

Universidad Cardenal Miguel Obando Bravo

Facultad de Humanidades



**Tesis monográfica para optar al título de
Licenciatura en Psicología**

Psicología Organizacional

*Efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes de
primaria del Colegio Santa Teresita en Masaya*

AUTOR(ES)

Baltodano-Salgado, Giselle Ariana
Tapia -Membreño, Cielo Celeste

**Managua, Nicaragua
2025**

Universidad Cardenal Miguel Obando Bravo

Facultad de Humanidades



Tesis monográfica para optar al título de Licenciatura en Psicología

Psicología Organizacional

*Efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes de
primaria del Colegio Santa Teresita en Masaya*

AUTOR(ES)

Baltodano-Salgado, Giselle Ariana

 <https://orcid.org/0009-0006-1110-5344>

Tapia -Membreño, Cielo Celeste

 <https://orcid.org/0009-0003-4161-4172>

TUTOR CIENTÍFICO Y METODOLÓGICO

MSc. Eduardo Francisco, Navarrete López

Profesor investigador

 <https://orcid.org/0009-008-8658-4460>

Managua, Nicaragua

2025

CARTA AVAL TUTOR

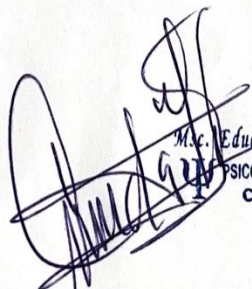
Por medio de la presente, y en mi calidad de tutor científico y metodológico, certifico que el trabajo de investigación titulado: **"Efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes de primaria del Colegio Santa Teresita en Masaya"**

Realizado por Giselle Ariana Baltodano Salgado y Cielo Celeste Tapia Membreño, cumple con las disposiciones institucionales, metodológicas y técnicas, que regulan esta actividad académica, y constituye su tesis monográfica para optar al título de Licenciatura en Psicología.

Y para que así conste, en cumplimiento con la normativa vigente, autorizo a las egresadas, reproducir el documento definitivo para su entrega oficial a la facultad correspondiente, para que pueda ser tramitada su lectura y defensa pública.

Managua, Nicaragua, 20 de noviembre de 2025.

Atentamente,



MSc. Eduardo Navarrete López
PSICÓLOGO CLÍNICO-FORENSE
Cód. MINSA 28914

MSc. Eduardo Francisco Navarrete López
Profesor investigador
enavarrete2@unica.edu.ni

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis a cada uno de los docentes que participaron en este proceso, quienes con su apertura, sinceridad y entrega nos permitieron adentrarnos en la realidad de su labor diaria. Gracias por compartir con nosotras no solo sus experiencias profesionales, sino también sus emociones, sus desafíos y la esencia humana que sostiene su vocación. Cada palabra, cada gesto y cada testimonio ofrecido se convirtieron en una pieza fundamental para dar vida a esta investigación.

Esta tesis está dedicada también a todos los docentes, más allá de quienes participaron directamente. A ustedes, que cada día dan vida a la enseñanza a través de la paciencia, la creatividad y la entrega absoluta. A ustedes, que moldean mentes y corazones, que siembran valores, que acompañan silencios, que sostienen esperanzas y que dejan huellas que perduran más allá del aula. Su labor es profundamente humana, irremplazable y a menudo poco reconocida. Este trabajo quiere ser un pequeño homenaje a su esfuerzo, a su vocación y a la inmensa responsabilidad que cargan con amor.

A ustedes, docentes de hoy y de siempre, dedicamos esta investigación con respeto, admiración y gratitud. Son ustedes quienes inspiran, quienes transforman, quienes dan sentido al aprendizaje y quienes construyen, día a día, el futuro de cada estudiante.

Giselle Ariana Baltodano Salgado

Cielo Celeste Tapia Membreño

Agradecimiento

Quiero agradecer primeramente a Dios, por ser mi guía durante este proceso y por darme la fortaleza, la claridad y la sabiduría necesarias. A mi madre y a mi padre, en especial, por su apoyo incondicional, su paciencia infinita y por creer en mí incluso en los días más difíciles. A mi hermana, por acompañarme en cada etapa con cariño y comprensión. A mi gatita Cookie, por su compañía silenciosa que tantas veces me dio calma durante las largas horas de estudio. Agradezco profundamente también a mis amigas y compañeras de clase, quienes con su apoyo, disposición y colaboración constante aportaron de manera significativa al desarrollo de este estudio.

Extiendo también mi gratitud a todas las personas que, de una u otra manera, han formado parte de mi formación académica y han aportado algo valioso a este camino. Y, de manera especial, agradezco al profesor MSc. Eduardo Navarrete, cuya guía, orientación y compromiso fueron fundamentales para culminar este proceso de investigación. ¡Muchas gracias!

Giselle Ariana Baltodano Salgado

A Dios, a quien entrego este logro con profundo agradecimiento. Gracias por ser mi guía en cada paso, por mantenerme firme aun en medio de las pruebas. Por abrir caminos donde pensé que no los había, por iluminar mis decisiones y por rodearme de personas que me impulsaron a ser mejor cada día.

A mis padres, cuyo amor ha sido el cimiento de todo lo que soy. A mi papá, por su esfuerzo incansable y su trabajo en el campo, que siempre ha sido una muestra silenciosa de amor y sacrificio para que a mí no me faltara nada; este logro también es suyo. A mi mamá, por su paciencia, su acompañamiento incondicional y por darme seguridad y fuerzas incluso en mis momentos más difíciles. A mis hermanos, quienes han estado conmigo en cada etapa de este largo camino.

A mi tía Ilsa, por ser parte fundamental de mi crecimiento académico y personal por enseñarme a mirar la educación desde el amor y la entrega. A cada una de las personas que han contribuido a mi formación y dejaron huellas significativas en mi vida; a quienes me acompañaron en etapas pasadas y a quienes aún permanecen en este camino, gracias por ser parte esencial de mi crecimiento.

A mis amigas de clase, por su apoyo, su compañía y su disposición constante durante este proceso académico. Y, de manera especial, agradezco al Prof. Eduardo Navarrete, por su guía, su compromiso y la pasión con la que nos acompañó no solo durante la investigación, sino también en cada clase. Su orientación dejó huellas que llevaron este trabajo a culminarse con dedicación y sentido.

