



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN






FACPYA

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN

VinculaTégica
EFAN

Evaluación del Síndrome de Burnout en Docentes de la Escuela Industrial y preparatoria Técnica “Álvaro Obregón”: Estudio utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI)

(Assessment of Burnout Syndrome in Teachers at the Álvaro Obregón Industrial and Technical Preparatory School: A Study Using the Maslach Burnout Inventory (MBI))

Katia Site Pérez-Martínez¹; Walter Molina-Sauceda² y Ana Irene Cuevas-Gutiérrez³

¹ Universidad Autónoma de Nuevo León – Facultad de Psicología (México), Cavazos77@gamil.com

² Universidad Autónoma de Nuevo León – Facultad de Contaduría Pública y Administración (México), katia.perezmr@uanl.edu.mx

³ Universidad Autónoma de Nuevo León – Facultad de Contaduría Pública y Administración (México), Jesp69@hotmail.com

* Autor de Contacto

Cómo citar: Pérez-Martínez, K. S., Molina-Sauceda, W., & Cuevas-Gutiérrez, A. I. (2026). Evaluación del Síndrome de Burnout en Docentes de la Escuela Industrial y Preparatoria Técnica “Álvaro Obregón”: Estudio utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI). *Vinculatégica EFAN*, 12(1), 91–107.

<https://doi.org/10.29105/vtga12.1-1228>

Información revisada por arbitraje tipo doble par ciego.

Recibido: 1 de mayo del 2025

Aceptado: 2 de junio del 2025

Publicado: 30 de enero del 2026



Copyright: © 2025 por los autores; licencia no exclusiva otorgada a la revista VinculaTégica EFAN. Este artículo es de acceso abierto y distribuido bajo una licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0). Para ver una copia de esta licencia, visite <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo proponer recomendaciones para minimizar los efectos del Síndrome de Burnout en docentes de la Escuela Industrial y Preparatoria Técnica “Álvaro Obregón”. Mediante un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional-descriptivo y de tipo transversal, se evaluó a una muestra no probabilística de 50 docentes. Se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), centrado en la dimensión de Agotamiento Emocional (AE), con una fiabilidad de $\alpha = .834$. Los resultados revelan que el 34% de los participantes presentó niveles altos de AE, siendo más frecuentes en mujeres, personas casadas, docentes entre 30 y 39 años, contratados por horas y con una carga de 21 a 30 horas clase. Se identificaron asociaciones significativas entre el AE y variables sociodemográficas-laborales, evidenciando sectores docentes vulnerables. Se concluye que el agotamiento emocional es prevalente y representa un riesgo psicosocial relevante en la institución. Se recomienda extender el estudio, desarrollar intervenciones en los niveles individual, interpersonal y organizacional, y monitorear los factores de riesgo identificados.

Palabras clave: Burnout, agotamiento emocional, docentes, factores laborales, salud mental.

Códigos JEL: I31; I38; I39

Abstract

The present study aimed to propose recommendations to minimize the effects of Burnout Syndrome on teachers at the Álvaro Obregón Industrial and Technical Preparatory School. Using a quantitative approach, a non-experimental, correlational-descriptive, and cross-sectional design, a non-probabilistic sample of 50 teachers was evaluated. The Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire was administered, focusing on the Emotional Exhaustion (EE) dimension, with a reliability of $\alpha = .834$. The results reveal that 34% of participants presented elevated levels of EE, being more frequent in women, married individuals, teachers between 30 and 39 years of age, those employed by hourly contracts, and those with a class load of 21 to 30 hours. Significant associations were identified between EE and sociodemographic and occupational variables, highlighting vulnerable teaching sectors. It is concluded that emotional exhaustion is prevalent and represents a significant psychosocial risk in the institution. It is recommended to expand the study, develop interventions at the individual, interpersonal, and organizational levels, and monitor the identified risk factors.

Key words: Burnout, emotional exhaustion, teachers, work-related factors, mental health.

JEL Codes: I31; I38; I39

Introducción

En el contexto actual, caracterizado por una creciente demanda derivada de la globalización, el sistema educativo se posiciona como uno de los pilares fundamentales para el desarrollo integral de una nación, no solo en términos económicos, sino también en ámbitos científicos, sociales y culturales. Dentro de esta estructura, el profesorado desempeña un rol esencial como agente de cambio y formador de capital humano. No obstante, dicha labor conlleva una considerable carga de trabajo, así como la exposición constante a factores internos y externos que pueden incidir de manera significativa en su bienestar tanto personal como profesional.

La literatura especializada ha identificado a la docencia y la enfermería como algunas de las profesiones con mayores niveles de estrés a nivel mundial (Cladellas et al., 2018). En consonancia, Palmer et al. (2016) argumentan que el ejercicio docente implica una exposición constante al estrés crónico, atribuida principalmente a la elevada frecuencia de interacciones sociales, lo cual convierte a esta actividad en particularmente demandante y extenuante.

