

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.

ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2025,

Volumen 9, Número 5.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i5](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5)

## **EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DEL ESTADO DE YUCATÁN**

BURNOUT SYNDROME IN ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN THE STATE OF YUCATÁN

**Leonel Abraham Ceballos Medina**

Instituto de Estudios Superiores de la Red Iberoamericana de Academias de Investigación  
Hidalgo, México

**Marielli Meede González Espinosa**

Investigadora independiente

**Liliana Guadalupe Poot Chay**

Investigadora independiente

## El síndrome de burnout en docentes de educación básica del estado de Yucatán

**Leonel Abraham Ceballos Medina<sup>1</sup>**

[leonelabrahamceballosmedina@gmail.com](mailto:leonelabrahamceballosmedina@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0009-5290-3627>

Instituto de Estudios Superiores de la Red  
Iberoamericana de Academias de Investigación  
Hidalgo, México

**Marielli Meede González Espinosa**

[marielligonzaeleze@gmail.com](mailto:marielligonzaeleze@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0002-5671-7441>

Investigadora independiente  
Yucatán, México

**Liliana Guadalupe Poot Chay**

[lilianapootchay21@gmail.com](mailto:lilianapootchay21@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0003-7431-9911>

Investigadora independiente  
Yucatán, México

### RESUMEN

En el presente trabajo tiene como objetivo analizar la presencia del síndrome burnout en docentes de educación básica del estado de Yucatán y explorar las posibles causas que lo generan. Este es un problema creciente en el ámbito educativo debido a que se caracteriza por el agotamiento emocional y la disminución de la realización personal, afectando la salud de los maestros dando como resultado un descenso significativo en la calidad de la enseñanza. Para poder realizar esta investigación se aplicará un instrumento que permitirá identificar el desgaste laboral y las condiciones asociadas al mismo, tales como la carga administrativa innecesaria, la conducta de los alumnos, la falta de recursos, la presión por parte de los padres de familia y su bajo compromiso con la educación, así como también la ausencia de protección a los docentes ante los protocolos, y de esta forma aportar evidencia que permita formular estrategias preventivas que promuevan el bienestar del magisterio. Para efectuar la investigación se emplea el paradigma postpositivista, utilizando el método hermenéutico el cual se basa en interpretar significados para entender el contexto, la intencionalidad y la interacción entre los actores del fenómeno observado. La investigación arroja como resultados que la población docente presenta un 82,34% de agotamiento emocional, 67,16% en despersonalización y un 1,79% en realización personal en un lapso de un año (equivalente a un ciclo lectivo del curso escolar), demostrando la presencia del síndrome de burnout en el magisterio yucateco.

**Palabras clave:** docente; burnout; agotamiento.

<sup>1</sup> Autor principal

Correspondencia: [leonelabrahamceballosmedina@gmail.com](mailto:leonelabrahamceballosmedina@gmail.com)

# Burnout syndrome in elementary school teachers in the state of Yucatán

## ABSTRACT

The present work aims to analyze the presence of burnout syndrome in elementary school teachers in the state of Yucatán and explore its possible causes. This is a growing problem in the educational field because it is characterized by emotional exhaustion and decreased personal fulfillment, affecting teachers' health and resulting in a significant decline in the quality of teaching. In order to carry out this research, an instrument will be applied to identify job burnout and its associated conditions, such as unnecessary administrative burden, student behavior, lack of resources, pressure from parents and their low commitment to education, as well as the lack of protection for teachers under protocols, thus providing evidence that allows for the formulation of preventive strategies that promote teacher well-being. To carry out the research, the post-positivist paradigm is used, utilizing the hermeneutic method, which is based on interpreting meanings to understand the context, intentionality, and interaction between the actors of the observed phenomenon. The research shows that the teaching population presents a 82,34% emotional exhaustion rate, 67,16% depersonalization rate, and 1,79% personal fulfillment rate over a period of one year (equivalent to one academic year), demonstrating the presence of burnout syndrome in the Yucatecan teaching profession.

**Keywords:** teacher; burnout; exhaustion.

*Artículo recibido 18 setiembre 2025  
Aceptado para publicación: 05 octubre 2025*



## INTRODUCCIÓN

La salud mental se ha convertido en un tema de creciente relevancia en el sector profesional, sin embargo, su alcance es limitado, lo que la posiciona como uno de los principales desafíos para el bienestar integral del ser humano. Al comprenderse como un concepto multidimensional, las necesidades de atención abarcan el bienestar físico, emocional, mental, social y laboral, para un adecuado funcionamiento de la vida en sociedad. La falta de atención en estas áreas puede derivar en diversos trastornos, síndromes y padecimientos, entre los cuales destaca el síndrome de burnout.

Maslach (1997) lleva el concepto de burnout del contexto clínico al contexto psicosocial, esto contribuyó a que el burnout no fuera considerado simplemente una patología médica individual a la cual se le otorgaba un tratamiento clínico, sino que más bien como una respuesta emocional y conductual que se detonaba ante las diferentes condiciones laborales que se presentaban entorno al individuo.

Este autor logró con ello una definición operativa del constructo, permitiendo la elaboración de un instrumento para medir el desgaste emocional y mental en el contexto laboral: Maslach Burnout Inventory, (MBI), en el cual se enfatiza que el burnout surge de la interacción de dos elementos: el individuo y el entorno laboral. Maslach et al. (1996) señalan que:

El síndrome del burnout es un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal, que puede ocurrir en personas que trabajan con otras personas. Un aspecto clave es el aumento de la sensación de agotamiento emocional, a medida que se agotan los recursos emocionales, los trabajadores sienten que ya no son capaces de dar de sí mismos a nivel psicológico. (p. 192).