Cielo Celeste Tapia Membreño

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar los efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes del Colegio Santa Teresita, ubicado en la ciudad de Masaya. Durante el proceso de estudio se identificaron y analizaron los principales factores laborales que influyen en el desarrollo del síndrome, así como los síntomas más predominantes y las estrategias de afrontamiento empleadas por los participantes. Este trabajo se fundamentó en un enfoque cualitativo de tipo fenomenológico, que permitió comprender las experiencias vividas por los docentes desde su propio contexto educativo y emocional. La información se obtuvo a través de la aplicación del *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, entrevistas semiestructuradas y un grupo focal, los cuales facilitaron el análisis de las dimensiones del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los resultados revelaron que la mayoría de los docentes presentaron altos niveles de agotamiento emocional, manifestando cansancio físico y mental constante, aunque mantuvieron una elevada sensación de realización personal y una actitud empática hacia sus estudiantes. Asimismo, se evidenció que los principales factores que inciden en la aparición del burnout son la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento institucional y la extensión de las jornadas fuera del horario de trabajo. En respuesta a estos hallazgos, se proponen medidas preventivas orientadas a fortalecer el bienestar psicológico del profesorado y se recomienda ampliar futuras investigaciones en distintos contextos educativos para profundizar en esta problemática.

Palabras clave: Síndrome de Burnout; salud psicológica; estrategias de afrontamiento.

Abstract

The objective of this research was to analyze the effects of burnout syndrome on the psychological health of teachers at Santa Teresita School, located in the city of Masaya. During the study process, the main work factors that influence the development of the syndrome were identified and analyzed, as well as the most prevalent symptoms and the coping strategies used by the participants. This work was based on a qualitative phenomenological approach, which allowed for an understanding of the experiences of teachers from their own educational and emotional context. The information was obtained through the application of the *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, semi-structured interviews, and a focus group, which facilitated the analysis of the dimensions of the syndrome: emotional exhaustion, depersonalization, and personal fulfillment. The results revealed that most teachers presented high levels of emotional exhaustion, manifesting constant physical and mental fatigue, although they maintained a high sense of personal fulfillment and an empathetic attitude toward their students. Furthermore, it was found that the main factors contributing to burnout are work overload, lack of institutional recognition, and working long hours outside of normal working hours. In response to these findings, we propose preventive measures aimed at strengthening teachers' psychological well-being and recommend further research in different educational contexts to explore this issue in greater depth.

Keywords: Burnout syndrome; psychological health; coping strategies

Índice de contenido

1.	Introducción	10
2.	Antecedentes	12
3.	Contexto del problema	16
4.	Pregunta de investigación	18
5.	Objetivos.....	19
	Objetivo general	19
	Objetivos específicos	19
6.	Justificación.....	20
7.	Limitaciones de la investigación	23
8.	Marco teórico.....	24
	Marco referencial	25
	<i>Fundamentos del Burnout.....</i>	<i>25</i>
	<i>Origen del Burnout según Freudenbergger</i>	<i>25</i>
	<i>Síndrome de Burnout Según la Teoría de Maslach</i>	<i>25</i>
	<i>Estrés Laboral Crónico Según la OMS.....</i>	<i>27</i>
	Dimensiones del Burnout Según Maslach	27
	<i>Agotamiento Emocional</i>	<i>27</i>
	<i>Despersonalización (Cinismo).....</i>	<i>28</i>
	<i>Reducción de Realización Personal (Ineficacia)</i>	<i>28</i>
	Factores Laborales Asociados al Burnout	29
	<i>Carga Laboral.....</i>	<i>29</i>
	<i>Cantidad de Trabajo y de Horas de Trabajo</i>	<i>29</i>
	Clima Organizacional	30
	<i>Calidad de las Relaciones Interpersonales.....</i>	<i>30</i>
	<i>Reconocimiento y Remuneración</i>	<i>31</i>

<i>Valoración del Desempeño</i>	32
<i>Oportunidades de Crecimiento</i>	33
<i>Incentivos y Salario.....</i>	33
El Rol del Docente de Primaria en el Contexto Actual.....	34
<i>La Multidimensionalidad del Rol Docente.....</i>	34
<i>Complejidad y Vulnerabilidad del Trabajo Docente.....</i>	35
<i>Demandas y Exigencias del Contexto Educativo</i>	35
Estrategias de Afrontamiento ante el Burnout.....	37
<i>Estrategias de Afrontamiento Emocionales y Cognitivas</i>	37
<i>Búsqueda de Apoyo social y Emocional</i>	37
<i>Estrategias de Afrontamiento Conductuales.....</i>	38
<i>Actividad Física y Pausas Activas.....</i>	38
<i>Organización y Planificación del Tiempo.....</i>	39
<i>Estrategias de Afrontamiento Evitativas</i>	40
<i>Consumo de Sustancias.....</i>	40
<i>Aislamiento Social y Distanciamiento Afectivo.....</i>	41
Medidas de Prevención del Burnout	42
<i>Promoción de un Equilibrio entre Bienestar y Productividad.....</i>	42
<i>Políticas Organizacionales para Mejorar el Ambiente Laboral.....</i>	43
9. Marco conceptual.....	45
Síndrome de Burnout	45
Agotamiento Emocional	45
Despersonalización	45
Realización Personal	46
Salud Psicológica.....	46
Estrés Laboral	46

Docente	46
Carga Laboral	47
Estrategias de Afrontamiento.....	47
Clima Organizacional	47
Bienestar Laboral.....	47
Reconocimiento Profesional.....	48
10. Marco metodológico.....	49
Tipo de Estudio Según su Enfoque	49
Tipo de Estudio Según su Profundidad	50
Tipo de Estudio Según su Diseño.....	50
Tipo de Estudio Según su Aplicabilidad	51
Tipo de Estudio Según su Temporalidad.....	51
Definición Operativa de Categorías de Análisis	52
Población y Muestra Teórica	54
Métodos y Técnicas de Recolección de Datos.....	55
<i>Grupos Focales</i>	55
<i>Entrevistas Semi Estructuradas</i>	56
<i>Inventario de Burnout de Maslach (MBI)</i>	57
Validez y Confiabilidad y Triangulación de los Instrumentos.....	59
Procedimientos para el Procesamiento y Análisis de Información.....	60
Consideraciones Éticas	62
11. Resultados y Discusión.....	63
Síntomas Más Predominantes del Síndrome de Burnout.....	63
<i>Agotamiento Emocional</i>	66
<i>Despersonalización</i>	68
<i>Realización Personal</i>	70

