



Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Berdo de Tejada. Toluca, Estado de México. 7223898475
 RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/>

Año: XII

Número: 3

Artículo no.: 63

Período: 1 de mayo al 31 de agosto del 2025

TÍTULO: El Síndrome de Burnout en profesores de las Escuelas Normales de Sonora México.

AUTORES:

1. Dr. Misael Enríquez Félix.
2. Dr. Rubayyath Gildebarido Escamilla Flores.
3. Dr. Samuel Alejandro Portillo Peñuelas.
4. Dra. Alba del Carmen Valenzuela Santoyo.

RESUMEN: El presente estudio se llevó a cabo con 122 docentes de las Escuelas Normales de Sonora aplicando el Inventario de Burnout de Maslach para determinar el nivel de estrés laboral y emocional que poseen en la realización de sus actividades dentro de sus instituciones. La investigación de tipo cuantitativa y alcance descriptivo, añade al análisis el tipo de contratación, edad y la participación en el Codiseño Curricular de los programas educativos como posibles factores que contribuyen al agotamiento laboral. Los resultados sugieren que, si bien la mayoría de los docentes no experimenta niveles elevados de burnout, existe una proporción significativa que presenta agotamiento emocional y falta de realización personal. Se sugiere implementar estrategias de prevención e intervención ante el burnout en el ámbito educativo.

PALABRAS CLAVES: docentes, escuelas formadoras de docentes, estrés laboral, México, síndrome de burnout.

TITLE: Burnout Syndrome in teachers of Normal Schools of Sonora, Mexico.

AUTHORS:

1. PhD. Misael Enríquez Félix.

2. PhD. Rubayyath Gildebardo Escamilla Flores.
3. PhD. Samuel Alejandro Portillo Peñuelas.
4. PhD. Alba del Carmen Valenzuela Santoyo.

ABSTRACT: This study was conducted with 122 teachers from Normal Schools in Sonora, using the Maslach Burnout Inventory to determine the level of work and emotional stress they experience when carrying out their activities within their institutions. The quantitative research, with a descriptive scope, adds to the analysis the type of contract, age, and participation in the Curricular Co-design of educational programs as possible factors that contribute to job burnout. The results suggest that, although the majority of teachers do not experience high levels of burnout, there is a significant proportion that presents emotional exhaustion and lack of personal fulfillment. It is suggested that prevention and intervention strategies be implemented against burnout in the educational field.

KEY WORDS: teachers, teacher training schools, work-related stress, Mexico, burnout syndrome.

INTRODUCCIÓN.

El síndrome de burnout es una temática que se ha estudiado en distintos escenarios laborales y existe un gran interés por abordarla, debido a que es necesario mejorar la productividad y los ambientes de trabajo. El término *burnout* es un concepto que se refiere a la descripción de un estado o un proceso de agotamiento, desgaste o consumación de energía, análogo a la sofocación de un incendio o la extinción de una vela (Muñoz & Correa, 2012).

El ejercicio de la función docente en ciertas condiciones va creando una acumulación de sensaciones, así como un desgaste personal, que puede conducir al estrés crónico y cansancio emocional, y finalmente, el estado definido como agotado, *quemado*; es decir, síndrome de burnout.

Actualmente, el rol docente ha cambiado y se han constatado profundas modificaciones del contexto social, y concretamente, en las relaciones interpersonales que se establecen en el ámbito educativo; el profesorado se encuentra en una situación compleja y delicada. Basta echar una breve ojeada a los medios de

comunicación, (televisión, prensa, redes sociales, entre otros) para observar cómo se le culpabiliza de los problemas de diversa índole, destacando los que se dan tanto dentro del contexto escolar, en lo que atañe a las relaciones profesorado-alumnado (conflicto escolar, falta de asimilación de los contenidos curriculares entre los estudiantes, entre otros), así como los referentes a cuestiones de tipo social (violencia, desprestigio, adicciones, malos hábitos, entre otros).

Lo anterior propicia que el profesorado se sienta personalmente y profesionalmente abrumado y desconcertado, con fuertes contradicciones entre sus derechos y deberes (Esteve, 2003). En este sentido, incluso el docente principiante e ilusionado, se puede transformar en muy pocos años en una persona frustrada y desconcertada con respecto al papel que debe asumir. Ello, sin pretender centrarse únicamente en una visión problemática de la educación, sino en la percepción de los aspectos a superar, asumiendo que la mejor forma de ayudar a prevenirlos es conocerlos y afrontarlos con estrategias eficaces.

