>
- Sanz-Ponce, R., Morales-Yago, F., & González-Bertolín, A. (2022). Directores escolares ante el síndrome de burnout: dimensiones, factores de riesgo y sintomatología. *Hacia la Promoción de la Salud*, 27(1), 21-37.
- Schaufeli, W. B. (2005). Burnout en profesores: Una perspectiva social del intercambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 15-36.
- Schaufeli, W.B. y Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Taylor & Francis.
- Serrano Medina, M. A., Rangel Ávila, A., Vidal Tovar, C. R., Ureña Villamizar, Y. C., Anillo Lora, H., & Angulo Blanquicet, G. (s.f.). *Burnout: Síndrome silencioso que afecta el desempeño laboral de los docentes universitarios*.
- Seidman, S.A. y Zager J. (1986-1987). The teacher burnout scale. *Educational Research Quarterly*, 11(1), 26-33
- Selye, H. (1986). The stress concept: Past, present, and future. En C. L. Cooper (Ed.), *Stress research: Issues for the eighties* (pp. 1–20). John Wiley & Sons.

- Tejero González, C. M., Fernández Díaz, M. J., y Carballo Santaolalla, R. (2010). Medición y prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en la dirección escolar. *Revista de Educación*, 351, 361–383.
- Torres, H. G. B., Salazar, J. M. C., Quispe, M. E. V., Calvopiña, L. F. T., & Mindiola, J. E. B. (2025). El estrés docente y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes: comprendiendo la relación entre el bienestar del profesor y el rendimiento académico. *Arandu UTIC*, 12(2), 3611-3624.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal opportunities international*, 25(4), 299-310.
- Leiter, M. P., & Durup, J. (1994). The discriminant validity of burnout and depression: A confirmatory factor analytic study. *Anxiety, stress, and coping*, 7(4), 357-373.
- Linde, P. (2025, 3 de mayo). *Las bajas laborales por salud mental no paran de crecer: sanidad y educación, los sectores más afectados*. **El País**.
<https://elpais.com/sociedad/2025-05-03/las-bajas-laborales-por-salud-mental-no-paran-de-crecer-sanidad-y-educacion-los-sectores-mas-afectados.html>
- UGT-Servicios Públicos, Sector de Enseñanza, & Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. (2025, abril). *Impacto de la burocracia en la profesión docente: Informe de resultados*. <https://ugt-sp.es/>
- Unión General de Trabajadoras y Trabajadores. (n.d.). *Informe. Salud mental y trabajo 2024*. https://www.ugt.es/sites/default/files/informes/2024_Informe_Salud_Mental_Trabajo.pdf
- Universidad Nebrija (2025, 14 de noviembre). *Educación al rescate | Agotamiento emocional y síndrome del burnout educativo* [Video]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=4DEBHfo8fho>
- Urra, J. (Dir.), & López de Vallo, X. (Coord.). (2026). *Vademécum: Salud mental y bienestar emocional en la escuela*. Fundación MAPFRE., Siena., Educación y Grupo Anaya <https://www.fundacionmapfre.org/vademecum-salud-mental/>
- Valera, E. G. A., Frías, C. G., Sánchez, A. C. Q., Martínez, B. L., & Valera, J. a. A. (2025). Síndrome Burnout en el Ámbito Laboral: Causas, Consecuencias y Estrategias de Prevención desde una Perspectiva Multidisciplinar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(4), 3936–3949.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.19034
- Vanguardia, L. (2025, May 7). Mario Alonso Puig, médico: “El ejercicio físico alarga la vida y el sedentarismo la acorta, es más, es uno de los factores más importantes.” *La Vanguardia*.
<https://www.lavanguardia.com/magazine/bienestar/20250507/10657835/mario-alonso-puig-medico-el-ejercicio-fisico-alarga-la-vida-y-el-sedentarismo-la-acorta-es-mas-es-uno-de-los-factores-mas-importantes-pmv.html>

- Wang, X., Yang, L., Chen, K., & Zheng, Y. (2024). Understanding teacher emotional exhaustion: Exploring the role of teaching motivation, perceived autonomy, and teacher–student relationships. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1342598. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1342598>
- World Health Organization. (2025). *Burn-out (síndrome de desgaste ocupacional)*. En *CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad (Q D85)*. Organización Mundial de la Salud. Recuperado el 22 de diciembre de 2025, de <https://icd.who.int/browse/2025-01/mms/es#129180281>
- World Health Organization & International Labour Organization. (2022, 28 de septiembre). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo* [Comunicado de prensa]. Organización Mundial de la Salud. Recuperado el 22 de diciembre de 2025, de <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Zafra, I. (2025, 30 de abril). *La mitad de los profesores creen que la formación que reciben es insuficiente para hacer su trabajo*. El País. <https://elpais.com/educacion/2025-04-30/la-mitad-de-los-profesores-creen-que-la-formacion-que-reciben-es-insuficiente-para-hacer-su-trabajo.html>
- Zamora-Díaz, W., Cobos-Sanchiz, D. y López-Noguero, F. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 324-343. <https://www.redalyc.org/journal/1941/194160170017/html/>
- Zumalde, E. C., & Sánchez, A. V. (1999). Estrés y burnout docente: influencia de variables cognitivas. *Revista de educación*, 319, 291-303

