

Transdigital[®]

revista científica



Volumen 7, número 13: Enero-junio 2026

ISSN: 2683-328X

Sociedad de Investigación sobre Estudios Digitales S. C.

La revista científica *Transdigital* es una publicación semestral bajo el modelo de publicación continua editada por la Sociedad de Investigación sobre Estudios Digitales S.C. Hasta ahora, la revista ha sido indizada en: *Latindex*, *Dialnet*, *ERIHPLUS*, *REDIB*, *EuroPub*, *LivRe*, *AURA*, *Academic Resource Index (ResearchBib)*, *MIAR*, *OpenAire-Explore*, *Refseek*, *Sherpa Romeo*, *Elektronische Zeitschriftenbibliothek*, *ZDB Zeitschriften Datenbank*, *WorldCat*, *Dimensions*, *The University of Liverpool*, *Discovery*, *Erasmus University Rotterdam*, *Mir@bel*, *REBIUN*, *DARDO*, *UOCI*, *LatinRev*, *ROAD*, *Google Scholar*, *Crossref*, *Scite*, *Lens*, *Internet Archive*, *BASE*, *OpenAlex*, *Semantic Scholar* y *ScienceOpen*. Dirección oficial: Circuito Altos Juriquilla 1132. C.P. 76230, Querétaro, México. Tel. +52 (442) 301-3238. Página web oficial: www.revista.transdigital.mx. Correo electrónico: revista@transdigital.mx. Editor en jefe: Alejandro Escudero-Nahón (ORCID: 0000-0001-8245-0838). Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2022-020912091600-102. International Standard Serial Number (ISSN): 2683-328X; ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor (México). Responsable de la última actualización: Editor en jefe: Alejandro Escudero-Nahón. Todos los artículos en la revista *Transdigital* están licenciados bajo Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0). Usted es libre de: Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato. Adaptar — remezclar, transformar y construir a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente. La persona licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia. Lo anterior, bajo los siguientes términos: Atribución — Usted debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante. No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia.



Transdigital[®]

revista científica

SÍNDROME DE *BURNOUT* EN DOCENTES DE
PRIMARIA EN LA NUEVA ESCUELA MEXICANA:
CAUSAS Y CARACTERÍSTICAS

BURNOUT SYNDROME IN PRIMARY SCHOOL
TEACHERS IN THE NEW MEXICAN SCHOOL:
CAUSES AND CHARACTERISTICS



Fernando Ventura Álvarez
Benemérita Escuela Nacional de Maestros, México
ORCID: 009-0005-3562-397

Sección: Artículo de investigación

Fecha de recepción: 28/10/2025

Fecha de aceptación: 18/03/2026

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE PRIMARIA EN LA NUEVA ESCUELA MEXICANA: CAUSAS Y CARACTERÍSTICAS

BURNOUT SYNDROME IN PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN THE NEW MEXICAN SCHOOL: CAUSES AND CHARACTERISTICS

RESUMEN

La actividad docente en las escuelas primarias está llena de momentos álgidos; en ocasiones se percibe un desborde de emociones. Asimismo, las interacciones sociales entre todos los miembros que concurren en los planteles dan como resultado comportamientos que complejiza el actuar del docente. El trabajo con la Nueva Escuela Mexicana requiere un importante compromiso con el desarrollo integral del estudiante y un amplio bagaje de conocimientos para materializar los diferentes elementos propuestos por la reforma. El sentido de la investigación fue identificar si estas acciones coadyuvan al desarrollo del síndrome de *burnout*. Esto, con el fin de comprender por qué se presenta esta situación en docentes de educación primaria, identificar sus efectos, enunciar sus características y proponer algunas recomendaciones para tratar con esta alteración.

Palabras clave: burnout, docentes, primaria, reforma, causas, características

ABSTRACT

Teaching in elementary schools is full of intense moments; at times, there is an overwhelming surge of emotions. Furthermore, social interactions among all members of the school community result in behaviors that complicate the teacher's role. Working within the framework of the New Mexican School requires a significant commitment to the student's holistic development and a broad base of knowledge to implement the various elements proposed by the reform. The purpose of this study was to determine whether these factors contribute to the development of *burnout*. The goal was to understand why this condition occurs among elementary school teachers, identify its effects, describe its characteristics, and propose recommendations for addressing this issue.

Keywords: burnout, teachers, primary education, reform, causes, characteristics

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la dinámica que se vive dentro de las instituciones de educación básica, principalmente en primaria, en muchas ocasiones es acelerada y multifacética, cambiando vertiginosamente de un día a otro. Aunado a esto, existieron dos grandes acontecimientos que cambiaron la perspectiva, las rutinas, las acciones y el modo de pensar de los docentes de primaria. El primero fue la pandemia por COVID 19 y el segundo fue la incursión de la Nueva Escuela Mexicana.