El docente que manifiesta el síndrome de burnout, frecuentemente es impredecible en su conducta y las contradicciones son casi siempre la norma de su actividad. En este sentido, a la vez que se siente la necesidad imperiosa de culpar a alguien por lo que pasa, también precisa olvidar al máximo todo lo relacionado con su trabajo: *la docencia*.

La manera o estilo que utiliza cada persona para afrontar estas señales características y síntomas, va a ser crucial para que se desarrolle o no el síndrome, para que resulte un rendimiento eficaz y satisfactorio, o bien se deteriore, produzca insatisfacción, y al final el sentimiento de estar agotado. El proceso que rodea al burnout es variable y difiere de unos individuos a otros, tanto en su inicio como en la forma en que se desarrolla, pero se pueden examinar las causas que se sitúan en el origen del mismo (Manasero et al., 1995). Autores como Maslach et al. (2001) en su obra *Job burnout* destacan cómo la incertidumbre sobre el futuro laboral y la falta de seguridad en el empleo pueden generar altos niveles de estrés crónico. En este sentido, los trabajadores con contratos temporales o precarios suelen experimentar una mayor sensación de vulnerabilidad, lo que puede desencadenar agotamiento emocional y despersonalización.

La falta de control sobre las condiciones laborales también se ha asociado con el burnout. Según Bakker & Demerouti (2017) en su modelo de *Demandas-Recursos Laborales*, la falta de autonomía y la imposibilidad de influir en las decisiones laborales pueden generar una sensación de impotencia y frustración. Los trabajadores con contratos precarios a menudo tienen menos margen de maniobra para tomar decisiones sobre su trabajo, lo que aumenta su vulnerabilidad al burnout.

En ese sentido, las condiciones laborales precarias, como salarios bajos, falta de beneficios y alta carga de trabajo, también pueden contribuir al desarrollo del burnout. Gil-Monte (2005) en su modelo psicosocial del burnout destaca cómo la falta de recompensas y el desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa pueden generar agotamiento emocional y cinismo. En este sentido, los trabajadores con contratos precarios suelen enfrentar condiciones laborales menos favorables, lo que aumenta su riesgo de experimentar burnout.

Algunos antecedentes encontrados sobre estudios del síndrome de burnout en docentes, en los últimos diez años, destacan el estudio de Gantiva et al. (2010), quienes examinaron en Colombia la relación entre el síndrome de burnout y los estilos de afrontamiento en docentes de educación primaria y bachillerato. Utilizando una muestra representativa de 47 docentes, los autores reportaron niveles medios de burnout y una asociación positiva con las estrategias de afrontamiento de espera, evitación emocional y expresión de la dificultad de afrontamiento, así como una asociación negativa con la solución de problemas y reevaluación positiva. Este hallazgo sugiere la importancia de implementar estrategias de afrontamiento saludables para prevenir el desarrollo de burnout en este colectivo, así como la necesidad de programas de intervención psicológica dirigidos a mejorar estas habilidades.

En México, se llevó a cabo un estudio interpretativo, con enfoque cualitativo sobre el Síndrome de Burnout, por Rodríguez et al. (2017), con los docentes de una secundaria técnica ubicada en Chihuahua, cuyos principales resultados se agruparon en cuatro categorías principales: el estrés laboral, el docente, el alumno y el ámbito institucional. En la primera se explica la esencia de cómo se percibe el síndrome; en los tres

restantes se expone la percepción y vivencia del problema por el docente y sus actividades; el alumno y lo que le implica convivir con un maestro con este problema, y por último, la institución, en el sentido de cómo enfrenta lo que se vive al interior de la misma como consecuencia de la existencia de un docente con estas características.