Según la definición de Pines y Aronson (1988), “es un estado de agotamiento emocional, mental y físico que incluye sentimientos de impotencia e inutilidad, sensaciones de sentirse atrapado, falta de entusiasmo y baja autoestima”, destacando que se desarrolla en personas que no trabajan en el sector de asistencia social, en contraste se determina que este síndrome puede ocurrir en todos los ámbitos de la acción del sujeto.

Pese a diversos intentos de definición, Maslach y Schaufeli (1993), lograron identificar características comunes del burnout, tales como el predominio de los síntomas emocionales, entre ellos el cansancio



emocional, síntomas en personas sin psicopatología previa y el surgimiento del síndrome como una mala adaptación al entorno laboral.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2019) caracterizó el burnout como una consecuencia del estrés laboral crónico no gestionado adecuadamente. Posteriormente, en 2022, este síndrome fue incluido en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un fenómeno relacionado con el ámbito laboral, definido como: “un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no ha sido manejado con éxito”. (Bianchi & Schonfeld, 2022, p. 743).

El síndrome del burnout, proviene del término en inglés “burnout syndrome.” que se traduce como “el síndrome de agotamiento o síndrome del quemado” (Badío 2024). Este presenta tanto síntomas físicos como psicológicos y según la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas relacionados con la Salud, (CIE-11), los tres síntomas que definen la entidad son: la sensación de agotamiento o pérdida de energía, la mayor distancia mental del propio trabajo o el sentimiento de negativismo o cinismo hacia el propio trabajo y una sensación de ineficacia y falta de logro.

Dentro de los múltiples espacios donde el síndrome de burnout ha cobrado relevancia, está el ámbito educativo el cual destaca por su vulnerabilidad particular. Los docentes, pilares fundamentales en la formación de las nuevas generaciones, enfrentan exigencias emocionales, cognitivas y administrativas que, en muchos casos varían según las condiciones y ambientes sociales, personales y culturales en las que se encuentren. Anudado a lo anterior se entiende que las causas son multifactoriales, sin embargo, existen determinados instrumentos que permiten evaluar el burnout, entre ellos el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

A partir de esta compleja realidad, se vuelve indispensable analizar el síndrome de burnout desde una perspectiva que contemple tanto sus dimensiones evaluativas como las condiciones específicas del ejercicio docente. El presente artículo se propone explorar este fenómeno en el contexto laboral de los docentes, abordando sus causas, y posibles soluciones.

Para ello, se analizaron datos recabados en diversos municipios del estado de Yucatán, con el fin de identificar patrones significativos en torno a los parámetros evaluativos. Esta aproximación permitirá visibilizar las experiencias de los docentes en sus entornos laborales y reflexionar sobre estrategias que promuevan su bienestar integral.



Según Madero et al. (2013), establece que dos variables que afectan a la población yucateca son la edad y la antigüedad de un puesto de trabajo, según ese análisis existen dos ámbitos en las que se puede notar la presencia del burnout, que es el social y el económico-organizacional (p.751).

En contraste con García (2014), enmarca que:

de las características demográficas, la edad es la que ha obtenido mayor relación con el burnout en los estudios realizados. Entre los empleados más jóvenes, el burnout que se ha observado ha sido mayor que entre aquellos mayores de 30 o 40 años de edad. (p.64)

El ámbito social hace referencia al entorno humano y relacional en el que influye este desgaste emocional como el tipo de relaciones interpersonales, las expectativas externas sobre el rendimiento académico, la imagen profesional, una escasa o nula red de apoyo, así mismo el estrés laboral puede afectar la convivencia familiar. El segundo ámbito, se enfoca en una carga de trabajo excesivo, combinado con el tipo clima organizacional, una inestabilidad laboral y finalmente la falta de incentivos. Por ende, es importante tanto crear y trabajar en entornos laborales seguros y saludables, como aprender técnicas de gestión emocional que ayuden y promuevan mejores lasos personales e interpersonales en las jornadas laborales.

Ante la situación actual de la relevancia de atender estas condiciones laborales, emerge a su vez la importancia de una educación emocional como una herramienta base, no solo para la gestión del estrés en el ámbito laboral, sino como una estrategia preventiva integral que se puede incorporar a la vida cotidiana, para el logro de ello es fundamental capacitarse y desarrollar competencias emocionales que permitan comprender, regular y expresar las emociones de manera constrictiva.

La educación emocional ofrece una línea de defensa denominada “autoconciencia”. El hecho de aprender a identificar y nombrar a los propios estados emocionales es un paso sencillo y a la vez complejo, pero que sirve para reconocer las señales de agotamiento antes de que se magnifique el grado del síndrome. De acuerdo con Bisquerra (2005), el autoconocimiento es el primer paso para la autogestión, y, por lo tanto, para el desarrollo emocional. El no desarrollar esta capacidad puede conllevar a no entender si quiera por qué se produce, la autogestión derivada de la autoconciencia ayuda a regular las emociones intensas y a adaptar las respuestas para entenderlas, evitando con ello el desgaste emocional.



Además de la gestión personal, la educación emocional fortalece la inteligencia interpersonal, crucial para navegar las dinámicas complejas del entorno laboral, del mismo modo la empatía, por ejemplo, nos permite comprender las perspectivas de los demás, facilitando la colaboración y reduciendo los conflictos interpersonales, una fuente significativa de estrés.

De acuerdo a Chao (2025) enmarca que las habilidades sociales y la empatía son esenciales en la prevención del burnout, ya que una persona con una alta capacidad de entender y gestionar las emociones de los demás puede construir relaciones más saludables y productivas, creando un entorno laboral de apoyo que mitigue el impacto de los factores de riesgo psicosocial. Esta habilidad colectiva es la base para un ambiente de trabajo positivo y menos propenso al agotamiento.