La pandemia, sin duda, fue un evento que vive en la memoria de muchas personas, generando importantes reminiscencias en nuestro presente. Por otro lado, la Nueva Escuela Mexicana se presenta como un importante reto y proceso de transformación que, hasta la fecha, sigue generando polémica, opiniones diferenciadas y, en algunos casos, resistencias. Quizás sean las múltiples actividades que afronta un docente frente a grupo, algunas vinculadas con lo administrativo más que lo pedagógico, otras tantas que tienen que ver con la organización de la escuela con lo social, personal, didáctico y político.

Cualquier docente sabe que el aula es un lugar activo, aunque no siempre le parezca así al visitante casual. Datos recientes han demostrado que el profesor llega a tener hasta mil interacciones personales diarias (Jackson, 2001). El *burnout* es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Es un tipo de respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo. Este se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el agotamiento, la fatiga, el desarrollo de actitudes negativas, así como también la tendencia a evaluarse de forma negativa (Martínez Royert et al., 2017).

La presión social ejercida por los medios de comunicación, los vacíos legales ante algunas acusaciones, la constante exigencia de los padres de familia, la falta de reconocimiento de las autoridades como una profesión de estado, la atención masificada, la burocracia en la solicitud de algunos servicios, la correspondencia congruente en el salario y la preparación de la enseñanza; son algunos de los factores evidentes, con los que convive un docente de primaria. A todas estas acciones, se agregan aquellas situaciones de carácter personal que moviliza las emociones, motiva, provoca actitudes, genera preocupaciones y altera el comportamiento. Por ejemplo, lo familiar, la pareja, la salud, los hijos y lo social.

El desarrollo de este síndrome es característico de los profesionales del área de la educación y la salud, llevando en muchos casos a un colapso físico e intelectual del organismo, presentando síntomas como apatía, irritabilidad, agresividad, dificultad para atender, memorizar, ansiedad, depresión, anorexia, trastornos del sueño, alteraciones sexuales, digestivas, cardiovasculares, metabólicas y gastrointestinales. Además, cuentan con sensación de inutilidad, culpa por no realizar el trabajo correctamente, dificultades para enfrentarse a cada jornada laboral, endurecimiento emocional con amigos, familiares y estudiantes, relaciones conflictivas con los demás, entre otros (Martínez Royert et al., 2017). A pesar de contar con información relevante respecto a este síndrome e investigaciones médicas que describen sus particularidades, se carece de un estudio actual realizado a maestros

de nivel primaria en la Ciudad de México, que brinde información respecto a su frecuencia, causas, características, impacto y apoyos.

2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La investigación tuvo un enfoque mixto y, de acuerdo con su temporalidad, fue un estudio retrospectivo, pues se tomó en cuenta un enfoque metodológico fenomenológico apoyado en la estadística descriptiva con frecuencias simples y hermenéutico para la interpretación expresiva, así como narrativa de algunos acontecimientos. El tamaño del universo correspondió a una población de 280 docentes frente a grupo distribuidos de manera desigual en 20 diferentes escuelas de nivel primaria considerando el turno matutino o jornada ampliada, ubicadas en la zona norte de la Ciudad de México a quienes se les aplicó el cuestionario *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Del universo considerado para la investigación, se seleccionó una muestra no probabilística, a quienes se les aplicó una entrevista semiestructurada.

2.1. Cuestionario Maslach Burnout Inventory

Este instrumento fue diseñado en 1982 por la psicóloga Cristina Maslach, de la Universidad de Berkeley, California, Estados Unidos de América, y el psicólogo Michael P. Leiter, de la Universidad de Acadia Scotiaque, Wolfville, Nueva Escocia. El cuestionario está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y las actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos. El objetivo fue evaluar el desgaste profesional considerando tres subescalas: agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Este cuestionario mide la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el *burnout* (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

2.2. Sustento teórico

Varias investigaciones evidenciaron la relevancia del síndrome de *burnout* en la actualidad. En el campo educativo, es importante conceptualizar qué es el estrés, desde la perspectiva de las teorías basadas en la respuesta. Según Zavala Zavala (2008):

El término de estrés se desdobra en eustrés (o eutrés) y distrés. El estrés es la respuesta positiva de adaptación ante las situaciones de amenaza, y el distrés en cambio viene a ser el fracaso a esta adaptación que se manifiesta en el individuo en sentimientos negativos (p. 68).

Por otro lado, Rodríguez Ramírez et al. (2017) definieron el estrés como una condición compleja que implica estímulos y respuestas mediados por procesos psicológicos, pues la base del estrés es el sobreesfuerzo ocasionados por variables moduladoras y asociado a elementos de personalidad, demográficos, sexo, edad, etc. En este sentido, es posible definir el estrés como un conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo ésta valorada por la persona como algo que se grava o excede sus propios recursos y que pone en peligro su bienestar personal. En resumen, el estrés es la respuesta psicológica y fisiológica ante las demandas de su contexto los cuales superan la capacidad de resolverlo por parte del individuo; en consecuencia, se crea un desequilibrio psicofísico.

Mientras tanto, realizando una precisión en el sentido laboral, se puede conceptualizar al estrés laboral como la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. El estrés pone a prueba la capacidad del individuo para afrontar su actividad, y no solo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma, sino también los casos en que no se utilizan suficientemente sus conocimientos y capacidades, y esto supone un problema para el trabajador (Leka et al., 2004).