Factores Laborales Asociados que Inciden en el Desarrollo del Síndrome de Burnout.....	71
<i>Carga y Horario Laboral</i>	72
<i>Clima Organizacional</i>	75
<i>Remuneración y Reconocimiento</i>	78
Estrategias de Afrontamiento de los Docentes	80
<i>Estrategias de Afrontamiento Cognitivos y Emocionales</i>	82
<i>Estrategias de Afrontamiento Conductuales</i>	83
<i>Estrategias de Afrontamiento Evitativas</i>	86
Medidas de Prevención del Síndrome de Burnout.....	88
12. Conclusiones	93
13. Recomendaciones.....	95
Recomendaciones para Futuros Investigadores.....	95
Recomendaciones para los Colegios y Centros Educativos	95
Recomendaciones para los Docentes.....	96
Recomendaciones para la Sociedad	96
14. Referencias.....	97
15. Anexo	100
Anexo 1.....	100
Anexo 2.....	106
Anexo 3.....	109
16. Apéndice	111
Apéndice A.....	111
Instrumento para la Búsqueda de la Información para la Investigación	111
<i>Entrevista semi estructurada</i>	111
Apéndice B.....	114
Instrumento para la Búsqueda de la Información para la Investigación	114

Grupo Focal	114
Apéndice C.....	116
Consentimiento Informado – Entrevista Semi Estructurada	116
Apéndice D.....	118
Consentimiento Informado – Grupo Focal.....	118

Índice de Tablas

Tabla 1. Matriz de Descriptores	53
Tabla 2. Resultados del Inventario de Burnout de Maslach.....	64
Tabla 3. Estrategias de afrontamiento de los participantes en el grupo focal.....	81
Tabla 4. Taller de comprensión del síndrome de burnout en el contexto educativo	88
Tabla 5. Taller de comprensión del síndrome de burnout en el contexto educativo	90
Tabla 6. Taller de contención emocional	91
Tabla 7. Taller de Realización personal y motivación intrínseca en la labor docente.....	92

1. Introducción

En la actualidad, el trabajo docente se enfrenta a un escenario cada vez más desafiante, en el que las altas demandas laborales, la presión institucional y las responsabilidades emocionales han transformado la enseñanza en una profesión profundamente exigente. Más allá de la vocación y el compromiso, muchos educadores experimentan un desgaste progresivo que afecta su motivación, su salud emocional y su bienestar general. Esta realidad ha dado lugar a un fenómeno de gran relevancia en la psicología laboral: el síndrome de burnout.

La presente investigación tiene como propósito analizar los efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes del Colegio Santa Teresita en la ciudad de Masaya. El estudio busca comprender cómo las condiciones laborales, la carga emocional y la falta de reconocimiento profesional influyen en el bienestar mental de los maestros, considerando que su labor no solo implica transmitir conocimientos, sino también sostener vínculos humanos y emocionales con sus estudiantes.

La elección de este tema surge de la preocupación por la creciente incidencia del agotamiento emocional en el ámbito educativo, una problemática que muchas veces se mantiene silenciada por miedo, desconocimiento o normalización del malestar. En este contexto, el síndrome de burnout se convierte en un indicador del impacto psicológico de las condiciones de trabajo sobre la persona docente, afectando su equilibrio emocional y su desempeño pedagógico.

Investigar este fenómeno resulta fundamental porque permite visibilizar la importancia de la salud mental en el ámbito educativo y reconocer que el bienestar del maestro es un pilar esencial para garantizar una enseñanza de calidad. A través de este estudio, se busca aportar evidencia que favorezca la creación de estrategias institucionales orientadas a la prevención del desgaste profesional y a la promoción de entornos laborales más saludables.

El propósito principal de esta investigación es analizar, desde un enfoque cualitativo, los efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes, identificando los síntomas más predominantes, los factores laborales que inciden en su desarrollo y las estrategias personales de afrontamiento que emplean para sobrellevarlo. A partir de esta comprensión, se pretende generar propuestas preventivas que contribuyan al bienestar emocional y profesional del cuerpo docente, fortaleciendo su estabilidad y su compromiso con la educación.

En este informe se abordan primero los antecedentes del problema, situando al lector en el contexto histórico y conceptual del síndrome de burnout, así como su relevancia en el ámbito educativo. A continuación, se desarrolla el contexto del problema, donde se describe la realidad institucional del Colegio Santa Teresita y las condiciones laborales que motivan el estudio. Seguidamente, se presenta la pregunta de investigación, que orienta el proceso de indagación, junto con el objetivo general y los objetivos específicos que guían cada fase del análisis.

Posteriormente, se expone la justificación del estudio, en la que se argumenta la importancia teórica, social y contextual de investigar esta problemática dentro del magisterio nicaragüense, destacando su aporte al bienestar docente y a la calidad educativa.

El documento continúa con las limitaciones de la investigación, donde se detallan los factores que condicionaron la ejecución del estudio, seguidas del marco teórico, que integra los fundamentos conceptuales y empíricos sobre el síndrome de burnout, sus dimensiones, los factores laborales asociados, las estrategias de afrontamiento y las medidas preventivas.

En el marco metodológico se describen el enfoque cualitativo y el diseño fenomenológico utilizados, la definición operativa de las categorías de análisis, la población y muestra teórica, los métodos e instrumentos de recolección de datos, y los procedimientos de análisis, validez, confiabilidad y consideraciones éticas que garantizaron el rigor científico del trabajo.

El apartado de resultados y discusión presenta los hallazgos más relevantes obtenidos mediante la aplicación de instrumentos como el Maslach Burnout Inventory, las entrevistas semiestructuradas y el grupo focal. Estos resultados se interpretan y discuten en relación con las categorías analizadas, mostrando cómo el síndrome de burnout se manifiesta en la experiencia cotidiana de los docentes.