El estrés laboral, de acuerdo con Bada et al. (2020), se manifiesta a través de tres dimensiones clave: agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal. La prolongación de estos síntomas puede derivar en un trastorno de salud conocido como Síndrome de Burnout, el cual se caracteriza por un deterioro físico, emocional y mental, afectando de manera directa la actitud del docente, así como la calidad de su desempeño profesional. Freudenberger (1974) fue uno de los primeros en describir este síndrome, el cual ha sido ampliamente investigado en el contexto educativo (Maslach & Leiter, 2016).

Este fenómeno resulta de una interacción compleja entre múltiples variables de tipo sociodemográfico, psicosocial, personal y, especialmente, laboral. Entre estos últimos, los factores organizacionales han sido objeto de una atención particular en los estudios recientes, dada su repercusión directa tanto en la dinámica institucional como en las relaciones interpersonales entre el personal docente y las autoridades educativas. Un ambiente laboral negativo puede disminuir la motivación y satisfacción del profesorado, comprometiendo así el cumplimiento de los objetivos institucionales (Palmer et al., 2016; Toapanta et al., 2020; Fernández, 2021).

Considerando la trascendencia de esta problemática, el presente estudio tiene como propósito identificar la prevalencia del estrés crónico o Síndrome de Burnout en docentes de nivel medio superior, así como examinar los factores sociodemográficos y laborales que inciden en su aparición. Se espera que los resultados de este análisis contribuyan al diseño de estrategias institucionales orientadas a la detección oportuna de esta condición y, en su caso, a la implementación de intervenciones eficaces que mitiguen sus efectos adversos sobre la salud del profesorado y la calidad

educativa.

Planteamiento Del Problema

La docencia ha sido ampliamente reconocida como una de las profesiones con mayor propensión al desarrollo del Síndrome de Burnout, un trastorno de origen laboral que ha sido oficialmente clasificado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) dentro de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un fenómeno asociado al contexto ocupacional (OMS, 2019). Esta situación ha generado un creciente interés por identificar los factores de riesgo que contribuyen a su aparición, así como las consecuencias que impactan negativamente tanto en la calidad de vida del docente como en su desempeño profesional.

De acuerdo con la OMS (citado en Guardado, 2017), el Burnout puede desencadenar consecuencias graves para la salud, incluyendo enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales, dolores musculares crónicos –especialmente en la zona lumbar–, cefaleas recurrentes y la adopción de conductas de riesgo como el consumo de sustancias nocivas, llegando incluso a provocar pensamientos o acciones suicidas en casos extremos. En esta misma línea, Álvarez (2011) subraya que los efectos de este padecimiento no se limitan al individuo, sino que también afectan a su entorno personal, laboral y social. Señala además manifestaciones psicosociales y conductuales como el aislamiento, el cinismo, la depresión, la irritabilidad y la ansiedad, junto con síntomas físicos como el insomnio, la pérdida de peso, el cansancio crónico, las migrañas y los trastornos digestivos. En el plano laboral, se han documentado consecuencias como el ausentismo, la reducción del rendimiento, conflictos interpersonales y una baja motivación profesional.

Desde un enfoque epidemiológico, la Academia Americana de Neurología identificó que los trabajadores sometidos a elevadas exigencias laborales presentan un 58% más de probabilidad de sufrir isquemia cerebral y un 22% más de riesgo de hemorragia cerebral (Guardado, 2017). Este fenómeno trasciende las fronteras profesionales y geográficas. Por ejemplo, durante el periodo 2007–2009, se observó un incremento en las tasas de suicidio en nueve de los diez países europeos evaluados, siendo emblemático el caso de France Telecom, donde 35 empleados se suicidaron entre 2008 y 2009, muchos de los cuales dejaron mensajes señalando el estrés y la presión laboral como causantes directos.

A nivel universitario, Palmer et al. (2016) evidencian que el 50% del personal docente e investigador de las universidades públicas de Galicia presenta síntomas del Síndrome de Burnout. En América Latina, la OMS ha estimado que entre el 21% y el 32% de los casos de hipertensión arterial pueden atribuirse a empleos con alta demanda y bajo control sobre las condiciones laborales (Guardado, 2017). En Colombia, estudios como el realizado en la Universidad de Magdalena revelan

que el 33% de los docentes universitarios encuestados manifestaron agotamiento emocional, mientras que el 81% experimentaron una baja en su sentido de realización profesional (Palmer et al., 2016).

En el contexto mexicano, la situación es igualmente preocupante. Según Olivares et al. (2021), en México el 75% de la población laboral se ve afectada por el Síndrome de Burnout, siendo el personal docente uno de los grupos más vulnerables. Esta condición responde, entre otros factores, al aumento de la carga académica producto del crecimiento en la matrícula escolar, la disminución de la planta docente, la presión institucional por alcanzar metas y la escasez de recursos para lograrlas. En una investigación realizada por los mismos autores en universidades del noreste del país, se encontró que el 85% de los 135 docentes entrevistados presentaban síntomas del síndrome, con una mayor prevalencia entre hombres.