Según Kyriacou (2003), el estrés del profesor puede ser definido como la experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto del trabajo del profesor. Por otro lado, el concepto *burnout* fue acuñado e incorporado en el ámbito de la psicología laboral (Zavala Zavala, 2008). De igual manera, se le conoce como síndrome de quemarse en el trabajo, síndrome de agotamiento emocional, síndrome de desgaste profesional y otros términos similares.

Asimismo, el *burnout* se define como “un proceso que ocurre entre los profesionales que trabajan hacia personas, o cuyo objeto de trabajo son personas” (Zavala Zavala, 2008, p. 71). En términos generales, se puede conceptualizar al síndrome de *burnout*, según Tabares-Díaz et al. (2020, p. 265), como “un fenómeno que incluye cansancio emocional, despersonalización y reducida realización personal, generando consecuencias multivariadas a nivel físico, psicológico, social y laboral”.

Por otro lado, tenemos la concepción de las teorías basadas en el estímulo, según Zavala Zavala (2008), quien clasificó a los estresores psicosociales y biológicos, que se encargan de producir determinado síndrome. Tomando en cuenta lo anterior, los psicosociales se caracterizan como los estímulos ambientales externos, los cuales, dependerán de la interpretación cognitiva del individuo para que se conviertan en estrés. En cambio, los estresores biológicos están asociados con los cambios bioquímicos o eléctricos en el organismo. Por ejemplo, se pueden considerar estresores biológicos a una cantidad de estimulantes que se consumen en el ámbito sociocultural, como el café y el tabaco; y los ambientales, como el ruido y otros tipos de condiciones en un medio físico.

Por otro lado, Blázquez-Manzano et al. (2022, p. 80) señaló que el *burnout* es respuesta a un tipo de estrés laboral, especificando que surge en aquellas ocupaciones en las que se establece un trato continuo con las personas. Este síndrome se da con mayor frecuencia en trabajos con carácter asistencial, donde existe un contacto personal más cercano o existe alguna exposición emocional; dichas características se presentan en la enseñanza. Por lo tanto, la convierten en una *profesión de riesgo*. En este sentido, el síndrome de *burnout* se caracteriza por tres dimensiones: a) agotamiento emocional; b) sensación de escasa realización personal; y c) presencia de altos niveles de despersonalización.

La primera dimensión corresponde al agotamiento, en el que el individuo percibe que no dispone de recursos físicos ni emocionales. Por otro lado, la segunda dimensión se enfoca en la acción personal y se refiere a los sentimientos de incompetencia para lograr metas. Éstas se intensifican cuando hay ausencia de recursos materiales o apoyo social. Por último, la tercera dimensión se relaciona con la despersonalización, pues existe el componente interpersonal y representa la conducta insensible o apática ante las personas.

Tomando en cuenta lo antes mencionado, se desprenden consecuencias físicas y psicológicas negativas, que comienzan a normalizarse, pues hacen falta expertos que adviertan sobre los peligros de tener el síndrome de *burnout* (Zavala Zavala, 2008). Es importante reconocer cómo es que surge el síndrome de *burnout*. Lo primero es el agotamiento, cuando una persona se siente exhausta, incapaz de hacer frente a las demandas del trabajo y esto produce que deje de asociar sentimientos positivos. Progresivamente, busca reducir determinado gasto emocional, llevando a cabo recetas generales y rutinarias, puesto que las soluciones personalizadas deben considerar un mayor nivel de empatía y conexión personal.

Como señalaron Blázquez-Manzano et al. (2022), el apoyo social es una variable fundamental, pues permite que las personas compartan sentimientos íntimos o preocupaciones laborales y recibir afecto. Por lo tanto, el apoyo social se entiende como los lazos y la ayuda que se proporcionan entre sí un grupo de personas. Esto permite afrontar mejor un suceso estresante. En otras palabras, permite conceptualizarlo cómo un intercambio de bienes y recursos sociales que mejoran el estado emocional de la persona, pues refuerzan su conexión con un grupo determinado y le brindan sentimientos positivos de aceptación. Asimismo, el apoyo social emerge como una variable que repercute positivamente en el afrontamiento de la enfermedad y en la salud de los sujetos, una vez que ésta ha hecho su aparición (Zavala Zavala, 2008).

Es importante señalar que el agotamiento emocional se ve reflejado en el cansancio o la fatiga. Esto puede manifestarse de manera física, psíquicamente o con una combinación de ambos (Rionda-Arjona y Mares-Cárdenas, 2012). Por otro lado, la despersonalización se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas. Estas provocan distanciamiento y frialdad hacia otras personas. En otras palabras, provoca irritabilidad y pérdida de motivación. Por último, la realización personal o profesional es un sentimiento que surge cuando se verifica que las demandas exceden la capacidad para ser atendidas de forma competente.