Finalmente, el informe concluye con las conclusiones y recomendaciones, en las que se sintetizan los principales hallazgos y se proponen orientaciones para futuras investigaciones y acciones institucionales dirigidas a prevenir el desgaste profesional y promover la salud psicológica docente. Este estudio pretende funcionar como una nueva oportunidad para continuar reflexionando sobre el bienestar emocional en el ámbito educativo y para fomentar la construcción de entornos laborales más humanos, sostenibles y saludables.

2. Antecedentes

El término “burnout” se refiere a un estado de sentirse quemado, consumido o apagado por el trabajo. Este término fue utilizado por primera vez por el psicólogo Herbert Freudenberger en 1974, quien lo definió como un estado de agotamiento físico y emocional resultante del estrés laboral crónico, particularmente en profesiones relacionadas al servicio al público, como la medicina y la enfermería. Freudenberger (1974) describió cómo los trabajadores de la salud experimentaban una pérdida progresiva de energía, desmotivación y una sensación de ineficacia en el desempeño de sus actividades laborales, lo cual, a su vez, interfiere en su bienestar personal y en el trato que brindaban a sus pacientes.

Su trabajo fue primordial para desarrollar las bases de la investigación sobre el síndrome de burnout, dando lugar a futuros aportes como el Maslach Burnout Inventory (MBI), herramienta utilizada para evaluar las dimensiones clave de este síndrome. En esta investigación, nos enfocaremos en la definición del síndrome de burnout planteada por la psicóloga Christina Maslach, quien lo define como: un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo. Según Maslach y Jackson (1981) el síndrome de burnout es un modelo multidimensional, constituido por tres dimensiones claves las cuales son el agotamiento emocional, sentimientos de cinismo y desapego por el trabajo, y una sensación de ineficacia y falta de logros.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), el síndrome de desgaste ocupacional es el “resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito”, y aclara que “se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida”. Además, la OMS ha reconocido oficialmente el burnout como un padecimiento laboral, incluyéndolo en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) a partir de enero de 2022. Esto implica que los países miembros deben considerar el síndrome dentro de sus sistemas de salud y seguridad en el trabajo, lo que subraya la importancia de su estudio e intervención en ámbitos profesionales con alta exposición al estrés, como el sector educativo.

En el entorno hospitalario de los médicos residentes, la mezcla de jornadas laborales

extensas, alto nivel de rendimiento académico y presión asistencial crea un entorno donde con facilidad se puede desarrollar este síndrome. Un estudio realizado en el Hospital Carlos Roberto Huembes en Managua reveló que el 100% de los médicos residentes evaluados presentaban burnout en distintos niveles, con un predominio del agotamiento emocional alto en un 53.73% de los casos. Además, los médicos residentes de tercer año mostraban los niveles más elevados de burnout (98%), lo que demuestra una acumulación progresiva del estrés a lo largo de la formación médica especializada (López y Galeano, 2021).

Además, la investigación sobre el burnout en personal de enfermería también ha demostrado la importancia de esta afectación, especialmente en el contexto de crisis sanitarias como la pandemia de COVID-19. Un estudio realizado en el Hospital Rezola de Cañete, Lima Perú, con una muestra de 148 enfermeros, exploró el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal a través del Maslach Burnout Inventory – Human Service Survey (MBI-HSS). Aunque los resultados cuantitativos reflejaron que los participantes presentaban niveles dentro del promedio en estas dimensiones, el estudio destacó la importancia de profundizar en la experiencia subjetiva del burnout y su relación con factores contextuales, como el entorno laboral y las condiciones de trabajo (Francia Huapaya, 2021).

Una investigación realizada en la UNAN-Managua, FAREM-Carazo, en el segundo semestre de 2019, analizó la prevalencia del síndrome de estrés laboral asistencial (burnout) en el cuerpo docente universitario. Este estudio empleó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), evaluando las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal en una muestra de 73 docentes de diversas áreas académicas (Mena Aburto et al., 2020).

Los resultados revelaron que, aunque la prevalencia global del síndrome fue baja (solo el 2.7% cumplió con las tres dimensiones necesarias para su diagnóstico), se encontraron niveles preocupantes en ciertas dimensiones. En la dimensión de despersonalización, el 47.9% presentó niveles altos, lo cual indica una tendencia a responder con frialdad, cinismo o apatía en su contexto laboral. Además, el 67.1% de los docentes mostró una baja realización personal, manifestando insatisfacción, sentimientos de bajo rendimiento y desmotivación respecto a su labor profesional. En contraste, el nivel de cansancio emocional fue predominantemente bajo

(67.1%), lo que sugiere que la mayoría no se percibe emocionalmente exhausta en sus funciones (Mena Aburto et al., 2020, pp. 6–10).

Este estudio resalta que, aunque no se haya identificado una alta prevalencia del síndrome como tal, existen señales claras de desgaste emocional y deterioro en el bienestar psicológico de muchos docentes. También se identificó que la edad puede ser un factor de riesgo, ya que el grupo etario entre 40 y 59 años mostró mayor vulnerabilidad. No se hallaron diferencias significativas entre sexos respecto a la prevalencia del síndrome (Mena Aburto et al., 2020).

Por otro lado, el estudio realizado por Avilés Escobar y Rojas González (2016) analizó la prevalencia del síndrome de burnout en docentes de secundaria de la ciudad de Bluefields, evidenciando la gravedad del problema en el contexto educativo a nivel nacional. Esta investigación encontró que un 35% de los docentes presentaban burnout en alguna de sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización o baja realización personal. El agotamiento emocional fue la manifestación más frecuente, confirmando que la carga emocional crónica del trabajo docente impacta directamente en la estabilidad psicológica de los profesionales.

Los resultados también revelaron fuertes correlaciones entre las dimensiones del burnout. Por ejemplo, quienes presentaban altos niveles de agotamiento emocional tendían también a puntuar alto en despersonalización, reflejando una secuencia progresiva de deterioro emocional. Asimismo, se identificó que el 21% de los docentes que sufrían despersonalización también reportaban baja realización personal, lo que sugiere un proceso de desgaste en el cual el distanciamiento afectivo hacia el entorno laboral puede derivar en sentimientos de ineficacia profesional (Avilés Escobar y Rojas González, 2016).