Los datos mencionados evidencian la necesidad de atender esta problemática, especialmente en los niveles medio superior y superior, donde el papel del docente es clave en la formación de futuros profesionales y ciudadanos. El estrés docente no solo merma su rendimiento, sino que también impacta en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la atención individualizada al estudiante y, en última instancia, la calidad educativa de las instituciones (Maslach & Leiter, 2016; Álvarez, 2011).

Diversos estudios coinciden en que el Burnout surge con mayor frecuencia bajo condiciones personales y organizacionales adversas. En el ámbito académico, el estrés crónico ha sido vinculado a variables como las condiciones contractuales, la edad, la experiencia profesional y el género biológico (Álvarez, 2011; Olivares et al., 2021; Maslach & Jackson, 1981).

A partir de este panorama, se plantean las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuál es la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal docente de la Escuela Industrial y Preparatoria Técnica “Álvaro Obregón”? ¿Qué factores sociodemográficos y laborales inciden significativamente en los niveles de estrés laboral entre los docentes? ¿Existe una mayor propensión al síndrome según el género del profesorado?

El objetivo de estas interrogantes es establecer una posible relación entre las tres dimensiones del Síndrome de Burnout –agotamiento emocional, despersonalización e insatisfacción con la realización personal– y una serie de variables independientes:

- X1) Edad
- X2) Género biológico
- X3) Estado civil
- X4) Tipo de contrato laboral
- X5) Carga horaria frente a grupo

En el marco del presente estudio, se abordará de manera específica la dimensión del *Agotamiento Emocional*, considerando su relevancia como manifestación inicial del síndrome y como

factor clave para la intervención oportuna en la mejora del bienestar docente y del desempeño institucional (Maslach & Leiter, 2016; Gil-Monte, 2012).

Objetivos

Objetivo General

Proponer recomendaciones que permitan minimizar los efectos negativos que trae consigo el Síndrome de Burnout en docentes de la Escuela Industrial y Preparatoria Técnica “Álvaro Obregón”.

Objetivos Específicos

1. Medir los niveles de estrés en docentes de la Escuela Industrial y Preparatoria Técnica “Álvaro Obregón” considerando la dimensión el Síndrome de Burnout: Agotamiento Emocional
2. Establecer la relación existente entre el Síndrome de Burnout en su dimensión Agotamiento Emocional y los factores sociodemográficos – laborales examinados en docentes de la Escuela Industrial y Preparatoria Técnica “Álvaro Obregón”.

Marco Teórico

El Síndrome De Burnout

El Síndrome de Burnout representa un fenómeno de gran relevancia en el análisis de las condiciones laborales que afectan tanto la salud como el desempeño profesional de los trabajadores. Considerado una manifestación avanzada del estrés laboral crónico, este síndrome puede generar serias alteraciones físicas, psicológicas y organizacionales, incluyendo la inhabilitación funcional, deterioro emocional, trastornos de salud mental e incluso accidentes en el entorno de trabajo (Aranda, 2011).

Aunque tradicionalmente se ha investigado con mayor frecuencia en sectores productivos y de servicios —especialmente en áreas como la salud—, su estudio en el contexto académico, y en particular universitario, ha sido limitado. Esta omisión puede llevar a interpretaciones erróneas, atribuyendo erróneamente la disminución del rendimiento docente a una falta de compromiso, sin considerar las verdaderas causas subyacentes del agotamiento profesional (Rodríguez, 2021).

En este sentido, Gil-Monte (2001) distingue el Burnout del estrés psicológico convencional, señalando que se trata de una respuesta específica a estresores crónicos del entorno laboral. Más adelante, el mismo autor lo define como una reacción caracterizada por una percepción negativa de la capacidad profesional, el agotamiento emocional persistente y la aparición de sentimientos de

cinismo o desapego hacia los beneficiarios del trabajo, quienes son percibidos de forma deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del trabajador (Gil-Monte, 2003).

Marrau (2011) coincide con esta conceptualización al describir el Burnout como una respuesta emocional y actitudinal negativa hacia el rol profesional y hacia las personas atendidas, que ocurre particularmente en organizaciones donde el contacto interpersonal es continuo e intenso.

La definición más ampliamente aceptada proviene de Maslach y Jackson (1981), quienes lo conciben como una forma disfuncional de enfrentar el estrés laboral crónico. De acuerdo con estas autoras, el síndrome se compone de tres dimensiones fundamentales: *agotamiento emocional*, *despersonalización* y *baja realización personal*. Esta conceptualización ha sido clave en la estandarización del estudio y diagnóstico del Burnout en diversas profesiones, particularmente en aquellas orientadas al servicio.

La evolución del término ha dado lugar a distintas traducciones en español, tales como *síndrome del quemado*, *desgaste profesional*, *fatiga por compasión*, entre otros, lo que refleja tanto la amplitud del fenómeno como su impacto en múltiples contextos laborales. Freudemberger (1974), pionero en su conceptualización, lo definió inicialmente como una sensación de fracaso y agotamiento extremo derivado de una sobrecarga excesiva en el trabajo (citado en Olivares, 2020).