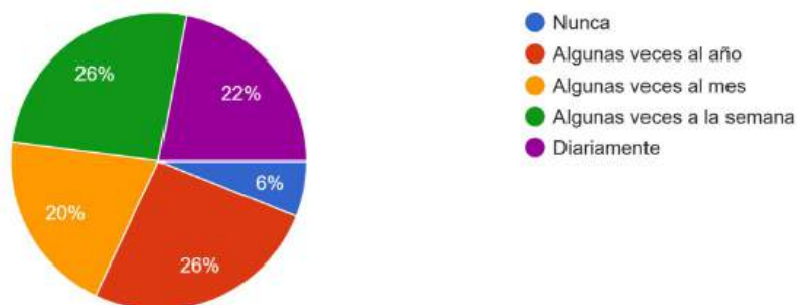
3. RESULTADOS

El cuestionario MBI fue aplicado en 20 escuelas de nivel primaria considerando el turno matutino o la jornada ampliada ubicadas al norte de la CDMX. En total, participaron 200 maestros. El rango de edad más amplio de los docentes que respondieron el cuestionario fue de 42 a 47 años, lo que representó el 24% de los participantes. Por otro lado, el menor rango de edad fue de 59 años o más con el 4% de la participación. El 92% del universo estudiado fueron mujeres y el 8% fueron hombres.

A partir de los datos observados, se identificó que gran parte de la población encuestada, con frecuencia, se siente agotada en el trabajo. Esto no quiere decir que presenten *burnout*. Sin embargo, es un indicador importante que muestra un síntoma vinculado con el cansancio o la fatiga de carácter intelectual, mental o sentimental, más que el desempeño físico. Es importante considerar que la docencia es una profesión social donde convergen gran cantidad de emociones con los alumnos, el personal docente, las autoridades, los padres y las madres de familia, e incluso con los materiales de trabajo (Figura 1).

Figura 1

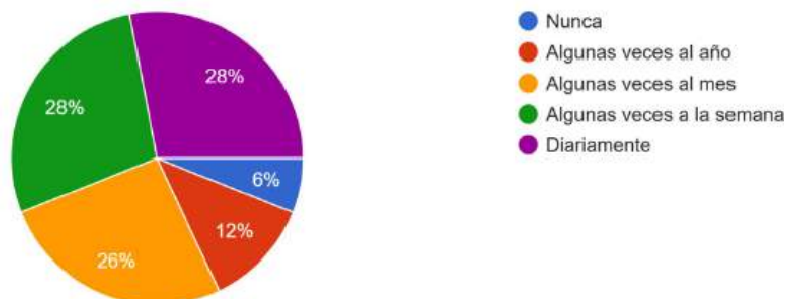
Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo



Como se mencionó anteriormente, es común que muchos profesionales, al finalizar la jornada laboral, tengan agotamiento físico. Esto se manifiesta de forma diferente que estar agotado de forma cognitiva. Se identificó que muchos participantes señalaron estar cansados al término de la jornada. En cierta manera es entendible, pues trabajar con infantes requiere una amplia interacción física (Figura 2).

Figura 2

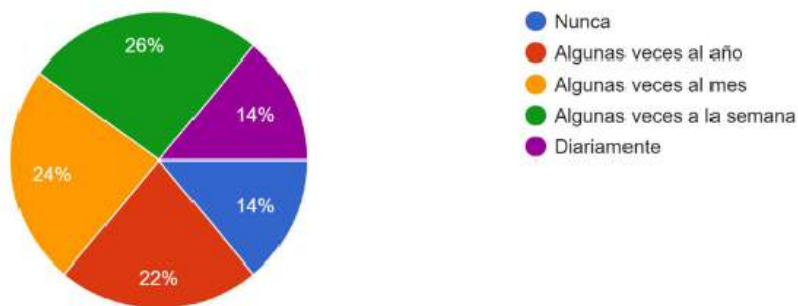
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado



Asimismo, se detectó que los participantes reconocieron que trabajar con alumnos produce cansancio debido al esfuerzo realizado (Figura 3). Dentro de las distintas actividades que se presentan en las primarias hay semanas que se genera una mayor carga de trabajo. El 84% consideró que influye positivamente en la vida de sus alumnos; el 82%, señaló que no se ha vuelto insensible con la gente desde que ejerce la profesión docente; y el 78%, mencionó que su actividad laboral no los está endureciendo emocionalmente.

Figura 3

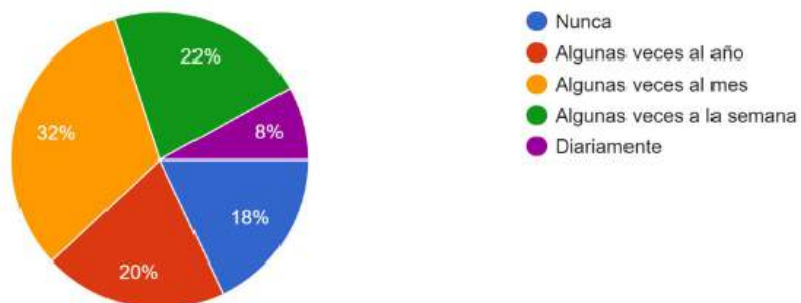
Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa



Pocos docentes expresaron sentirse desgastados, agobiados y con una fuerte carga de estrés durante el desarrollo de la docencia. Los resultados indicaron que 16 docentes presentan la condición de *burnout*, pues el 30% manifestó estar demasiado tiempo en el trabajo. Por otro lado, el 78% expresó que, *algunas veces*, trabajar directamente con alumnos les produce estrés. Asimismo, el 90% se siente motivado después de trabajar en contacto con alumnos (Figura 4).