Desde la perspectiva organizacional, el estudio identificó factores clave que intensifican el burnout docente. Entre ellos, el estrés de rol, la falta de reconocimiento profesional, la supervisión deficiente y las condiciones organizacionales adversas fueron los más significativos. En particular, se halló una correlación positiva fuerte entre agotamiento emocional y estrés de rol, así como entre la falta de realización personal y una supervisión inadecuada. Esto indica que el entorno laboral puede actuar como un potenciador del malestar psicológico, especialmente

cuando los docentes perciben ambigüedad o conflicto en sus funciones, o cuando no reciben apoyo ni retroalimentación adecuada (Avilés Escobar y Rojas González, 2016).

Además, el estudio subraya la presencia de síntomas emocionales, conductuales, cognitivos y sociales en los docentes afectados por el síndrome, incluyendo depresión, irritabilidad, cinismo, pérdida de expectativas, conductas evitativas, aislamiento e insatisfacción personal. Estos síntomas no solo afectan la salud psicológica del docente, sino que también comprometen la calidad de su desempeño y, por ende, el proceso educativo en su conjunto. En este sentido, el burnout se constituye como una amenaza latente para el bienestar docente y para la eficacia institucional en el ámbito educativo (Avilés Escobar y Rojas González, 2016).

Este estudio representa un valioso antecedente empírico para la presente investigación, pues demuestra que el síndrome de burnout en el sector educativo nicaragüense no es un fenómeno aislado, sino una realidad latente con múltiples implicaciones psicológicas y organizacionales. Su inclusión en esta tesis permite fortalecer la base diagnóstica sobre la salud mental docente, al mismo tiempo que ofrece pistas sobre los principales factores de riesgo que deben considerarse para la prevención y atención oportuna del síndrome.

3. Contexto del problema

El síndrome de burnout se ha convertido en una problemática cada vez más visible en los espacios laborales, en especial dentro del ámbito educativo, donde las exigencias emocionales, intelectuales y organizativas son constantes. Este síndrome, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una baja percepción de realización personal, afecta la salud psicológica de los docentes y repercute directamente en su desempeño, en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y en su vida personal.

En el caso de los docentes de primaria, esta problemática adquiere mayor relevancia debido a que las señales de agotamiento suelen pasar desapercibidas o normalizarse como “parte de la profesión”, lo que retrasa su reconocimiento y abordaje. La multiplicidad de funciones que desempeña un docente, preparación de clases, diseño y corrección de evaluaciones, disciplina, acompañamiento emocional de los estudiantes, participación en actividades extracurriculares y cumplimiento de tareas administrativas, incrementa las fuentes de estrés y puede desencadenar síntomas vinculados al burnout.

El Colegio Santa Teresita, ubicado en la ciudad de Masaya, se encuentra en una zona urbana de fácil acceso tanto en transporte público como privado. Se trata de una institución educativa privada de carácter católico, orientada por principios de igualdad, respeto y formación integral. El nivel socioeconómico predominante de las familias de los estudiantes es medio a medio alto, por lo que la situación económica no constituye un factor crítico para la dinámica institucional. Asimismo, el colegio se rige bajo los programas académicos del Ministerio de Educación (MINED), asegurando la cobertura curricular oficial y promoviendo un ambiente de disciplina y excelencia educativa.

En este contexto, la presente investigación adquiere relevancia porque será la primera vez que se evalúe de manera sistemática la presencia y los efectos del síndrome de burnout en los docentes del Colegio Santa Teresita, quienes laboran bajo la modalidad de medio tiempo. A pesar de que esta modalidad podría parecer menos demandante que una jornada completa, no elimina la carga de preparación académica, las exigencias institucionales y la responsabilidad de responder a las expectativas de calidad educativa propias de un colegio privado. Además, muchos docentes deben conciliar su labor en la institución con otros empleos, estudios de posgrado o

responsabilidades familiares, lo que amplifica los niveles de presión.

La literatura científica previa ya ha evidenciado que el burnout en docentes no es un fenómeno aislado, sino un problema organizacional que afecta el clima laboral, las dinámicas interpersonales y la motivación profesional (Maslach, 2009). Cuando no se atiende de manera adecuada, puede generar ausentismo, disminución del rendimiento, falta de motivación, e incluso síntomas de ansiedad y depresión. Por ello, resulta fundamental analizar cómo se manifiesta esta problemática en los docentes de Santa Teresita y cuáles son sus repercusiones en la salud psicológica y en el entorno educativo.

El estudio permitirá no solo diagnosticar la situación actual, sino también abrir la posibilidad de implementar medidas preventivas que promuevan el bienestar docente. Un profesorado psicológicamente saludable impacta de manera positiva en la experiencia de aprendizaje de los estudiantes, pues la motivación, estabilidad emocional y disposición de los docentes son percibidas y replicadas en el aula. En este sentido, comprender la magnitud del burnout en el colegio no solo beneficia al cuerpo docente, sino que también fortalece la calidad educativa y la misión institucional de formar estudiantes integrales.

Por tanto, la investigación propone analizar los efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes de primaria del Colegio Santa Teresita en Masaya. A partir de un diagnóstico de su estado emocional y laboral, se busca contribuir a la construcción de estrategias organizacionales de prevención y apoyo, que aseguren la sostenibilidad de la labor docente y fortalezcan el clima institucional.

4. Pregunta de investigación

Esta investigación parte de que el síndrome de burnout tiene un impacto significativo en la salud psicológica de los docentes, afectando su bienestar emocional, su rendimiento y calidad de vida en el entorno laboral. El nivel de afectación psicológica en los trabajadores varía según los factores laborales dentro del contexto laboral.

Partiendo de esta se plantean diversas preguntas que dirigen la exploración cualitativa de cómo el síndrome de burnout influye en la salud psicológica de los trabajadores dentro su desempeño laboral.

La pregunta de investigación que guía este estudio es ¿Cuáles son los efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes?

Para explorar este tema a profundidad se derivan preguntas secundarias que orientaran la recopilación y análisis de datos:

- ¿Cuáles son los síntomas más predominantes del síndrome de burnout en los docentes?
- ¿Qué factores laborales influyen en el desarrollo del síndrome de burnout en los docentes del Colegio Santa Teresita?
- ¿Qué estrategias de afrontamiento utilizan los docentes para mitigar los efectos del síndrome de burnout?
- ¿Qué medidas de prevención pueden implementarse para reducir la incidencia del síndrome de burnout y mejorar el bienestar y desempeño laboral de los docentes?