Juárez-García (2014), que:

El MBI cuenta con tres versiones oficiales: el MBI Human Services Survey (HSS), para profesionales de servicios humanos (22 reactivos), el MBI Educators Survey (ES) que simplemente sustituye la palabra estudiantes por pacientes, y el MBI General Survey (GS), una nueva versión para su uso en cualquier tipo de ocupación (16 reactivos). En México se encuentran sólo dos estudios de validez psicométrica del MBI HSS que señalan, al menos parcialmente, cierta eficacia de la escala en población mexicana. (p.160)

En función a lo anterior, el presente artículo aborda el MBI Human Services Survey (Olivares, et al, 2014), para profesionales de servicios humanos, el cual consta de 22 reactivos. Dicho instrumento permite evaluar el síndrome del burnout en docentes en el nivel de educación básica en 106 municipios, con el fin de recabar información trascendente que permita detectar los niveles del burnout de acuerdo a las tres dimensiones clave, que son el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

La finalidad de esta investigación es identificar riesgos psicosociales en entornos laborales asistenciales, comparar niveles de desgaste profesional entre diferentes ocupaciones magisteriales en el nivel básico y conocer las posibles causas y soluciones.

Este instrumento corresponde a una escala tipo Likert de frecuencia, que tiene cinco escalas y secuencialmente son las siguientes: 1. Nunca, 2. Algunas veces al año, 3. Algunas veces al mes, 4. Algunas veces a la semana y 5. Diariamente.



## **METODOLOGÍA**

La presente investigación aplica el método hermenéutico, por la naturaleza del fenómeno, se requiere de un análisis e interpretación del estudio, abriendo las posibilidades “de interpretar la realidad y construir un conocimiento consensuado sobre lo observado en el estudio” (Ceballos & González, 2025, p. 7) y no exigir una verdad o conocimiento absoluto.

Para efectos de investigación se emplea el paradigma interpretativo-hermenéutico: “parte de reconocer la diferencia existente entre los fenómenos sociales y naturales, buscando la mayor complejidad y el carácter inacabado de los primeros, que están siempre condicionados por la participación del hombre” (Barrero, 2011, p.106).

El enfoque cualitativo otorga soporte y sustento a la presente investigación, coincidiendo con Vargas (2007), refiere que:

Es aquella cuyos métodos, observables, técnicas, estrategias e instrumentos concretos se encuentran en lógica de observar necesariamente de manera subjetiva algún aspecto de la realidad. Su unidad de análisis fundamental es la cualidad (o característica), de ahí su nombre: cualitativa. Esta metodología produce como resultados categorías (patrones, nodos, ejes, etc.). (p.21)

Esto en función del análisis de las particularidades del fenómeno estudiado en ambientes escolares y desde la perspectiva de las realidades construidas por los docentes yucatecos como consecuencia de las condiciones laborales actuales, se busca una comprensión profunda de las posibles causas sobre el burnout, por tanto, resulta adecuado emplear este tipo de metodología debido a que favorece a la descripción de los datos obtenidos en el recogido del muestreo.

## **UNIVERSO Y SELECCIÓN MUESTRA**

Concordando con Arias (2016): “la población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados” (p.202).

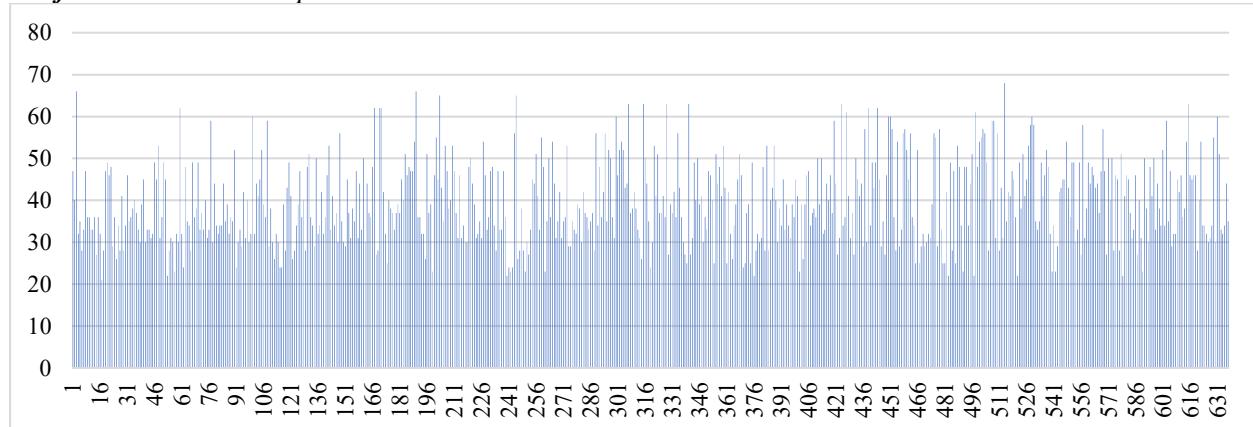
La población seleccionada fue mediante conveniencia siguiendo los siguientes criterios:

1. Ser docente adscrito en alguna escuela de Yucatán.
2. Ser docente de educación básica de Yucatán (preescolar, primaria y secundaria).
3. Laborar en el turno matutino o vespertino.



A continuación, se presenta la gráfica de rango de edades de la población estudiada:

**Gráfica 1. Edades de la población muestra**



Fuente: elaboración propia.