Figura 4

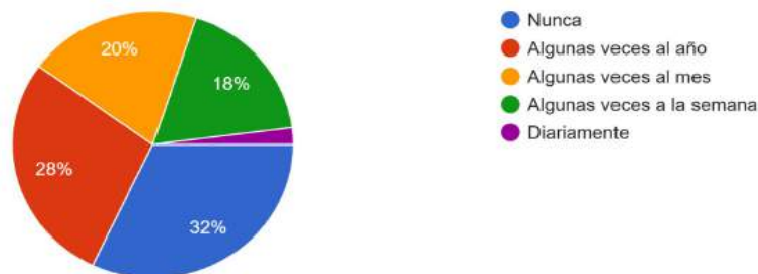
Siento que mi trabajo me está desgastando



De acuerdo con los datos recabados, el 2% de los docentes se sienten frustrados en su trabajo. Si bien la docencia en nivel primaria es una actividad álgida y de atención demandante, los docentes encuestados no manifiestan sentirse frustrados con regularidad (Figura 5). Por lo tanto, esta situación no determina la condición de *burnout* en los resultados individuales. El 58% señaló que en el trabajo trata los problemas emocionalmente con mucha calma; el 80%, expresó que muy ocasionalmente se les pregunta cómo se siente en su trabajo; y el 54%, consideró que consigue muchas cosas valiosas en su trabajo.

Figura 5

Me siento frustrado por el trabajo



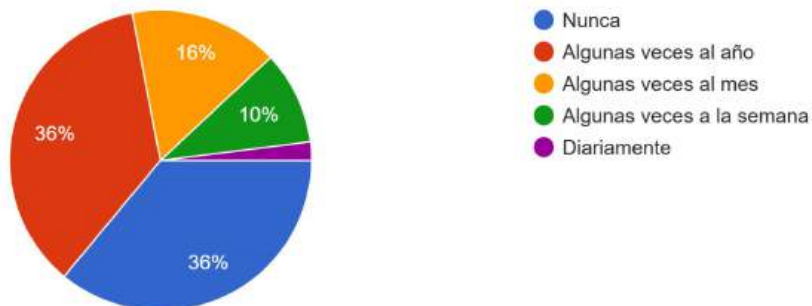
Un gran porcentaje de los docentes que participaron en la encuesta refirieron que no se sienten al límite de sus posibilidades o acabados laboralmente. Estos datos apoyan la tendencia de que la labor docente, en la gran mayoría, y a pesar de sus inconvenientes o múltiples actividades, no es una profesión que ponga en riesgo la salud mental, emocional y social de los docentes de acuerdo con sus percepciones.

Llevar a límite de las posibilidades laborales es cargar con una serie de conflictos, presiones, dolencias emocionales y sentimientos extremos. Esto provoca, como consecuencia, tomar decisiones poco asertivas, responder de forma inmediata, sentirse muy presionados con algunas actividades, baja motivación e hipersensibilidad (Figura 6). Con base en el cuestionario MBI, se determinó que, de toda la población que participó

en el cuestionario, solo 16 docentes presentan la condición de *burnout*. Esto representa el 8% de la totalidad de participantes.

Figura 6

Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades



3.1. Entrevista

Es importante mencionar que todos los datos de los docentes participantes en el cuestionario fueron anónimos. De los 16 docentes con condición de *burnout*, 13 de ellos aceptaron participar con su previo consentimiento en la entrevista. El guion de entrevista semiestructurada fue validado por un docente, especialista en psicología de la Benemérita Escuela Nacional de Maestros (BENM), México. La entrevista se llevó a cabo realizando un estudio en profundidad y se analizó cada una de las respuestas de forma cualitativa con el apoyo de la hermenéutica para presentar una serie de reflexiones basadas en las narrativas de los docentes participantes. De acuerdo con la estructura de la entrevista y las respuestas obtenidas, los resultados se clasificaron en tres aspectos importantes: funciones docentes, interacción social y ámbito personal.

3.1.1. Funciones docentes

Se detectó que muchas de las actividades que durante los primeros años de docencia se realizaban de manera agradable, consciente, feliz y empática, al pasar de los años, se fueron convirtiendo en una fuerte carga, pesadez, apatía y hasta desinterés. Los participantes mencionaron que existe una sobresaturación de la carga administrativa, pues se llenan demasiados formatos sin sentido, cuando lo único importante son las boletas de calificaciones. Asimismo, señalaron que no comprenden los objetivos de la Nueva Escuela Mexicana, pero no es un impedimento para dar clases, pues continúan su práctica como consideran que es más viable o mejor para sus alumnos.