De tal manera, estas preguntas facilitan una comprensión amplia del síndrome de burnout dentro del contexto laboral educativo, integrando tanto sus causas como sus consecuencias en la salud psicológica de los docentes. Mediante un enfoque cualitativo, la investigación busca no solo identificar los factores que contribuyen a su desarrollo, sino también explorar las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes y el apoyo organizacional disponible. Esto permitirá generar un marco de análisis que aporte información relevante para la implementación de estrategias preventivas dentro del entorno laboral.

5. Objetivos

Objetivo general

Analizar los efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes del Colegio Santa Teresita en Masaya.

Objetivos específicos

- Identificar los síntomas más predominantes del síndrome de burnout en los docentes.
- Determinar los factores laborales asociados que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout.
- Conocer las estrategias de afrontamiento personales empleadas por los docentes para manejar los efectos del burnout.
- Proponer medidas de prevención del síndrome de burnout, orientadas a mejorar el bienestar y el desempeño laboral.

6. Justificación

El síndrome de burnout constituye un fenómeno psicológico y social de creciente interés en el ámbito laboral contemporáneo, dada su influencia directa sobre la salud mental, la motivación y la productividad de los trabajadores. En el caso del personal docente, este síndrome adquiere especial relevancia, pues el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal —componentes definidos por Maslach y Jackson (1981)— no sólo deterioran el bienestar psicológico del educador, sino que también repercuten en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Esta investigación surge de una preocupación genuina hacia la realidad de los docentes de educación primaria en Nicaragua, quienes enfrentan múltiples desafíos: sobrecarga laboral, limitaciones institucionales, falta de recursos y escaso reconocimiento profesional. Estas condiciones, sostenidas en el tiempo, generan un desgaste psicológico progresivo que suele ser invisibilizado o naturalizado dentro del sistema educativo. Reconocer el burnout en este sector resulta esencial, pues su impacto trasciende la esfera individual: afecta la dinámica escolar, el clima institucional y, en última instancia, la calidad educativa que reciben los estudiantes, pilares del desarrollo humano y social del país. Un docente emocionalmente agotado difícilmente puede sostener procesos pedagógicos innovadores o brindar acompañamiento socioemocional adecuado a sus alumnos.

Desde una relevancia social, este estudio busca visibilizar una problemática que atenta contra el bienestar y la dignidad laboral del profesorado, situando la salud mental como un derecho y una condición indispensable para el desempeño educativo de calidad. Analizar los efectos del burnout en los docentes es, por tanto, una acción ética y necesaria que promueve la construcción de instituciones educativas más humanas, empáticas y sostenibles. Asimismo, constituye un aporte a la formación de políticas públicas orientadas a la prevención del desgaste profesional, al fortalecimiento del acompañamiento psicológico y al desarrollo de estrategias organizacionales que prioricen la salud emocional de los trabajadores de la educación.

En cuanto a su relevancia contextual, en Nicaragua la investigación sobre el síndrome de burnout parece ser que ha sido predominantemente abordada en personal sanitario, existiendo una brecha significativa en el estudio del fenómeno en el ámbito educativo. Esto evidencia la

necesidad de explorar las experiencias de los docentes nicaragüenses desde un enfoque cualitativo que dé voz a su vivencia cotidiana y permita comprender los factores estructurales y emocionales que perpetúan el desgaste. El contexto nacional se caracteriza por condiciones laborales frecuentemente precarizadas, donde los salarios bajos, las limitadas oportunidades de crecimiento profesional y la sobrecarga administrativa se combinan con la exigencia de mantener altos estándares académicos. Ante ello, este estudio representa una contribución pertinente y oportuna, ya que busca no sólo describir los efectos del burnout, sino generar conocimiento útil para el diseño de intervenciones preventivas y programas de bienestar docente.

Metodológicamente, la investigación adopta una perspectiva comprensiva que privilegia el testimonio y la interpretación de la experiencia vivida. A través de las voces de los propios docentes del Colegio Santa Teresita, se aspira a identificar los factores que desencadenan el desgaste emocional, las estrategias de afrontamiento utilizadas y las repercusiones psicológicas que emergen de su labor cotidiana. Este enfoque permitirá a las autoridades educativas reconocer áreas de mejora estructural, tales como la redistribución equitativa de las cargas laborales, la promoción de un clima organizacional positivo y la implementación de políticas de reconocimiento y apoyo emocional.

La relevancia institucional del estudio radica en su potencial para servir como herramienta diagnóstica y reflexiva que oriente decisiones administrativas en beneficio del personal docente. Comprender el burnout desde su raíz psicosocial posibilita fortalecer la gestión educativa con una mirada humanista, donde el cuidado del educador sea entendido como una inversión en la calidad formativa de los estudiantes y en la sostenibilidad del sistema educativo en su conjunto.

Asimismo, la investigación se alinea con los compromisos nacionales e internacionales en materia de desarrollo humano. En el marco del Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022–2026, este estudio contribuye al objetivo de garantizar la protección de los derechos humanos y laborales del pueblo nicaragüense, promoviendo entornos de trabajo saludables y justos. Del mismo modo, se articula con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, particularmente con el ODS 3: Salud y Bienestar, cuya meta 3.4 plantea la reducción de las enfermedades no transmisibles mediante la promoción de la salud mental y el bienestar. El burnout, reconocido por la OMS como un fenómeno ocupacional, se asocia a un

mayor riesgo de trastornos como la ansiedad, la depresión y el estrés crónico, de modo que su abordaje preventivo constituye un requisito esencial para alcanzar esta meta.

De igual forma, la investigación se vincula con el ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico, especialmente con su meta 8.5, que promueve el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas. El burnout representa una barrera para la productividad y la satisfacción laboral, por lo que generar evidencia científica sobre su impacto contribuye al diseño de entornos laborales más equitativos y saludables.

En síntesis, este estudio se justifica por su pertinencia teórica, social y contextual: pretende dar voz a una problemática silenciada en el magisterio nicaragüense, promover una cultura de bienestar emocional en el trabajo docente y aportar al desarrollo de políticas y prácticas que garanticen condiciones laborales más humanas y sostenibles. Analizar el burnout desde la realidad de los docentes del Colegio Santa Teresita es un acto de reconocimiento, de compromiso y de responsabilidad social con quienes sostienen día a día la formación del futuro del país.