En una investigación más reciente, realizada por Giler-Zambrano et. al. (2022) en una universidad pública de Ecuador, se determinó la prevalencia de Síndrome de Burnout en docentes de pregrado en el contexto de pandemia del COVID-19 e identifican factores sociodemográficos y laborales asociados. El estudio se realizó bajo el diseño cuantitativo no experimental de corte transversal descriptivo. Se logró la participación de todo el personal docente de la institución (86). Se utilizó el cuestionario Ad Hoc para recolectar información sociodemográfica y laboral, y el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar los niveles del Burnout. Se agregaron cuatro preguntas que indagan percepciones acerca del impacto que tiene el trabajo en su vida personal. Entre sus principales resultados destaca que el 15,12% (13 docentes) presentan Agotamiento Emocional medio, indicando riesgo de desarrollar Burnout a futuro; además, esta subescala (EE) no tuvo asociaciones significativas con factores sociodemográficos ni laborales; no obstante, se hallaron relaciones significativas con la percepción de los docentes de que su trabajo consume tanta energía que tiene un efecto negativo en su vida privada.

A saber, en los últimos meses se ha observado en las reuniones de capacitación y actualización presenciales y virtuales que los docentes de las distintas Escuelas Normales del Estado de Sonora presentan síntomas de agotamiento y estrés, mayormente en aquellos que conforman parte de los equipos institucionales y estatales en el Codiseño de los programas educativos de las escuelas normales, por lo que el objetivo de la presente investigación es Determinar si existe o no y en qué medida el síndrome de burnout, para establecer acciones que contribuyan a mejorar los ambientes de trabajo y las exigencias académicas y administrativas a la que son sometidos los docentes.

DESARROLLO.

Diseño.

La presente investigación se llevó a cabo bajo el paradigma cuantitativo, con un diseño transversal y un alcance descriptivo (Hernández-Sampieri et al., 2014).

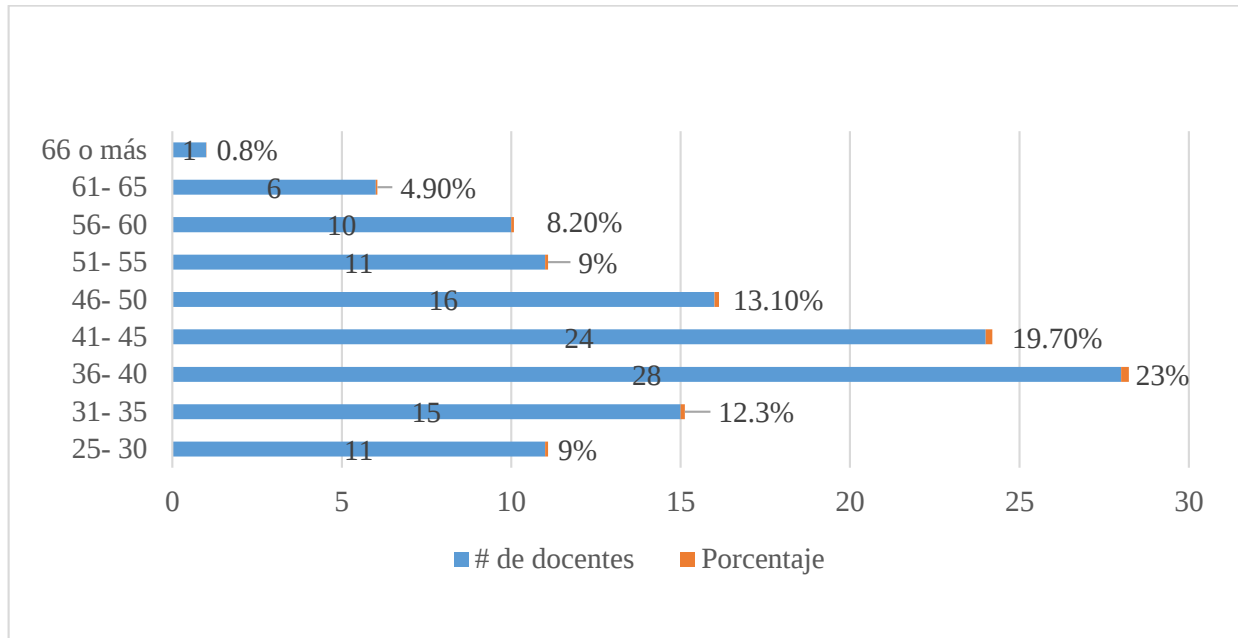
Participantes.