Para entender de manera concreta la información se presentan los datos estadísticos de la población:

**Tabla 1. Datos estadísticos de la población muestra**

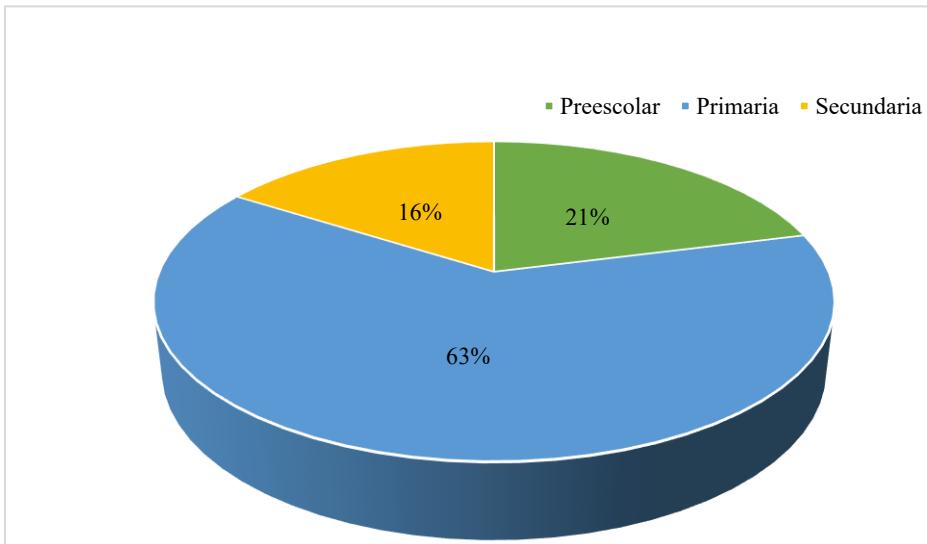
| Concepto   | Población    | Sexo                            | Edades                                |
|--|--------------|---------------------------------|---------------------------------------|
| Docentes que laboran en educación básica (preescolar, primaria y secundaria) | 637 docentes | Masculino: 156<br>Femenino: 481 | Media: 39,56<br>Desv. Estándar: 10,00 |
|  |              |                                 |                                       |

Fuente: elaboración propia.

Para precisar la cantidad total de participantes por nivel o sector educativo se presenta la siguiente gráfica:



**Gráfica 2. Porcentaje de participantes por nivel**

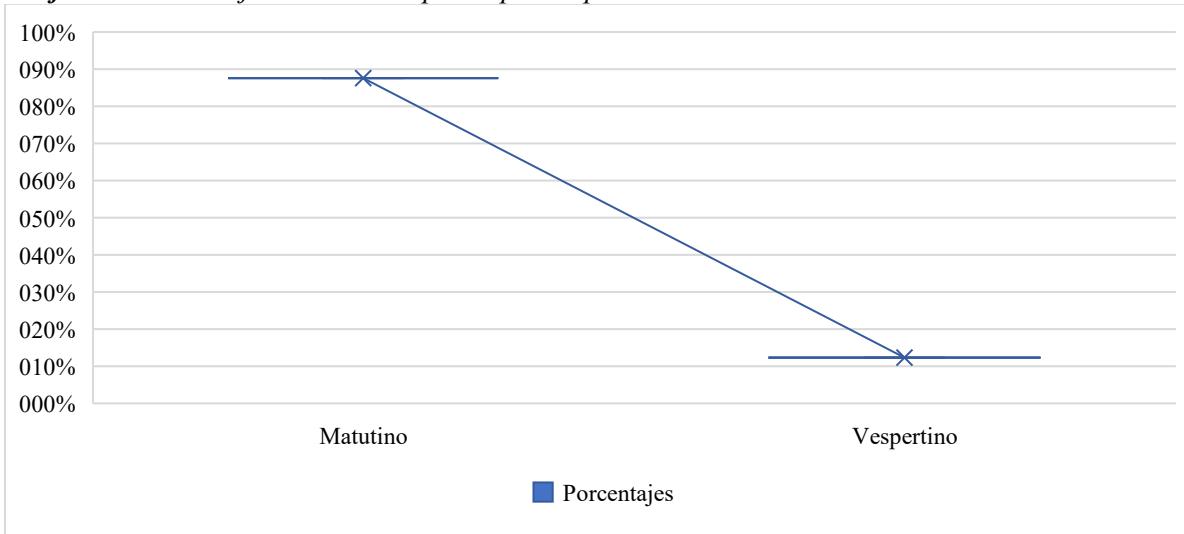


Fuente: elaboración propia.

Con base a lo anterior se identifican 134 participantes en preescolar, 401 participantes en primaria y 102 participantes en el nivel secundaria.

Las escuelas participantes están distribuidos en los turnos matutino y vespertino, los cuales se ilustran a continuación:

**Gráfica 3. Porcentajes de escuelas participantes por turno**



Fuente: elaboración propia.

Entendiendo que 558 de las escuelas participantes son del turno matutino y 79 escuelas son pertenecientes del turno vespertino.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los hallazgos que arroja la presente investigación se pueden sintetizar en las siguientes tres tablas, en las cuales se expresan la frecuencia seleccionada de los participantes por cada ítem del instrumento.