7. Limitaciones de la investigación

Durante el desarrollo de la presente investigación se presentaron diversas limitaciones de carácter técnico, metodológico y contextual, las cuales incidieron en el proceso de recolección de información y, en cierta medida, en la interpretación de los resultados. Estas limitaciones no invalidan los hallazgos, pero sí es importante reconocerlas para comprender las condiciones bajo las cuales se ejecutó el estudio.

Una de las principales limitaciones estuvo relacionada con el acceso institucional y la autorización para trabajar con docentes como muestra de investigación. Obtener el permiso en las instituciones educativas representó un desafío, debido a que muchas de ellas manifestaron resistencia a participar, argumentando que la aplicación de instrumentos psicológicos podía generar una carga laboral adicional o interrumpir las actividades académicas del personal docente. Este factor restringió la posibilidad de ampliar la muestra a otros centros, limitando el estudio al Colegio Santa Teresita, institución que accedió bajo la condición de no interferir con las horas de clase y de realizar las evaluaciones únicamente en los tiempos libres de los docentes.

Otra limitación relevante fue el tiempo disponible para la recolección de datos. Debido a los horarios ajustados del personal docente, la aplicación de los instrumentos se realizó en lapsos breves, coincidiendo con sus tiempos de descanso o espacios libres entre clases. Esto exigió una logística flexible y la búsqueda de lugares tranquilos donde las participantes pudieran responder sin interrupciones. En algunos casos, la limitación temporal pudo influir en la concentración o en la extensión de las respuestas, especialmente en los instrumentos cualitativos que requerían reflexión y análisis personal.

Finalmente, debe señalarse que, al tratarse de un estudio cualitativo con una muestra reducida e intencionada, los resultados no son generalizables a toda la población docente. No obstante, las experiencias recogidas permiten una comprensión profunda del fenómeno en un contexto específico, lo cual constituye un aporte significativo a la literatura sobre el síndrome de burnout en el ámbito educativo nicaragüense.

8. Marco teórico

El marco teórico que se presenta a continuación está estructurado en dos partes fundamentales: el marco referencial y el marco conceptual. Esta división permite abordar el fenómeno del síndrome de burnout desde una perspectiva integral, tanto desde los antecedentes teóricos y empíricos como desde las definiciones conceptuales clave que sustentan el análisis.

El marco referencial contextualiza el síndrome de burnout como una problemática laboral de carácter psicológico, especialmente relevante en entornos educativos. Se parte de los aportes de Herbert Freudenberger, quien identificó este fenómeno como un estado de agotamiento emocional en profesionales de ayuda. Posteriormente, Christina Maslach y Susan Jackson desarrollaron el modelo tridimensional del burnout, compuesto por agotamiento emocional, despersonalización e ineficacia personal, el cual ha sido ampliamente aceptado como marco diagnóstico y teórico. Esta conceptualización es respaldada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que incluye el burnout en la CIE-11 como resultado del estrés laboral crónico no gestionado, reconociendo sus efectos en el entorno ocupacional sin clasificarlo como enfermedad médica.

A partir de estos fundamentos, se examinan los factores laborales que contribuyen a su aparición, como la sobrecarga laboral, el mal clima organizacional, la falta de reconocimiento y las oportunidades limitadas de crecimiento. En este análisis se integran las teorías organizacionales y motivacionales de Chiavenato, Maslow y Goleman, quienes abordan la importancia de las relaciones laborales, la satisfacción de necesidades, el salario, y la valoración del desempeño.

El marco conceptual, por su parte, define los conceptos clave que guían esta investigación, tales como “burnout”, “salud psicológica”, “factores laborales” y “estrategias de afrontamiento”. Estas definiciones permiten delimitar el alcance del estudio y brindar claridad sobre las categorías que serán analizadas a lo largo del proceso investigativo.

Marco referencial

Fundamentos del Burnout:

Origen del Burnout según Freudenberger

Nace la primera definición del síndrome de burnout del médico psiquiatra germano-estadounidense Herbert J. Freudenberger en 1974, quien trabajaba como asistente voluntario en la Free Clinic de Nueva York para toxicómanos con otros voluntarios jóvenes e idealistas. Aquí, logró observar que al cabo de un periodo de entre uno y tres años, la mayoría de ellos sufría una progresiva pérdida de energía, desmotivación, falta de todo interés por el trabajo hasta llegar al agotamiento, junto con varios síntomas de ansiedad y de depresión (Carlin y Ruiz, 2010).

Freudenberger describió cómo estas personas se vuelven menos sensibles, poco comprensivas y hasta agresivas en relación con los pacientes, con un trato distanciado y cínico con tendencia a culpar al paciente de los propios problemas que padece. A partir de este patrón conductual homogéneo, Freudenberger eligió la misma palabra Burnout, que se refiera a estar quemado, consumido, apagado, el mismo que se utilizaba también para referirse a los efectos del consumo crónico de las sustancias tóxicas de abuso. Esta era una palabra que se utilizaba en el contexto atlético, deportivo y artístico, que hacía referencia a aquellos sujetos que no conseguían los resultados esperados pese al esfuerzo realizado.

Síndrome de Burnout Según la Teoría de Maslach

Una de las teorías más conocidas es la de Christina Maslach (1993), quien definió el síndrome de burnout como un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo. Este síndrome es caracterizado por tres dimensiones fundamentales las cuales son el agotamiento emocional, sentimientos de cinismo o despersonalización, y sentimientos de ineficacia, bajos logros y productividad en el trabajo.

Maslach observó que el burnout era un problema que surgió primero en trabajos de cuidado y servicio humano, tales como cuidado de salud, salud psicológica, servicios sociales, el sistema de justicia criminal, profesiones religiosas, orientación, y educación. Es decir, el burnout se desarrolla en personas que tenían trabajos con un punto central de proporcionar ayuda y servicio a gente necesitada, donde la relación entre el proveedor y el que recibe es fundamental.

A partir de esto, determinó que el burnout debía ser estudiado no tanto como una respuesta individual al estrés sino también, en términos transaccionales, respecto a las relaciones existentes de un individuo en el lugar de trabajo.