La muestra se hizo de tipo incidental y se conformó por 122 docentes, equivalente al 56.7% de la población total del profesorado que laboran en ocho escuelas normales distribuidas en el Estado de Sonora y que ofrecen programas educativos de Licenciatura para Educación Preescolar, Primaria, Secundaria y Telesecundaria, además de programas de posgrado. Respecto a las características personales y laborales, el 62.3% fueron mujeres, el 36.1% hombre y el 1.6% prefirió no decirlo.

Con relación a la información sobre el sexo, es posible observar que existe un porcentaje muy superior de mujeres docentes en las escuelas normales, lo que concuerda con Buchmann & DiPrete (2006) sobre la feminización del magisterio, reflejando una tendencia global hacia la mayor presencia de mujeres en la profesión docente, superando incluso no sólo en número de profesionistas sino en términos de logro educativo, y por lo tanto, tienden a ser mayoría en la educación superior y en la formación docente. Esta realidad refleja una transformación profunda en la composición de la fuerza laboral docente y plantea interrogantes sobre cómo esta feminización podría influir en la enseñanza y el aprendizaje.

En cuando a la edad de los docentes que laboran en las Escuelas Normales, se establecieron rangos que inician desde los 25 años y culminan con los que tienen más de 65 años de edad. En la figura 1, se muestran los resultados y se destaca que el 44.3% de los docentes está en el rango de edad de 25 a 40 años de edad, por lo que las brechas se acortan entre los docentes de menor y mayor edad, y se está dando de manera paulatina los relevos generacionales. El porcentaje de docentes de mayor edad, que se encuentran en los rangos de 51 años en adelante, supera por muy poco el 20%, pero sigue siendo significativo, a saber, que pueden ser ellos la población que se considera que mayor cansancio o estrés pueden presentar.

Figura 1. Rango de edad de los docentes de las Escuelas Normales del Estado de Sonora.



Fuente: Elaboración propia.

De manera agregada, se añade la distribución de los docentes por tipo de contratación (Tabla 1).

Tabla 1. Tipo de contratación de los docentes de las Escuelas Normales.

Tipo de contratación	<i>n</i>	%
Contrato por horas	22	18.03
Interino	19	15.57
Base horas sueltas	2	1.64
Base ½ tiempo	6	4.92
Base ¾ tiempo	1	0.82
Base tiempo completo Asociado ABC	17	13.94
Base tiempo completo Titular ABC	55	45.08

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1, se muestra la distribución de los docentes de las escuelas normales de Sonora que participaron en el estudio, por su tipo de contratación, en donde se destaca que el 66.4% cuentan con base sean por horas, medios tiempos, tres cuartos de tiempo, o bien, de tiempo completo en categoría asociado o titular A, B o C, lo que representa una gran proporción de docentes con estabilidad laboral; sin embargo, el 33.6% no tiene base; es decir, es interino o contratado por horas, lo que puede manifestarse como inestabilidad

laboral, lo cual refieren numerosos estudios como un factor de riesgo significativo para el desarrollo del síndrome de burnout.

Instrumentos.

Inventario de Burnout de Maslach (MBI).

Elaborado por Maslach & Jackson (1986), es un cuestionario para la evaluación del entorno laboral, y evalúa el síndrome de Burnout o desgaste ocupacional. Compuesto por 22 reactivos distribuidos en tres sub escalas: *Agotamiento emocional* (p. ej. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado), *Despersonalización* (p. ej. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia) y *Realización personal* (p. ej. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos). Tiene un formato de respuesta tipo *Likert* de seis opciones donde 0 es nunca/ninguna vez y 6 siempre/todos los días. Su aplicación en entornos escolares presenta propiedades psicométricas una buena consistencia interna $\alpha = .76$.

Cuestionario Ad hoc.

Elaborado por el equipo de investigación. Integrado por preguntas para la obtención de datos sociodemográficos (edad, sexo, estado civil) y datos específicos de los docentes (Escuela donde trabaja, tipo de contratación y si participa o no en los procesos de Codiseño curricular).

Análisis de datos.

Primeramente, se realizó un análisis descriptivo sobre los reactivos, empezando por los datos sociodemográficos de la muestra, seguido de los del Inventario de Burnout de Maslach - Encuesta para Educadores (MBI-ES).