**Tabla 2. Agotamiento emocional**

### Agotamiento emocional

| Ítems     | Nunca      | Algunas veces al año | Algunas veces al mes | Algunas veces a la semana | Diariamente |
|-----------|------------|----------------------|----------------------|---------------------------|-------------|
|           | Frecuencia |                      |                      |                           |             |
| <b>1</b>  | 167        | 262                  | 115                  | 80                        | 13          |
| <b>2</b>  | 34         | 162                  | 140                  | 187                       | 114         |
| <b>3</b>  | 125        | 198                  | 161                  | 113                       | 40          |
| <b>6</b>  | 195        | 219                  | 110                  | 83                        | 30          |
| <b>8</b>  | 158        | 221                  | 127                  | 81                        | 50          |
| <b>13</b> | 239        | 208                  | 114                  | 53                        | 23          |
| <b>14</b> | 226        | 185                  | 123                  | 69                        | 34          |
| <b>16</b> | 252        | 232                  | 92                   | 43                        | 18          |
| <b>20</b> | 288        | 211                  | 79                   | 42                        | 17          |

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 3. Percentiles referentes al agotamiento emocional**

### Agotamiento emocional

| Ítems  | Nunca  | Algunas veces al año | Algunas veces al mes | Algunas veces a la semana | Diariamente |
|--|--------|----------------------|----------------------|---------------------------|-------------|
|  | Valor  |                      |                      |                           |             |
| <b>1</b>   | 334    | 786                  | 460                  | 400                       | 78          |
| <b>2</b>   | 68     | 486                  | 560                  | 935                       | 684         |
| <b>3</b>   | 250    | 594                  | 644                  | 565                       | 240         |
| <b>6</b>   | 390    | 657                  | 440                  | 415                       | 180         |
| <b>8</b>   | 316    | 663                  | 508                  | 405                       | 300         |
| <b>13</b>  | 478    | 624                  | 456                  | 265                       | 138         |
| <b>14</b>  | 452    | 555                  | 492                  | 345                       | 204         |
| <b>16</b>  | 504    | 696                  | 368                  | 215                       | 108         |
| <b>20</b>  | 576    | 633                  | 316                  | 210                       | 102         |
| <b>Porcentajes de percentiles</b>                          | 17,63% | 29,81%               | 22,22%               | 19,66%                    | 10,65%      |
| <b>Predominancia del síndrome (anual, mensual, diaria)</b> | 17,63% | 82,34%               |                      |                           |             |

Fuente: elaboración propia.



**Tabla 4. Despersonalización****Despersonalización**

| Ítems     | Nunca | Algunas veces al año | Algunas veces al mes | Algunas veces a la semana | Diariamente |
|-----------|-------|----------------------|----------------------|---------------------------|-------------|
| <b>5</b>  | 417   | 132                  | 58                   | 25                        | 5           |
| <b>10</b> | 244   | 252                  | 83                   | 40                        | 18          |
| <b>11</b> | 314   | 187                  | 73                   | 47                        | 16          |
| <b>15</b> | 206   | 379                  | 28                   | 15                        | 9           |
| <b>22</b> | 284   | 236                  | 56                   | 38                        | 23          |

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 5. Percentiles referentes a la despersonalización****Despersonalización**

| Ítems  | Nunca  | Algunas veces al año | Algunas veces al mes | Algunas veces a la semana | Diariamente |
|--|--------|----------------------|----------------------|---------------------------|-------------|
| <b>5</b>   | 834    | 396                  | 232                  | 125                       | 30          |
| <b>10</b>  | 488    | 756                  | 332                  | 200                       | 108         |
| <b>11</b>  | 628    | 561                  | 292                  | 235                       | 96          |
| <b>15</b>  | 412    | 1137                 | 112                  | 75                        | 54          |
| <b>22</b>  | 568    | 708                  | 224                  | 190                       | 138         |
| <b>Porcentaje de percentiles</b>                           | 32,80% | 39,83%               | 13,34%               | 9,23%                     | 4,76%       |
| <b>Predominancia del síndrome (anual, mensual, diaria)</b> | 32,80% | 67,16%               |                      |                           |             |

Fuente: elaboración propia.



**Tabla 6. Realización personal****Realización personal**

| Ítems      | Nunca | Algunas veces al año | Algunas veces al mes | Algunas veces a la semana | Diariamente |
|------------|-------|----------------------|----------------------|---------------------------|-------------|
| Frecuencia |       |                      |                      |                           |             |
| <b>4</b>   | 17    | 51                   | 79                   | 194                       | 296         |
| <b>7</b>   | 19    | 69                   | 97                   | 243                       | 209         |
| <b>9</b>   | 22    | 42                   | 92                   | 187                       | 294         |
| <b>12</b>  | 26    | 63                   | 117                  | 258                       | 173         |
| <b>17</b>  | 13    | 41                   | 113                  | 207                       | 263         |
| <b>18</b>  | 18    | 65                   | 126                  | 216                       | 212         |
| <b>19</b>  | 22    | 67                   | 128                  | 182                       | 238         |
| <b>21</b>  | 84    | 129                  | 156                  | 137                       | 131         |

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 7. Percentiles referentes a la realización personal****Realización personal**

| Ítems  | Nunca | Algunas veces al año | Algunas veces al mes | Algunas veces a la semana | Diariamente |
|--|-------|----------------------|----------------------|---------------------------|-------------|
| Valor  |       |                      |                      |                           |             |
| <b>4</b>   | 102   | 306                  | 474                  | 1164                      | 1776        |
| <b>7</b>   | 114   | 414                  | 582                  | 1458                      | 1254        |
| <b>9</b>   | 132   | 252                  | 552                  | 1122                      | 1764        |
| <b>12</b>  | 156   | 378                  | 702                  | 1548                      | 1038        |
| <b>17</b>  | 78    | 246                  | 678                  | 1242                      | 1578        |
| <b>18</b>  | 108   | 390                  | 756                  | 1296                      | 1272        |
| <b>19</b>  | 132   | 402                  | 768                  | 1092                      | 1428        |
| <b>21</b>  | 504   | 774                  | 936                  | 822                       | 786         |
| <b>Porcentaje de percentiles</b>                           | 1,79% | 6,40%                | 14,72%               | 32,91%                    | 44,16%      |
| <b>Predominancia del síndrome (anual, mensual, diaria)</b> | 1,79% | 98.19%               |                      |                           |             |

Fuente: elaboración propia.