Desde una perspectiva explicativa, Ramírez (2019) clasifica los factores de riesgo del Burnout en tres grandes categorías:

- *Factores sociodemográficos*: Aunque menos estudiados, se ha observado que variables como el género, la edad, el estado civil y la cantidad de hijos pueden influir en la susceptibilidad al síndrome.
- *Factores intrapersonales o psicológicos*: Vinculados con rasgos de personalidad, hábitos de conducta y la presencia de trastornos como ansiedad o depresión, que a menudo se entrecruzan con el diagnóstico de Burnout.
- *Factores laborales*: Incluyen variables como la antigüedad, el tipo de jornada (fija o rotativa), el volumen de trabajo, la remuneración económica y la calidad de las relaciones interpersonales en el entorno laboral.

El Maslach Burnout Inventory (MBI)

El *Maslach Burnout Inventory (MBI)* es el instrumento más ampliamente utilizado para evaluar el Síndrome de Burnout en diversos entornos profesionales. En su versión original, el cuestionario constaba de 47 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: *cansancio emocional*, *despersonalización*, *baja realización personal e implicación con el trabajo*. Posteriormente, se consolidó su aplicación en tres dimensiones fundamentales, alineadas con el modelo teórico de Maslach y Jackson (1981).

Según Carriel et al. (2021), dichas dimensiones se detallan de la siguiente manera:

1. *Baja realización personal*: Se caracteriza por sentimientos de ineficacia, fracaso y disminución de la autoestima profesional. En el caso del personal docente, esta dimensión puede manifestarse en la percepción de escasa influencia en el aprendizaje o desarrollo del estudiantado.
2. *Agotamiento emocional*: Implica una sensación constante de sobrecarga emocional y de no tener recursos internos suficientes para continuar enfrentando las demandas laborales.
3. *Despersonalización*: Se traduce en actitudes frías, negativas o incluso cínicas hacia los receptores del servicio. En el ámbito educativo, esto puede afectar significativamente la relación docente-estudiante.

Gracias al desarrollo de instrumentos como el MBI, se ha logrado identificar de forma más precisa la presencia del síndrome en diferentes contextos, permitiendo la adaptación del cuestionario a sectores específicos y contribuyendo al diseño de estrategias de prevención e intervención.

Metodología

Con respecto al personal que labora en esta institución educativa, actualmente cuenta con un total de 323 docentes cuya situación contractual se define por cada una de las siguientes categorías:

- *Profesor por horas (contrato)*: tiene un contrato que puede ser temporal o indefinido (denominado base); se le asigna una cantidad de horas determinadas en función del número de grupos a atender y las frecuencias de la unidad de aprendizaje a impartir. En el contrato temporal, la cantidad de horas de clase puede variar cada semestre en función de las necesidades de la institución educativa.
- *Profesor de medio tiempo*: tiene un contrato indefinido; se le asignan 15 horas de trabajo frente a grupo y 5 horas de estancias. La carga horaria es fija cada semestre.
- *Profesor Tiempo Completo (PTC) Asociado*: tiene un contrato indefinido; se le asignan 40 horas de trabajo, de las cuales 20 horas son frente a grupo y 20 horas de estancias. El nivel mínimo de estudios para aspirar a esta categoría es de Maestría.
- *Profesor Tiempo Completo (PTC) Titular*: tiene un contrato indefinido; se le asignan 40 horas de trabajo, de las cuales 20 horas son frente a grupo y 20 horas de estancias. El nivel mínimo de estudios para aspirar a esta categoría es de Doctorado.

Diseño

La presente investigación tiene un diseño correlacional descriptivo, no experimental a través

de un estudio de tipo transversal; debido a que se limita a describir la relación existente entre las variables de estudio.

Muestra

Se realizó un muestreo no probabilístico, por conveniencia. La muestra está conformada por un total de 50 docentes pertenecientes a las diferentes academias y turnos de la Escuela Industrial y Preparatoria Técnica “Álvaro Obregón” de la unidad Monterrey 1, cuyas características generales se presentan a continuación:

Tabla 1. Información sociodemográfica – laboral

Característica	Valor
Edad	A partir de los 18 años
Género biológico	Mujer – Hombre
Estado civil	Soltero – Casado - Viudo – Divorciado - Unión libre
Situación contractual	Por horas - Medio tiempo – PTC Asociado – PTC Titular
Horas frente a grupo	De 1 a 48 horas clase

Nota. Criterios de inclusión de los docentes de la EIAO

Instrumentos

Para medir el Síndrome de Burnout se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual posee una fiabilidad 0.834 en sus 22 ítems, los cuales evalúan sus tres dimensiones, (aunque se aplicó la escala completa, para esta investigación solo se estudiará la dimensión de Agotamiento Emocional):

- *Agotamiento emocional (AE):* Se mide la sensación de estar abrumado o exhausto emocionalmente debido a las demandas laborales. Consta de 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20).
- *Despersonalización (D):* Se evalúa la ausencia de sentimientos por servir al cliente. Está formada por 5 reactivos (5, 10, 11, 15, 22).
- *Realización personal (RP):* Se valora el nivel de sensación de realización personal en el trabajo. Se compone de 8 preguntas (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21).