En este sentido, los participantes indicaron que, hace bastante tiempo, no se elabora material didáctico, pues se puede comprar, solicitar a los padres o consideran que no es necesario. Se prefiere llevar a cabo las

evaluaciones por medio de exámenes y se deja poca tarea para realizar en casa porque después se convierte en una fuerte carga de trabajo para las maestras, al revisar tantos cuadernos. Además, refieren que los alumnos son muy demandantes y todos quieren un trato especial; y las clases suelen ser muy agotadoras por el esfuerzo que eso implica.

3.1.2. Interacción social

Los participantes señalaron que hay poca tolerancia para trabajar junto con otros compañeros, prefieren realizar muchas actividades en solitario para evitar la molestia de tener que lidiar con otros. En sus palabras: *de esta forma no se pierde tanto tiempo. En ocasiones quieren realizar la actividad fuera de los tiempos establecidos o durante la jornada escolar, no hay un pago extra.* En este sentido, trabajan mejor individualmente, pues no cumplen las expectativas, no se dejan dirigir, quieren hacer muchas cosas en poco tiempo, solicitan presupuesto económico, no se confía en los demás o no se llevan bien con los demás.

Con respecto a la estructura directiva, se asume como una figura autoritaria; en todos los casos expresaron que no hay confianza, poca comunicación, existe favoritismo, se sienten vigiladas o con mucha supervisión de las actividades realizadas. Asimismo, mencionaron que solicitan una fuerte carga administrativa con poca utilidad, no son flexibles ante las necesidades propias, se le percibe con insuficiente conocimiento en sus funciones o falta de liderazgo. Esto genera un ambiente de presión y estrés por cumplir con los proyectos escolares, solicitan las tareas docentes con poco tiempo, con imposición y pocas recomendaciones para su realización.

El trabajo con los padres de familia es muy agotador, pues genera una fuerte carga de estrés. Los participantes coincidieron en que se expresan de forma grosera y pocos valoran el trabajo de las maestras que realizan con sus hijos: *ellos piensan que somos sus cuidadoras, niñeras o asistentes.* Mientras menos interacción con los padres de familia, mejor. Por lo general, hay que brindarles muchas indicaciones y no aceptan las acciones negativas de sus hijos; piensan que pueden levantarnos la voz y decirnos como hacer nuestra actividad docente y eso genera mucho estrés, malestar, ansiedad o incertidumbre.

3.1.3. Ámbito personal

En su totalidad, los participantes expresaron que se sienten solos a pesar de contar con familiares cercanos o amigos, pues hay un agotamiento permanente. Asimismo, señalaron que tienen pocos deseos de integrarse o participar en las actividades solicitadas por la dirección o por otros colegas, baja motivación y no hay propuestas para mejorar o cambiar las circunstancias que se viven. Se detectó que desconfían de otras personas, tienen pocos deseos de hablar de su condición laboral, se sienten nerviosas, tensas, deprimidas, apáticas, aburridas y muy cansadas.

A pesar de estar fuera de la institución, se sienten estresadas por todos los pendientes que tienen que realizar en casa con relación a la docencia. En este sentido, han buscado algunas alternativas para no asistir al trabajo o se esperan con ansias los fines de semana, puentes o vacaciones. En ocasiones se niegan a salir de la cama o arreglarse para el trabajo.

En muy pocas ocasiones han llegado a consultar a un psicólogo, pero abordan la problemática desde una visión personal o familiar, platican de sus emociones y sentimientos con sus parejas o algunos amigos más cercanos. Sin embargo, no profundizan sobre estos temas, pues confían en sus compañeros de trabajo o temen que puedan pensar que es solo un agotamiento pasajero o falta de motivación y que menosprecien su estado. Llegan a recurrir algunos remedios caseros o sin prescripción médica como consumir infusiones, pastillas para dormir, calmantes o encender la televisión sin prestarle atención.

4. DISCUSIÓN

Para llevar el proceso de discusión, se retomaron a autores que conceptualizan al síndrome de *burnout* desde distintos contextos. Por ejemplo, Rodríguez Ramírez et al. (2017) realizaron una investigación exhaustiva sobre el tema en un contexto de una escuela secundaria mexicana. Ellos señalaron que el *burnout* es una respuesta al estrés laboral, ya que es una experiencia compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas con las que se relaciona por su labor.

Tomando en cuenta lo anterior, Rodríguez Ramírez et al. (2017) detectaron que el síndrome de *burnout*, incide directamente en el desempeño del docente y, a su vez, en la calidad educativa, pues los docentes pueden mostrar disminución en el grado de interés en los alumnos, además de ausentismo y actitudes negativas con respecto a sus compañeros de trabajo. Esto puede intervenir en el buen funcionamiento de una institución educativa.