En un segundo momento, se hicieron algunos análisis comparativos entre las variables antes descritas. También se verificó si existe relación de los niveles de Burnout con los datos sociodemográficos de los docentes.

Resultados.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento Inventario de Burnout de Maslach por cada una de sus subescalas. A saber, la tabla 2 muestra el nivel de agotamiento emocional de los participantes, donde la mayoría de los docentes 63.1% reportaron un nivel bajo de agotamiento emocional, sugiriendo que en general, no se sienten emocionalmente exhaustos por su trabajo; no obstante, un porcentaje significativo 21.3% (26 de 122 de los docentes participantes) presentaron un alto nivel de agotamiento emocional, lo cual indica que se sienten emocionalmente sobrecargados por su trabajo.

Tabla 2. Nivel de Agotamiento Emocional.

Subescala	Nivel	<i>n</i>	%
Agotamiento emocional	Bajo	77	63.1
	Medio	19	15.6
	Alto	26	21.3

Elaboración propia.

En cuanto a la subescala de despersonalización, la cual se refiere a la actitud impersonal, cínica o distante que una persona desarrolla hacia sus receptores de servicio o trabajo, donde en el caso de los educadores, esto se traduce en una actitud negativa, fría o indiferente hacia los alumnos. A saber, los resultados muestran niveles de bajos a moderados de despersonalización, ya que la gran mayoría de los docentes indicaron mantener una actitud positiva y empática hacia sus alumnos. La tabla 3, muestra dichos resultados.

Tabla 3. Nivel de Despersonalización.

Subescala	Nivel	<i>n</i>	%
Despersonalización	Bajo	84	68.8
	Medio	25	20.5
	Alto	13	10.7

Elaboración propia.

Por último, respecto a la *Realización Personal*, se interpreta como la sensación de competencia, logro y satisfacción que una persona experimenta en su trabajo. En el contexto educativo, esto se traduce en la percepción que el docente tiene sobre su capacidad para influir positivamente en sus alumnos y lograr sus objetivos profesionales. Los resultados se muestran en la tabla 4.

Tabla 4. Nivel de Realización Personal.

Subescala	Nivel	<i>n</i>	%
Realización personal	Bajo	30	24.6
	Medio	43	35.2
	Alto	49	40.2

Elaboración propia.

A saber, resulta interesante, que en una gran mayoría, 75.4% presentó niveles de intermedios a altos la realización personal, mientras que sólo el 24.6% reportó sentimientos de insatisfacción o falta de logro en su trabajo.

Discusión.

El estudio tuvo por objetivo determinar el nivel de estrés laboral y emocional que poseen los docentes de escuelas normales del Estado de Sonora en la realización de sus actividades dentro de sus instituciones.

Primeramente, en cuanto al *agotamiento emocional*, se observa que la mayoría de los docentes (63.1%) reporta niveles bajos, lo cual es alentador. El 21.3% de docentes con alto agotamiento emocional es una cifra que demanda atención. Este hallazgo resuena con la investigación de Leiter & Maslach (1999), quienes enfatizan que el agotamiento emocional es el núcleo del burnout y está estrechamente ligado a la sobrecarga de trabajo y la falta de apoyo.

En el contexto educativo, esto puede manifestarse en la constante presión por cumplir con los estándares académicos, la gestión de la disciplina en el aula y la creciente carga administrativa que tienen los docentes;

además, factores como la falta de reconocimiento y la percepción de falta de control pueden exacerbar el agotamiento emocional (Schaufeli & Bakker, 2004).

En el caso de los docentes de las Escuelas Normales que participaron en este estudio, el 70.5% se encuentra apoyando en el Codiseño curricular los programas educativos a nivel nacional y se consideraba de manera hipotética, que tendrían mayor agotamiento emocional; sin embargo, los resultados mostraron un nivel de significancia bajo en este aspecto.

Por otra parte, la *despersonalización* muestra un panorama similar, con un 68.9% de los docentes reportando niveles bajos; no obstante, un 10.7% presenta niveles altos, lo que sugiere que una minoría de docentes adopta una actitud cínica o distante hacia sus alumnos. Esta dimensión, aunque menos prevalente, es preocupante, ya que puede afectar negativamente la relación docente-alumno y el clima del aula. Autores como Gil-Monte (2005) han destacado la importancia de la despersonalización como un mecanismo de defensa ante el estrés laboral crónico.