Con respecto a la escala de valoración, se considera que las altas puntuaciones en las dos primeras dimensiones (AE - D) y bajas en la tercera (RP) definen el nivel de síndrome de Burnout:

Tabla 2. Escala de valoración del MBI

	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional (AE)	0 - 18	19 - 26	27 - 54
Despersonalización (D)	0 - 5	6 - 9	10 - 30
Realización personal (RP)	0 - 33	34 - 39	40 - 56

Nota: Valores relativos a MBI

Para la obtención de datos sociodemográficos y laborales, se elaboró un cuestionario expreso de 5 ítems. En total, el instrumento está conformado por 27 preguntas y el tiempo estimado de aplicación es de 15 minutos.

Procedimiento

Para la aplicación de los instrumentos, se procedió en primer lugar a solicitar los permisos correspondientes ante las autoridades competentes de la escuela en cuestión. Hecho esto, se acordó, con cada uno de los coordinadores de academia, el horario de evaluación de los docentes, mismo que no interfirió con sus clases.

Posteriormente se les explicó a los profesores el objetivo de la investigación, la importancia de su participación y el manejo confidencial de la información proporcionada; luego de haber accedido a colaborar de manera voluntaria, se aplicaron los instrumentos de manera impresa o electrónica a través de un formulario compartido a través de un enlace electrónico y/o código QR, a manera de facilitar su acceso: <https://forms.gle/dx7SvFcEJoXG11EP8>

Para llevar a cabo el procedimiento correspondiente a la aplicación de los instrumentos, se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión:

- Docentes con contrato laboral vigente por parte de la dependencia en cuestión.
- Docentes con deseo de participar voluntariamente en la presente investigación.

Criterios de Exclusión

- Docentes de jubilados, retirados, o que no cuenten con un contrato laboral vigente con la dependencia en cuestión.
- Docentes con una incapacidad o permiso laboral vigente.
- Docentes abstenidos de participar en la presente investigación de manera voluntaria.

Una vez recopilada la data, se procedió a procesar estadísticamente la información para su análisis por medio del software Excel y SPSS v27.

Resultados

A continuación, se desglosan los resultados obtenidos en función de la información sociodemográfica y laboral recabada de las encuestas y el nivel de Burnout en cada una de sus tres dimensiones. Cabe resaltar que para esta investigación solo se tendrá en cuenta la dimensión de Agotamiento Emocional, correlacionado con la información sociodemográfica-laboral.

Información Sociodemográfica – Laboral

La Tabla 3 indica la frecuencia y el porcentaje por rango de edad de la muestra estudiada. Se remarca que las personas con una edad entre los 30 a 39 años representan el porcentaje más alto (36%) de la muestra encuestada, seguida del rango de 40 a 49 años (24%).

El personal docente en un rango de edad de entre 18 a 29 años (12%), 50 a 59 años (16%) y más de 60 años (12%) completan el 100% de la muestra, pero en menor frecuencia.

Tabla 3. *Composición de la muestra poblacional estudiada, por edad*

Edad (años)	Frecuencia	Porcentaje
18 – 29	6	12%
30 – 39	18	36%
40 – 49	12	24%
50 – 59	8	16%
60 o más	6	12%
Total	50	100%

Nota. Datos recabados por los docentes de la EIAO

La Tabla 4 muestra la frecuencia y el porcentaje por género biológico de la muestra estudiada. Se establece una participación equilibrada de género (50%) entre los encuestados.

Tabla 4 *Composición de la muestra poblacional estudiada, por género biológico*

Género biológico	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	25	50%
Hombre	25	50%
Total	50	100%

Nota. Datos recabados por los docentes de la EIAO

La Tabla 5 establece la frecuencia y el porcentaje por estado civil de la muestra estudiada; el porcentaje más alto (58%) de la población indica ser casado/a, seguido por una población docente soltero/a (26%). Los estados de divorciado (10%) y unión libre (6%) completan el 100% de la muestra, pero en menor frecuencia. Así mismo, ninguno de los encuestados manifiesta ser viudo/a.

Tabla 5. *Composición de la muestra poblacional estudiada, por estado civil*

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero/a	13	26%
Casado/a	29	58%
Viudo/a	0	0%
Divorciado/a	5	10%
Unión libre	3	6%
Total	50	100%

Nota. Datos recabados por los docentes de la EIAO

La Tabla 6 indica la frecuencia y el porcentaje por situación contractual de la muestra estudiada; los datos obtenidos señalan que más de la mitad de los docentes participantes en el presente estudio (52%) cuentan con un contrato por horas, el resto (48%) cuenta con un contrato de tipo indefinido de medio tiempo (10%), PTC asociado (26%) y PTC Titular (12%).