Por otro lado, Aldrete Rodríguez et al. (2003) plantearon que, en maestros de educación básica nivel primaria de Guadalajara, México, se realizan un sin fin de actividades que van desde el cuidado y mantenimiento de la escuela, planeación de actividades, elaboración de materiales didácticos, etc. Esto, que involucra un duro esfuerzo, se refleja en una carga psíquica en el trabajo. Como consecuencia, ante determinadas condiciones de trabajo es común que los docentes puedan llegar a desencadenar cierto grado de estrés que se establece dependiendo de las estrategias que se utilicen para enfrentarlo (Aldrete Rodríguez et al., 2003).

A manera de reflexión, Zavala Zavala (2008) señaló que es importante que el docente tome en cuenta el estrés como un tema de cultura general, pues implica entender cómo identificar y actuar antes sus reacciones

psicológicas y fisiológicas en cada año de trabajo. Esto permite que proponga maneras de reducirlo para conseguir lugares de trabajo más saludables y efectivos.

4.1. Hallazgos y recomendaciones

Los resultados señalaron que existen seis causas asociadas al síndrome de *burnout*. La primera es la mala administración en los tiempos de las actividades pedagógicas y administrativas a desarrollar durante y después de las jornadas de trabajo docente. Además, algunos de los participantes señalaron que la Nueva Escuela Mexicana es una causa asociada al agotamiento, pero tiene que ver con su implementación como cuerpo docente en las escuelas y su desarrollo didáctico en las aulas.

Por otro lado, la falta de actualización en diversos temas pedagógicos para el abordaje de los temas o proyectos en el aula y la sobrecarga de actividades de índole administrativa, fueron factores importantes del agotamiento en el aula. Asimismo, las prácticas poco saludables en el manejo y gestión de las emociones y los diversos conflictos de índole personal, familiar o de pareja fueron factores no escolares que afectan el rendimiento de los docentes. Asimismo, se identificaron las características y las consecuencias del síndrome de *burnout*.

- Pensar que lo único importante es nuestra actividad laboral.
- Se genera una alta preocupación por ser denunciado o no cumplir con las expectativas profesionales, sociales o directivas.
- Ansiedad ante diversos procesos pedagógicos.
- Irritabilidad ante algunos comentarios, observaciones, o acciones de los infantes.
- Malestar con algunos compañeros o cuerpo directivo.
- Menosprecio o depresión para llevar a cabo diferentes acciones educativas o integrarse a las actividades académicas.
- Baja motivación para realizar actividades didácticas y escasa propuesta e integración para participar en proyectos escolares.
- Deseos de no asistir a la institución, ausencias constantes, poca comunicación y se aparta de las amistades.

Para validar esta investigación, se consideró la opinión de la Dra. Ana Baca Villanueva, experta en educación básica, y de la Psicóloga Educativa y Familiar, Lorena Estrada, las cuales proponen una serie de recomendaciones para tratar con esta condición.

- Generar espacios de esparcimiento y buscar técnicas de relajación; el bienestar es lo más importante.
- Buscar ayuda en centros de salud, psicólogos o profesionales en el tema; encontrar el apoyo en la familia, seres queridos o amigos.
- Cambiar hábitos y rutinas, considerando el ejercicio, la alimentación, el esparcimiento, las horas de sueño y la jornada laboral.

- Hacer un balance de la actividad laboral que desempeño, su impacto en nuestras vidas, identificar qué actividades puedo modificar para bien y reflexionar respecto al ambiente e identificar situaciones que desgasten o generen altos niveles de estrés.

5. CONCLUSIONES

En la actualidad, se escucha con mayor frecuencia una serie de enfermedades, síndromes y condiciones que alteran de manera significativa nuestra vida. Por lo tanto, es importante averiguar las consecuencias de estos padecimientos en la vida laboral de quienes los padecen. De acuerdo con los resultados obtenidos, menos del 10% de la población que participó en el cuestionario presenta el síndrome *burnout*.

De los 16 docentes que lo presentan, ningún caso es severo. Además, no se encontró ninguna evidencia que vincule directamente indicios o como consecuencia del *burnout*, a la Nueva Escuela Mexicana. Sin duda, es un tema que, entre la población docente genera muchas dudas, mitos e interés como parte de las actividades desempeñadas en la labor docente y en el cuidado de la salud. Por lo tanto, se debe ser muy cuidadoso con la información proporcionada y evitar que, con esto, se estigmaticen ciertas prácticas pedagógicas.

En este sentido, las directoras o los supervisores de educación primaria deben reflexionar respecto al ambiente laboral, conocer las características del personal docente que integra la platilla escolar, indagar respecto a sus prácticas pedagógicas y apoyar al personal para la mejora de la convivencia o desarrollo de la cultura de paz en las instituciones de educación primaria. Ningún docente se encuentra ajeno a presentar esta condición, puede ser nuestra pareja, familiar o amigo, debemos estar atentas y atentos a las señales mostradas, generar una actitud de respeto, tolerancia y confianza, no minimizar la expresión de sus sentimientos, así como de sus emociones y buscar ayuda de un profesional de la salud.