Describiendo la composición del instrumento se tienen 9 ítems que conforman el agotamiento emocional, en el cual se expresan sentimientos de brumación y desgaste emocional originado por el trabajo.

En la subescala de despersonalización se presentan 5 ítems, los cuales demuestran una respuesta



impersonal y escases de sentimientos hacia los individuos que interactúan en la labor docente.

La última subescala, realización personal en el trabajo, está integrado por 8 ítems que manifiestan una sensación de éxito en el trabajo con relación a los demás.

En las primeras dos subescalas puntuaciones altas se traducen en altos sentimientos de agotamiento emocional, físico y/o mental, por otro lado, en la tercera subescala, puntuaciones bajas representan a altos sentimientos de estar por agotarse o “quemarse”.

Con base al análisis sistemático de los resultados se observan que la primera subescala denota una alta categoría superior al 75%, en la segunda subescala se obtiene una categoría mediana oscilando entre un 25% a un 75% de percentil, en contraste, la tercera subescala refleja una baja categoría, siendo menor el percentil del 25%.

Con sustento en lo anterior, se determina que la población de docentes a los que se les aplicó el instrumento en el estado de Yucatán, padece del síndrome de burnout, bajo las condiciones estandarizadas: puntuaciones elevadas en las primeras dos subescalas y baja puntuación en la tercera, derivando de este modo el síndrome.

Concordando con Lovo (2021), “La clave para comprender la fisiopatología del burnout, reside en el concepto de estrés. Se asocia siempre el término con un efecto negativo, cuando no siempre es así” (p.113). por tanto, se deduce los altos niveles de estrés que atraviesa el magisterio yucateco, derivado de múltiples factores.

Como menciona Madero (2013) “la presencia de Burnout, puede ser observada debido a la aparición de ciertos síntomas” (p.750), se pueden observar diversos signos en los docentes que refleja la presencia del síndrome, tal como cansancio constante, irritabilidad, frustración frecuente, desgano o desanimo, actitud negativa hacia el trabajo, entre otros aspectos.

Por su parte Lorís (2019) enuncia en su hallazgo: “hemos comprobado la existencia de un porcentaje elevado de maestros que podrían padecer Burnout. Los resultados confirman que estamos ante un importante problema que crece” (p.830), coincidiendo de que este fenómeno es repetitivo en el sector docente, independientemente de la nacionalidad en la que se lleve a cabo el estudio.

Actualmente la exigencia de padres de familia y autoridades educativas van al alza, mientras que la conducta de los alumnos cada día va en mérito decreciente, justamente como menciona Muñoz & Correa



(2012), “El mundo laboral se ha convertido en un contexto exigente. La competitividad entre las empresas, la consecución de logros, el mejoramiento de la calidad, la orientación a la meta y el cumplimiento de objetivos, se han transformado en discurso común en todos los lugares en los que se labora” (p.227).

Aunado a ello, la innovación que exige la profesión docente y los factores intrínsecos y extrínsecos favorecen a la desmotivación laboral del magisterio, como enmarca Zavala (2008) “la práctica docente puede tener tantos elementos desagradables con los cuales lidiar, y que pueden resultar en experiencias laborales nocivas para la salud mental sobre todo” (p. 68).

Barbosa (2009) remarca “como una de las posibles consecuencias de dichas exigencias, los docentes pueden llegar a presentar síntomas de estrés, que incluyen alteraciones físicas, mentales y emocionales” (p. 22), semejante a la realidad del magisterio en Yucatán, los docentes experimentan grandes cargas emocionales que afectan sus niveles de estrés, derivado a la desvalorización del de la profesión y a la falta de protección legal ante situaciones específicas.

Por su parte, Menghi & Oros (2019) destacan que “cuando la motivación y la satisfacción por educar disminuyen, cuando el compromiso profesional y la vocación de enseñar no son suficientes para garantizar un desempeño satisfactorio... aumenta la probabilidad de que el docente experimente malestar psicofísico y agotamiento”, coincidiendo y tal como demuestra la presente investigación, el síndrome se hace presente aunque el profesional tenga vocación; en el estado de Yucatán se aprecian factores comunes que se enuncian en el siguiente apartado.

## **CONCLUSIONES**

El objetivo de esta investigación fue analizar la prevalencia y demás manifestaciones del síndrome del burnout en los docentes de Yucatán con el fin de conocer y contrastar aquellas realidades que se vivencian en los centros educativos y cómo influyen en el desarrollo laboral-profesional y personal-emocional de los profesores. Además, se determinó la frecuencia en la se presentó para conocer la magnitud del síndrome.

El presente estudio destacó la trascendencia de crear entornos saludables que fomenten una convivencia laboral positiva, tomando en cuenta que es fundamental la participación sinérgica de los sistemas ecológicos del desarrollo humano: el microsistema, el mesosistema, el exosistema, el macrosistema y el



cronosistema. Cada nivel funge con su papel y refleja un grado de influencia en cuanto a la calidad educativa a nivel estado y a nivel áulico, los cuales se proyectan tanto en los educadores como en los educandos.

Cada sistema influye en el agotamiento profesional de los docentes, de manera directa se encuentran los alumnos, los colegas, la familia, los directivos u otros entornos inmediatos, en los que se crean conexiones de los microsistemas, constituyendo grupos que se encuentran vinculados entre los entornos del docente llamados mesosistemas, por ejemplo las relaciones escolares-familiares o de la comunidad educativa.