Como señala Pines (1993), la despersonalización es una estrategia de afrontamiento disfuncional que puede surgir cuando los docentes se sienten abrumados por el estrés y la frustración. La pérdida de empatía y la actitud cínica pueden afectar negativamente la calidad de la enseñanza y el bienestar de los alumnos. En este sentido, es fundamental fomentar la empatía y la conexión emocional en el aula, así como proporcionar a los docentes herramientas para manejar el estrés y mantener una actitud positiva.

Por último, en la subescala de *realización personal*, los resultados son más variados. Un 40.2% de los docentes reporta niveles altos, lo que indica satisfacción y logro en su trabajo; sin embargo, un 24.6% presenta niveles bajos, lo que sugiere sentimientos de ineficacia o falta de reconocimiento. Esta dimensión es crucial, ya que la percepción de logro y competencia puede actuar como un factor protector contra el burnout. Estudios como los de Bakker & Demerouti (2017) han señalado la importancia de los recursos laborales, como el reconocimiento y el apoyo, para fomentar la realización personal. En el ámbito educativo; esto implica que los docentes necesitan sentir que su trabajo marca la diferencia en la vida de

sus alumnos; para ello, es esencial proporcionarles oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento y autonomía; además, es importante fomentar una cultura de colaboración y apoyo mutuo, donde los docentes se sientan valorados y apreciados.

En conjunto, estos resultados sugieren, que si bien la mayoría de los docentes no experimenta niveles elevados de burnout, existe una proporción significativa que presenta agotamiento emocional y falta de realización personal. Esto resalta la necesidad de implementar estrategias de prevención e intervención que aborden tanto los factores individuales como los organizacionales que contribuyen al burnout en el ámbito educativo.

CONCLUSIONES.

Los resultados revelaron, que si bien la mayoría de los docentes no presenta niveles elevados de burnout, existen áreas de preocupación que requieren atención. Primeramente, en cuanto al *Agotamiento emocional*, aunque un 63.1% reporta niveles bajos, un 21.3% experimenta altos niveles, lo que sugiere una carga emocional significativa en una proporción considerable de la muestra.

Respecto a la *despersonalización*, aunque menos prevalente, con un 10.7% de docentes con niveles altos, indica la presencia de actitudes cínicas o distantes hacia los alumnos. Esta dimensión, como señala Gil-Monte (2005), puede ser una respuesta al estrés crónico y afectar negativamente la relación docente-alumno. Por su parte, la *realización personal* mostró una distribución más equilibrada, con un 40.2% de docentes con niveles altos y un 24.6% con niveles bajos. La percepción de logro y competencia, crucial para el bienestar docente, varía significativamente en la muestra.

Estos resultados subrayan la necesidad de adoptar un enfoque integral para abordar el burnout en docentes. Esto implica no sólo implementar estrategias de manejo del estrés a nivel individual, sino también abordar los factores organizacionales que contribuyen al burnout. Algunas recomendaciones incluyen:

- Reducir la sobrecarga de trabajo: Revisar las tareas y responsabilidades de los docentes para garantizar que sean manejables.
- Fomentar el apoyo social: Crear espacios para que los docentes compartan sus experiencias y se brinden apoyo mutuo.
- Promover el desarrollo profesional: Ofrecer oportunidades de formación y crecimiento que permitan a los docentes sentirse competentes y actualizados.
- Reconocer y valorar el trabajo docente: Implementar sistemas de reconocimiento y recompensa que valoren el esfuerzo y la dedicación de los docentes.
- Fomentar la autonomía y la participación: Involucrar a los docentes en la toma de decisiones y darles mayor control sobre su trabajo.

Al abordar tanto los factores individuales como los organizacionales, se puede crear un entorno laboral más saludable y sostenible para los docentes, lo que a su vez beneficiará a los alumnos y a la comunidad educativa en general.