Tabla 6. *Composición de la muestra poblacional estudiada, por situación contractual*

Situación contractual	Frecuencia	Porcentaje
Por horas (Contrato)	26	52%
Medio tiempo	5	10%
PTC Asociado	13	26%
PTC Titular	6	12%
Total	50	100%

Nota. Datos recabados por los docentes de la EIAO

La Tabla 7 muestra la frecuencia y el porcentaje por rangos de carga horaria de la muestra estudiada. El rango de 21 a 30 horas y 31 a 40 horas es la carga más frecuente entre los docentes encuestados con un 40% y 22% respectivamente. Solo el 8% de la muestra estudiada imparte una cantidad inferior a las 10 horas clase.

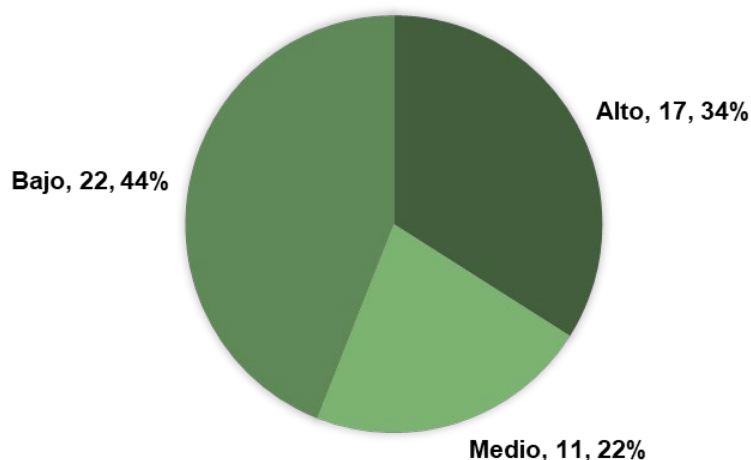
Tabla 7. *Composición de la muestra poblacional estudiada, por carga horaria*

Horas frente a grupo	Frecuencia	Porcentaje
1 a 10	4	8%
11 a 20	8	16%
21 a 30	20	40%
31 a 40	11	22%
41 o más	7	14%
Total	50	100%

Nota. Datos recabados por los docentes de la EIAO

Niveles de Burnout

Desahogando nuestro primer Objetivo Particular que dice “Medir los niveles de estrés en docentes de la Escuela Industrial y Preparatoria Técnica “Álvaro Obregón” considerando la dimensión el Síndrome de Burnout: Agotamiento Emocional reportamos los siguientes resultados: En términos generales, existen 17 casos de docentes con niveles altos de Burnout en la dimensión de Agotamiento emocional, esta cifra representa un 34% del total de la muestra analizada compuesta por 50 docentes. Por otro lado, 11 y 22 maestros muestran niveles medio y bajo de estrés crónico en esta dimensión, respectivamente. (Figura 1)

Figura 1. Porcentaje de Burnout, en la Dimensión de Agotamiento Emocional (AE), de la muestra estudiada

Nota: Elaboración propia de la base de datos del MBI aplicado.

Nos permitimos reportar los resultados obtenidos de nuestro segundo objetivo específico que dice: Establecer la relación existente entre el Síndrome de Burnout en su dimensión Agotamiento Emocional y los factores sociodemográficos – laborales examinados en docentes de la Escuela Industrial y Preparatoria Técnica “Álvaro Obregón”.

Se realizaron tablas cruzadas para medir el nivel de Burnout en su dimensión Agotamiento emocional y los factores sociodemográficos-laborales. La Tabla 8 establece que existe un nivel alto de Agotamiento Emocional en docentes entre los 30 a 39 años (10 casos), seguido por el grupo de los 40 a 49 años (6 casos), acumulando entre sí 16 de los 17 casos encontrados. El resto de los grupos de edades presentan uno o ningún caso de Burnout en esta dimensión.

Tabla 8 Nivel de Burnout en la Dimensión de Agotamiento Emocional (AE), por edad

Nivel	18 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60 o más	General
Alto	0	10	6	1	0	17
Medio	3	4	1	3	0	11
Bajo	3	4	5	4	6	22
Total	6	18	12	8	6	50

Nota: Elaboración propia de la base de datos del MBI aplicado

La Tabla 9 señala que las mujeres tienen un nivel mayor de Agotamiento emocional que los hombres ya que, de los 17 casos encontrados con un nivel alto de cansancio emocional, se contabilizan 10 casos con un nivel alto en esta dimensión para las maestras con respecto a 7 por parte de los docentes varones.

En los casos de los niveles medio y bajo, el número de casos son similares tanto para hombres como para mujeres.

Tabla 9 Nivel de Burnout en la Dimensión de Agotamiento Emocional (AE), por género biológico

Nivel	Mujer	Hombre	General
Alto	10	7	17
Medio	5	6	11
Bajo	10	12	22
Total	25	25	50

Nota: Elaboración propia de la base de datos del MBI aplicado

La Tabla 10 establece que los docentes casados/as son los más afectados al presentar un nivel alto de estrés en la dimensión de Agotamiento Emocional al contabilizar 13 casos de los 17 reportados. El resto de los estados civiles de la muestra analizada presenta muy pocos casos de niveles altos en dicha dimensión.