A su vez la sociedad, la cultural, las políticas y las leyes generalizadas de la profesión ejercen un fuerte impacto que puede contraponer el apoyo y limitar un buen desarrollo de las habilidades profesionales, como los valores del núcleo familiar, las ideologías del “modelo docente”, los derechos que los salvaguardan o las situaciones económicas de cada agente social, que se influencian de manera indirecta en el burnout.

A todos estos factores se le suma la transición en tiempo, historia, en cambio e innovación de la enseñanza, de la figura docente y de la importancia de la salud socioemocional. El hecho de que al año, algunas veces los docentes se sientan defraudados del trabajo que ejercen significa que las expectativas laborales no se cumplieron, lo que genera en ellos el agotamiento antes, durante y al final de la jornada, reflejado esto a través del sentimiento de desgaste, frustración y cansancio laboral.

Menos de la mitad de los docentes presentaron el síndrome del burnout, alcanzando con ello la máxima capacidad de trabajo ante las exigencias educativas. Lo que conlleva a la necesidad emergente de que la comunidad docente priorice su bienestar por medio de estrategias de comunicación que enfaticen el autocuidado y el descanso.

Es imprescindible que el autocuidado se visualice como un derecho y una herramienta que ayude a que la comunidad libere la intensa carga laboral y emocional mediante espacios de descanso y recreación; un tiempo de descanso permite una mejor efectividad en las tareas. La innovación y la creatividad también contrarrestan el desgaste laboral y ayudan a redescubrir la labor profesional; por ejemplo, las prácticas educativas socioemocionales dentro y fuera del aula.

En la investigación no se reporta una despersonalización extrema, pero sí existen señales de ésta, lo que



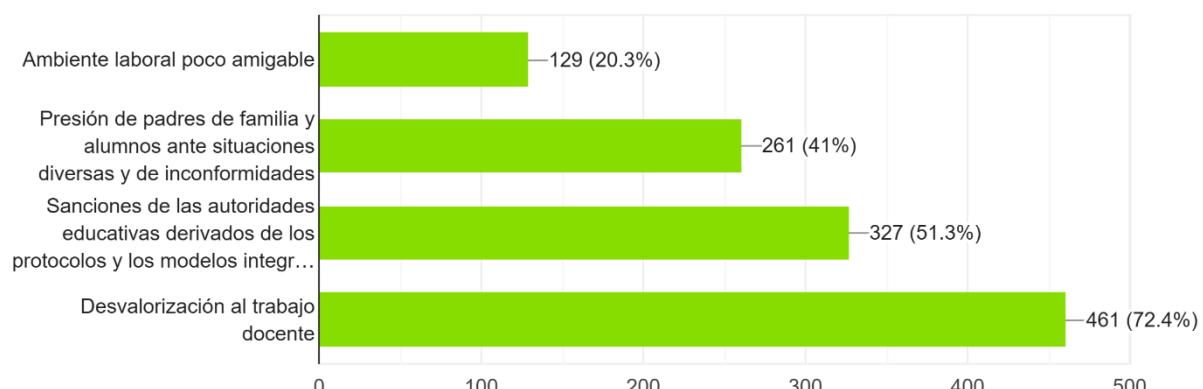
se refleja por medio del distanciamiento emocional, es decir, las relaciones que se desenvuelven dentro de esta dimensión son más mecánicas, esto debido al poco respaldo y apoyo de los demás grupos sociales que rodean al docente. De este modo se entiende que una de la causa indirecta del síndrome del burnout es la condición sistémica que hace insostenible una relación armoniosa y humanitaria entre el sistema educativo que impacta en la salud emocional.

Por otro lado, en la dimensión de la realización personal se mostró un alto índice en cuanto a la percepción de eficiencia y eficacia al momento de entender y atender los problemas que se presenten, a su vez la mayoría reflejó una autoimagen positiva, resaltando con esto que los docentes son empáticos, influyentes y capaces de generar ambientes sanos de convivencia. No obstante, se presentó un área de mejora en esta dimensión, el cual fue la falta de manejo emocional adecuado en el entorno laboral.

Anudado a lo anterior es urgente que se implementen cambios en los diversos sistemas y en las políticas públicas en pro de toda la comunidad educativa, entre los elementos que se deberían desarrollar está el acompañamiento psicológico para todos los agentes educativos, la sensibilización y concientización de la labor docente; esto debido a que una de las causas directas principales que arrojó el estudio fue la desvalorización al trabajo docente, la simplificación de las actividades curriculares no lectivas, la capacitación gratuita para el desarrollo de habilidades socioemocionales en el manejo del estrés y regulación emocional y una mejora en cuanto a los recursos.

Las posibles causas del agotamiento emocional y mental son variadas, dependiendo del contexto y las condiciones laborales de los docentes, en la presente gráfica se aprecia la frecuencia del origen del síndrome de burnout en la población muestra.