Al analizar los datos del gráfico de edades, se observa que la mayor concentración de docentes se encuentra en el rango de 36-45 años (42.7%), seguido por el rango de 46-55 años (32.8%). Estos grupos de edad, que representan la etapa de madurez profesional, pueden estar experimentando una mayor presión laboral debido a las responsabilidades familiares y profesionales; además, es importante destacar, que el grupo de 56-65 años, que representa a los docentes cercanos a la jubilación, también muestra una presencia significativa (13.1%), lo que sugiere que el burnout no es exclusivo de los docentes más jóvenes.

En cuanto al tipo de contratación, se observa una diversidad que va desde contratos por horas hasta plazas de tiempo completo como Titular ABC. La mayoría de los docentes (45.1%) tiene una plaza de tiempo completo como Titular ABC, lo que podría indicar una mayor estabilidad laboral; sin embargo, también se observa una proporción significativa de docentes con contratos precarios (contrato por horas, interino, base

horas sueltas), lo que podría aumentar su vulnerabilidad al burnout debido a la inestabilidad laboral y la falta de control (Bakker y Demerouti, 2017).

En este sentido, la presente investigación subraya la necesidad de implementar estrategias de prevención e intervención del burnout que consideren tanto los factores individuales como los organizacionales. Es crucial abordar la sobrecarga de trabajo, fomentar el apoyo social, promover el desarrollo profesional y reconocer el trabajo docente; además, es importante prestar atención a los docentes con contratos precarios y a aquellos en las etapas de madurez y cercanía a la jubilación, ya que pueden estar experimentando un mayor estrés laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
2. Buchmann, C., & DiPrete, T. A. (2006). The growing female advantage in college completion: Cross-national patterns. *American Sociological Review*, 71(4), 515-541.
<https://doi.org/10.1177/000312240607100401>
3. Esteve, J. (2003). La tercera revolución educativa: la educación en la sociedad del conocimiento. Paidós.
4. Gantiva, C., Jaimes, S., & Villa, M. (2010). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docencia de primaria y bachillerato. *Psicología desde el Caribe*, 26, 36-50.
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/896>
5. Gil-Monte, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.
6. Giler-Zambrano, R., Looor-Moreira, G., Urdiales-Baculima, S., & Villavicencio-Romero, M. E. (2022). Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 352–374. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2495>

7. Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
8. Leiter, M., & Maslach, C. (1999). Six Areas of Worklife: A Model of the Organizational Context of Burnout. *Journal of Health and Human Services Administration*, 21, 472-489.
9. Manasero, M., Vázquez, A., Ferrer, V., & Fernández, M. (1995). Burnout en la enseñanza: análisis de su incidencia y factores determinantes. *Revista de Educación*, 308, 60-73.
10. Maslach C., & Jackson, S. (1986). MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual Research Edition. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
11. Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
12. 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.
13. Pines, A. (1993). Burnout: An existential perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 17-33). Taylor & Francis.
14. Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39
15. Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Misael Enríquez Félix.** Doctor en Administración Educativa. Profesor de Tiempo Completo en Escuela Normal Superior, plantel Navojoa. Navojoa, Sonora, México. Miembro del Sistema Nacional de

Investigadores, Nivel Candidato. ORCID ID <http://orcid.org/0000-0002-4677-2837> Correo electrónico: menriquezfelix@gmail.com

2. **Rubayyath Gildebardo Escamilla Flores.** Doctor en Administración Educativa. Profesor de Tiempo Completo en el Centro Regional de Educación Normal, Navojoa, Sonora, México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel Candidato. ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-0443-2367> Correo electrónico: cren.rescamilla@creson.edu.mx
3. **Samuel Alejandro Portillo Peñuelas.** Doctor en Educación. Estancia Posdoctoral por México, Modalidad Académica en el Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora. Hermosillo, Sonora, México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel 1. ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-1521-6619> Correo electrónico: samuelpor90@gmail.com
4. **Alba del Carmen Valenzuela Santoyo.** Doctora en Educación. Profesora de asignatura en la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 26B, Subsede Obregón. Ciudad Obregón, Sonora, México. Candidata a Investigadora Nacional. ORCID ID <http://orcid.org/0000-0002-9433-8779> Correo electrónico: albavzlass@gmail.com

RECIBIDO: 5 de febrero del 2025.

APROBADO: 9 de marzo del 2025.