REFERENCIAS

- Aldrete Rodríguez, M. G., Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., & Balcázar Partida, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en Salud*, 5(1), 1-10. <https://www.redalyc.org/pdf/142/14200103.pdf>
- Blázquez-Manzano, A., León-Mejía, A., Patino-Alonso, M.-C., & Feu, S. (2022). Síndrome de «burnout» y apoyo social en maestros de Educación Primaria. *Estudios Sobre Educación*, 42, 79-98. <https://doi.org/10.15581/004.42.004>
- Jackson, P. W. (2001). *La vida en las aulas*. Ediciones Morata.

Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para profesores*. Octaedro.

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Organización Mundial de la Salud.

Martínez Royert, J. C., Berthel Regino, Y., & Vergara Díaz, M. S. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia), 2016. *Revista Salud Uninorte*, 33(2), 118- 128.

Rionda-Arjona, A., & Mares-Cárdenas, M. G. (2012). Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual*, 2(1), 43-50.

Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la REDIECH*, (8), 45-67.

Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Revisión bibliográfica: Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica-Edición Virtual*, 32(1), 1-6.

Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). El síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265- 279.

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



Transdigital[®]

editorial

La Editorial *Transdigital* publica libros de carácter científico y académico. Se pueden publicar tesis de posgrado, una vez sometidas al sistema de evaluación de pares de doble ciego. Servicios:

- Gestión del International Standard Book Number (ISBN), del Digital Object Identifier (DOI) y del código de barras.
- Diseño gráfico
- Servicio de corrección de estilo y redacción.
- Dictaminación de la revisión por pares en doble ciego hecha por miembros del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI) de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) de México.
- Alojamiento permanente del libro en la editorial *Transdigital* (www.editorial.transdigital.mx)
- Distribución gratuita en *Dialnet*, *Google Books*, *Google Play* y *SCRIBD*.
- Distribución a precio mínimo en *Amazon Kindle* (cuota que pagan los lectores de *Kindle*).

La editorial *Transdigital* está en el Registro en el Padrón Nacional de Editores como agente editor Sociedad de Investigación sobre Estudios Digitales, S. C., con el Dígito Identificador 978-607-99594. Además, está afiliada a la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana (CANIEM) con el número 4069, de conformidad con el artículo 17 de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones en vigor. Y está en el Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas (RENIECYT) de la SECIHTI de México con el folio: RENIECYT 2400068.



Transdigital[®]

congreso virtual

El Congreso Virtual *Transdigital* se realiza anualmente de manera totalmente virtual (www.congreso.transdigital.mx). Este evento tiene el objetivo de reunir resultados parciales o finales de investigaciones empíricas, documentales o ensayos científicos sobre temas y desafíos que involucran a la tecnología y la transformación digital en sociedad.

Está dirigido a investigadores(as), docentes de todas las modalidades y niveles del sistema educativo, estudiantes de pregrado y posgrado, gestores(as) educativos(as), directivos(as) y demás profesionales interesados(as) en la investigación empírica y documental sobre el uso de la tecnología y la transformación digital en diversos ámbitos sociales, por ejemplo, la salud, el ocio, el turismo, las finanzas, la educación, el desarrollo comunitario, la industria, etcétera.

La inscripción por texto, con un máximo de tres autores(as) da el derecho de publicar la ponencia como capítulo de libro académico en la editorial *Transdigital*, una vez que ha sido admitida por el Comité Científico; además se otorgan certificados de ponencia y asistencia. Ese libro cuenta con International Standard Book Number (ISBN), Digital Object Identifier (DOI) y código de barras.

El Congreso Virtual *Transdigital* es una iniciativa que está inscrita en el Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas (RENIECYT) de la SECIHTI de México con el folio: RENIECYT 2400068.



Transdigital[®]

revista científica

La revista científica *Transdigital* es una publicación semestral bajo el modelo de publicación continua, de manera que se reciben textos durante todo el año. Es editada por la Sociedad de Investigación sobre Estudios Digitales S.C. Evalúa los textos con el sistema de pares de doble ciego. Se admiten Artículos de investigación y Ensayos científicos originales.

El proceso de publicación es expedito y, en promedio, los textos se publican tres meses después de que han sido recibidos. El Consejo científico y el Comité editorial se compone por distinguidas y distinguidos académicos de talla nacional e internacional. Cuenta con la Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2022-020912091600-102, International Standard Serial Number (ISSN) 2683-328X, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor.

Hasta ahora, está indizada en Latindex, Dialnet, ERIHPLUS, REDIB, EuroPub, LivRe, AURA, Academic Resource Index (ResearchBib), MIAR, OpenAire-Explore, Refseek, Sherpa Romeo, Elektronische Zeitschriftenbibliothek, ZDB Zeitschriften Datenbank, WorldCat, Dimensions, The University of Liverpool, Discovery, Erasmus University Rotterdam, Mir@bel, REBIUN, DARDO, UOCI, LatinRev, ROAD, Google Scholar, Crossref, Scite, Lens, Internet Archive, BASE, etc.

El costo de publicación puede ser consultado en: www.revista.transdigital.mx