**Gráfica 4. Posibles causas del síndrome de burnout en el magisterio yucateco**



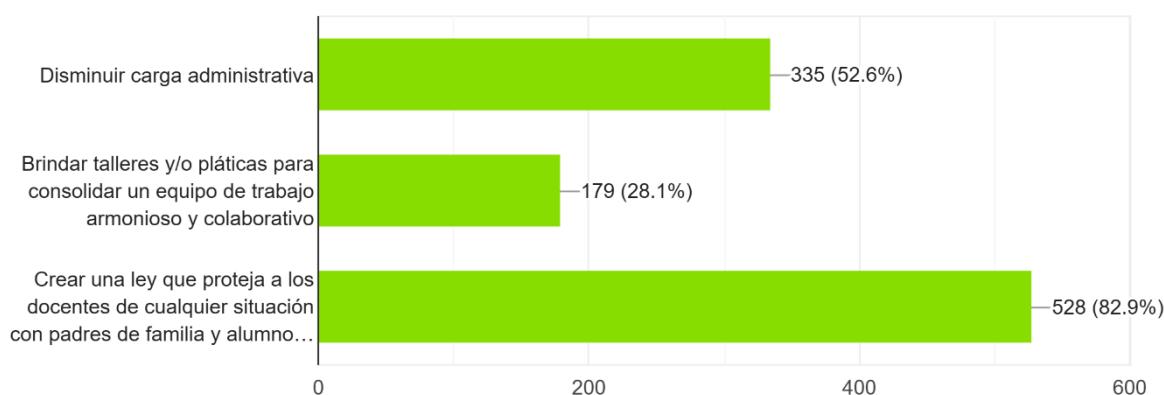
Fuente: elaboración propia.

La aplicación del instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) evidenció que la desvalorización profesional es el factor que indicó que el burnout no es sólo una cuestión de cansancio y estrés por carga laboral, sino más bien es una cuestión de falta de reconocimiento simbólico, social y constructivo de la visión y sinergia del estado de Yucatán. De esta manera es que surge como solución principal la creación de leyes que protejan y respalden a los docentes frente a los protocolos que el mismo estado propone. De manera clara se expone la vulnerabilidad e indefensa que sienten los docentes en el entorno laboral, por ello es que consideran importante un buen respaldo a nivel institucional, a nivel estado y a nivel nacional en cuanto a la protección legal y estructural que les permita a ellos mantener su bienestar en todos los ámbitos.

Los hallazgos de la investigación demostraron que, a pesar de las presiones contextuales externas, el profesorado mantiene su compromiso vocacional; es decir, encuentran sentido y valor al trabajo que ejercen, lo que representa nítidamente una sólida resiliencia profesional en los docentes de Yucatán.

Para enfatizar lo expuesto anteriormente, se presenta una gráfica que evidencia una propuesta para el gobierno por parte del colectivo docente en la que se expresa la necesidad de la legislación de una serie de leyes que protejan a los docentes ante situaciones de conflicto con padres de familia y alumnos, salvaguardando la integridad de los profesionales de la educación del estado de Yucatán.

**Gráfica 5. Posibles soluciones seleccionadas por el magisterio yucateco para combatir el burnout**



Fuente: elaboración propia.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arís, N. (2017). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 7(18), 829-848. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v7i18.1324>
- Arias, J. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Badia, A. (2024). *Síndrome de Burnout: qué es, causas, síntomas, tratamiento y consecuencias*. psicología-online.com. <https://www.psicologia-online.com/sindrome-de-burnout-que-es-causas-sintomas-tratamiento-y-consecuencias-4538.html>
- Barbosa, R., L. C., et al. (2009). SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 2(1), 21-30. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=742380638002>
- Barrero, C. (2011). La hermenéutica en el desarrollo de la investigación educativa en el siglo XXI. *Itinerario Educativo* 25(57), 101-120. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6280160>
- Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2023). Examining the evidence base for burnout. *Bulletin of the World Health Organization*, 101(11), 743–745. [Examining the evidence base for burnout](#)
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21 (1), 7-43. <https://revistas.um.es/rie/article/view/99071/94661>
- Ceballos, L. & González, M. (2025). Autoevaluación de competencias docentes en catedráticos en línea del instituto de estudios superiores de la red iberoamericana de academias de investigación. *Sage Sphere International Journal*, 2(4), 1-20. <https://doi.org/10.63688/hn84nj58>
- Chao, C. (2025). Del riesgo psicosocial y el burnout a la acción preventiva: la educación emocional como estrategia de cuidado de la salud mental. *Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar*, 5 (1), pp. 1-4. <https://rieeb.ibero.mx/index.php/rieeb/issue/view/10/9>
- García, B., et al. (2014). Agotamiento profesional en el sector salud de Baja California. *Investigación administrativa*, 43 (113), 60-77.



[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-76782014000100060&lng=es&tlang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782014000100060&lng=es&tlang=es)

Juárez-García, A., et al. (2014). *Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática*. *Salud mental*, 37(2), 159-176.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-33252014000200010&lng=es&tlang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252014000200010&lng=es&tlang=es)

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, (70), 110–120.

<https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>

Madero J., et al. (2013). Burnout en personal administrativo de una institución de educación superior tecnológica de Yucatán, México. *Psicología Iztacala*, 16(3), 741-763.

<https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol16num3/Vol16No3Art3.pdf>

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual. En C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.). *Evaluating Stress: A Book of Resources*, 191–218.

<https://www.researchgate.net/publication/277816643>

Menghi, M., & Oros, B. (2019). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista De Psicología*, 10(20), 47–59.

<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2292>

Muñoz, C., & Correa, C. (2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana De Ciencias Sociales*, 3(2), 226–242.

<https://revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co/index.php/RCCS/article/view/887>

Olivares, F., et al. (2014). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) en profesionales chilenos. *Universitas Psychologica*, 13(1), 145-159.

<https://www.redalyc.org/pdf/647/64730432013.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>



Vargas, X. (2011). ¿Cómo hacer investigación cualitativa? Una guía práctica para saber qué es la investigación en general y cómo hacerla, con énfasis en las etapas de la investigación cualitativa, *Extra*, 9(3), 55-71. <https://acortar.link/xE8ET0>

Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67–86. <https://doi.org/10.18800/educacion.200801.004>