Tabla 10 Nivel de Burnout en la Dimensión de Agotamiento Emocional (AE), por estado civil

Nivel	Soltero/a	Casado/a	Viudo/a	Divorciado/a	Unión libre	General
Alto	2	13	0	1	1	17
Medio	4	5	0	1	1	11
Bajo	7	11	0	3	1	22
Total	13	29	0	5	3	50

Nota: Elaboración propia de la base de datos del MBI aplicado

La Tabla 11 indica que los docentes con mayor nivel de estrés en la dimensión de Agotamiento Emocional son aquellos que cuentan con una situación contractual por horas, al presentarse 11 casos de los 17 encontrados. Sin embargo, es importante señalar que esta categoría también presenta el mayor número de casos con niveles bajos de estrés en dicha dimensión con respecto al resto de la muestra estudiada.

Tabla 11 Nivel de Burnout en la Dimensión de Agotamiento Emocional (AE), por situación contractual

Nivel	Por horas	Medio tiempo	PTC Asociado	PTC Titular	General
Alto	11	2	3	1	17
Medio	6	2	3	0	11
Bajo	9	1	7	5	22
Total	26	5	13	6	50

Nota: Elaboración propia de la base de datos del MBI aplicado

La Tabla 12 establece que el nivel más alto de estrés en la dimensión de Agotamiento Emocional se encuentra presente en el sector docente que imparte entre 21 a 30 horas de clase, seguido de los maestros que cumplen con una carga de 31 a 40 horas con 6 y 5 casos, respectivamente.

El resto de la población muestra niveles similares de estrés crónico en esta dimensión al presentarse entre 1 y 3 casos según la carga académica.

Tabla 12 Nivel de Burnout en la Dimensión de Agotamiento Emocional (AE), por carga horaria

Nivel	1 a 10 horas	11 a 20 horas	21 a 30 horas	31 a 40 horas	41 horas o más	General
Alto	1	3	6	5	2	17
Medio	1	2	2	3	3	11
Bajo	2	3	12	3	2	22
Total	4	8	20	11	7	50

Nota: Elaboración propia de la base de datos del MBI aplicado

Discusión Y Conclusiones

Niveles de Burnout en la dimensión de Agotamiento Emocional

Los hallazgos obtenidos a partir del análisis de los datos permiten establecer conclusiones relevantes en torno a la dimensión **Agotamiento Emocional (AE)** del Síndrome de Burnout, en el grupo docente objeto de estudio. Específicamente, el **44%** del total de participantes (22 docentes) evidenció niveles bajos en esta dimensión, mientras que el **22%** (11 docentes) manifestó un nivel intermedio y el **34%** restante (17 docentes) presentó niveles elevados de agotamiento emocional.

Estos resultados reflejan que aproximadamente uno de cada tres docentes encuestados presenta sintomatología asociada a un desgaste emocional significativo, lo cual es una señal de alerta en términos de bienestar docente, considerando que esta proporción representa un porcentaje considerable respecto al tamaño total de la planta académica de la institución evaluada.

Cabe resaltar que, entre las tres dimensiones clásicas del Burnout propuestas por Maslach y Jackson (1981)—agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal—fue el agotamiento emocional el que presentó mayor prevalencia dentro del grupo, reafirmando así su papel como el principal indicador de estrés crónico entre los profesionales de la educación (Gil-Monte, 2003; Carriel et al., 2021).

Identificación De Factores De Riesgo

Al analizar la relación entre los factores sociodemográficos y laborales con la prevalencia del síndrome, se identificaron patrones de vulnerabilidad específicos, los cuales se sintetizan en la siguiente tabla:

Tabla 13. Sectores más vulnerables según los factores de riesgo del Síndrome de Burnout (Dimensión: Agotamiento Emocional)

Dimensión con mayor índice de Burnout	Factor	Sector más vulnerable
Alto Agotamiento Emocional	Edad	De 30 a 39 años
	Género biológico	Mujeres
	Estado civil	Casado/a
	Situación contractual	Por horas (contrato)
	Carga horaria	De 21 a 30 horas

Nota: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos

De lo anterior se deduce que los docentes en el rango de edad de 30 a 39 años y con estado civil casado/a constituyen un grupo de alta susceptibilidad frente al agotamiento emocional. Asimismo, se evidenció una distribución diferenciada por género: mientras las mujeres presentan mayor tendencia a experimentar altos niveles de agotamiento emocional, lo cual concuerda con estudios previos sobre diferenciación por sexo en la sintomatología del Burnout (Olivares et al., 2021; Ramírez, 2019).

En cuanto a los factores laborales, los datos revelan que los docentes bajo régimen de contratación por horas y con una carga docente semanal de entre 21 y 40 horas están significativamente más expuestos a presentar niveles elevados de Burnout en sus tres dimensiones, corroborando así la relación directa entre la precariedad contractual, la sobrecarga laboral y el desgaste emocional (Maslach & Leiter, 2016; Gil-Monte, 2012).

Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos, se proponen las siguientes líneas de acción, estructuradas según los tres niveles de intervención preventiva descritos por Gil-Monte (2001):

1. Nivel Individual

Promover campañas de concientización y de detección temprana del síndrome, orientadas a que los docentes identifiquen sus niveles de estrés y recurran a atención profesional especializada en salud mental si se detecta sintomatología severa.

2. Nivel Interpersonal

Establecer espacios de diálogo y reflexión entre docentes, que favorezcan el intercambio de experiencias, emociones y estrategias de afrontamiento efectivas, bajo la guía de expertos en salud psicológica y desarrollo humano.

3. Nivel Organizacional

Extender el estudio a la totalidad del personal docente de la Escuela Industrial y Preparatoria Técnica “Álvaro Obregón”, permitiendo así obtener un diagnóstico más preciso y representativo de la prevalencia del Burnout en la institución.

Incluir en futuras investigaciones variables adicionales como el clima organizacional, la remuneración, el número de empleos simultáneos, entre otros factores psicosociales y económicos, con el objetivo de detectar nuevas correlaciones relevantes en el desarrollo del síndrome (Bakker & Demerouti, 2007).

Diseñar mecanismos de seguimiento y monitoreo de los factores de riesgo identificados en este estudio, a fin de prevenir casos de Burnout severo y canalizar oportunamente a los docentes que presenten indicadores críticos.

Crear programas institucionales de reconocimiento y estímulo laboral que valoren la labor docente no solo en el aula, sino también en su compromiso institucional, promoviendo así una cultura organizacional positiva.

Referencias

- Álvarez, M. (2011). *El síndrome de Burnout en el ámbito docente: causas, consecuencias y prevención*. Revista Iberoamericana de Educación, 55(1), 1–12. <https://doi.org/10.35362/rie551280>
- Aranda, A. (2011). *Síndrome de Burnout: Una enfermedad silenciosa en las organizaciones*. Revista de Psicología del Trabajo, 17(2), 35–42.
- Bada, M. S., González, L. D., & López, S. M. (2020). *Síndrome de burnout y factores asociados en docentes de educación básica*. Revista Educación y Desarrollo, 54(2), 105–117. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2020.54.58230>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands–Resources model: State of the art*. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Carriel, V., Estévez, M., & Cárdenas, J. (2021). *Evaluación del síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos mediante el Maslach Burnout Inventory*. Revista Ciencia y Sociedad, 46(3), 105–112. <https://doi.org/10.22206/cys.2021.v46i3.1855>
- Cladellas, R., Castan, J., Badia, M., & Gil, F. (2018). *Burnout y compromiso docente en profesores de educación primaria y secundaria*. Revista de Psicodidáctica, 23(1), 8–14. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2017.07.002>
- Fernández, J. M. (2021). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en instituciones educativas públicas*. Revista Internacional de Psicología Organizacional, 35(1), 65–78. <https://doi.org/10.24872/ripo.2021.35.1.65>
- Freudenberger, H. J. (1974). *Staff burnout*. Journal of Social Issues, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gil-Monte, P. R. (2012). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una enfermedad psicosocial en el ámbito laboral*. Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. (2001). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.

- Gil-Monte, P. R. (2003). *El síndrome de quemarse por el trabajo: Una enfermedad psicosocial en las organizaciones*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181–197.
- Guardado, L. (2017). *El Síndrome de Burnout y su impacto en la salud laboral*. *Revista Latinoamericana de Salud Ocupacional*, 17(1), 23–30. <https://doi.org/10.15689/apunts.edu.2017.17.1.003>
- Marrau, C. (2011). *Burnout: La emergencia de un nuevo malestar laboral en el ámbito educativo*. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(1), 51–60.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry*. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Olivares, R., Pérez, M., & González, D. (2021). *Prevalencia del síndrome de Burnout en docentes universitarios del noreste de México*. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 18(3), 45–56. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.18305>
- Olivares, R. (2020). *Factores asociados al síndrome de Burnout en trabajadores de la educación superior en México*. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 25(86), 75–95.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). *Clasificación Internacional de Enfermedades 11ª revisión (CIE-11)*. <https://icd.who.int/>
- Palmer, D., O’Kane, P., & Owens, M. (2016). *Burnout, work engagement and perceptions of the organizational climate among university academics*. *Journal of Further and Higher Education*, 40(3), 351–371. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2014.953458>
- Ramírez, A. (2019). *Factores de riesgo del síndrome de Burnout en el contexto laboral educativo*. *Revista de Psicología y Educación*, 14(2), 67–78. <https://doi.org/10.23923/rpye2019.14.2.234>
- Rodríguez, L. (2021). *Síndrome de Burnout en docentes universitarios: una revisión bibliográfica reciente*. *Revista Electrónica de Psicología Educativa*, 10(1), 22–36.
- Toapanta, J., Benítez, M., & Cedeño, L. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Ecuador*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(1), 91–104. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i1.701>