Estos trabajos de servicio implican un nivel permanente e intenso de contacto personal y emocional entre proveedor y receptor, médico y paciente, profesor y estudiante, entre otros. Por más gratificantes que puedan llegar a ser, también son agobiantes a nivel emocional después de cierto tiempo. Las necesidades del receptor toman mayor importancia, dejando a un lado las necesidades propias del proveedor. Esto los podría llevar a trabajar muchas horas y hacer lo que sea necesario para ayudar a un cliente, paciente o estudiante aun si esto implica ignorar sus emociones o el cansancio que pueda llegar a sentir.

El síndrome de burnout no es considerado una enfermedad como tal, sino como un cambio en el bienestar y el funcionamiento de la persona. En una entrevista realizada por Arturo Juárez en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en México con la psicóloga Christina Maslach, se le realizó la pregunta si el burnout se podría considerar como una enfermedad, a lo cual ella respondió:

El modelo enfermedad lo hace ver como un problema más, como un problema individual y entonces tenemos que darte tratamiento a ti, ya sabes, darte algo y después nos metemos en todo tipo de aspectos médicos, como qué número asociamos con esa enfermedad, qué tratamiento necesita, etc. Lo que estamos aprendiendo sobre el burnout es que no solamente afecta a las personas, afecta el ambiente en el cual trabajan y esa intersección negativa implica que no hay ajuste entre el medio ambiente y la persona. (Maslach, 2014)

Por lo tanto, Maslach ubica el síndrome de burnout dentro del modelo de salud pública, la cual no observa caso por caso, sino lo analiza de manera general para entender el trasfondo del padecimiento y buscar soluciones que beneficien a los trabajadores de forma global. Verlo como una simple enfermedad al que se da un tratamiento y ya se mejora, es una sobre simplificación de lo que implica el síndrome de burnout.

Estrés Laboral Crónico Según la OMS

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), en los años más recientes clasifica el síndrome de burnout como el resultado del estrés laboral crónico que no se ha gestionado con éxito. Cabe recalcar que no es considerada como una enfermedad médica y se refiere específicamente a fenómenos del contexto ocupacional y no debería aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.

Este síndrome ha sido incluido en la CIE-11 caracterizado por tres dimensiones claves: primero por sentimientos de agotamiento o pérdida de energía; mayor distancia mental con respecto al propio trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el propio trabajo; y finalmente por eficacia profesional reducida.

Dimensiones del Burnout Según Maslach:

Agotamiento Emocional

Una de las dimensiones principales del síndrome de burnout es el agotamiento emocional que, para Maslach, se refiere a sentimientos de estar sobre exigido y vacío de recursos emocionales y físicos. Los trabajadores se sienten debilitados y agotados, sin ninguna fuente de reposición. No logran reponer las energías necesarias para realizar proactivamente las demandas que requieren sus actividades rutinarias en el trabajo (Maslach, 2009, p. 37). Por ende, sus principales causas de esta dimensión se han identificado como la sobrecarga laboral que va en dependencia del sector laboral, la cantidad de horas que debe completar, las exigencias de sus funciones y los conflictos interpersonales que puedan surgir con sus compañeros y jefes durante una jornada laboral.

Por lo tanto, el agotamiento emocional surge como una respuesta inevitable ante un entorno laboral que exige más de lo que permite reponer. La acumulación constante de responsabilidades, sumada a largas jornadas y relaciones interpersonales tensas, termina por disminuir la energía emocional del trabajador, dejándolo en un estado de vulnerabilidad que compromete su bienestar y su capacidad para enfrentar con entusiasmo las tareas cotidianas.

Despersonalización (Cinismo)

La segunda dimensión clave es la de sentimientos de despersonalización, conocida también como la dimensión del cinismo. Aquí Maslach (2009, p. 37) hace referencia a una respuesta negativa, insensible, o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo. Esta emerge como respuesta al exceso de agotamiento emocional. Es por eso que en contextos laborales donde las exigencias son constantes y el ritmo de trabajo apenas deja espacio para la pausa, el desapego emocional se convierte en una respuesta frecuente.

Las personas comienzan a limitar su implicación, no por falta de interés, sino como un intento de protegerse ante la sobrecarga continua. Sin embargo, con el tiempo, esta distancia emocional puede transformarse en indiferencia, afectando no solo la calidad del trabajo, sino también el trato hacia los demás. Así, la rutina se vuelve mecánica y el trabajador deja de sentirse vinculado con el sentido humano de su labor, dando paso a una sensación de vacío que deteriora tanto la motivación como el bienestar.

Reducción de Realización Personal (Ineficacia)

La última dimensión que conforma el síndrome de burnout es la de la ineficacia que, según Maslach (2009, p. 38), se refiere a los sentimientos de incompetencia y carencia de logros y productividad en el trabajo. Esta dimensión aparece como resultado de la falta de apoyo social y de oportunidades para el desarrollo profesional lo cual puede hacer que los trabajadores sientan, por un lado, que han escogido la carrera equivocada para ellos y a menudo no les gusta el tipo de persona en los que ellos creen que se han convertido.

En este estado, el trabajador ya no solo se siente incapaz de cumplir con sus responsabilidades, sino que comienza a cuestionar su propio valor dentro del entorno laboral. Desde la teoría de la motivación humana de Maslow (1943), las personas buscan satisfacer una jerarquía de necesidades, y cuando las necesidades de autoestima y autorrealización no logran satisfacerse, pueden generarse estados de frustración, desmotivación y sensación de vacío personal.

Cuando no se satisface la necesidad de reconocimiento, logro y desarrollo personal, se genera una sensación de estancamiento que debilita la percepción de competencia. La falta de

oportunidades para crecer y de apoyo social impide que la persona se sienta valorada y capaz, lo que no solo limita su desempeño, sino que también lo desconecta de su propósito dentro del entorno laboral. Como resultado, comienza a dudar de su elección profesional y a rechazar la imagen de la persona en la que cree haberse convertido, alimentando así un ciclo de insatisfacción profunda que compromete su bienestar integral.

Factores Laborales Asociados al Burnout

Carga Laboral:

Cantidad de Trabajo y de Horas de Trabajo

Uno de los mejores predictores de la dimensión del agotamiento emocional es la sobrecarga de trabajo. Según Maslach (2009, p. 40), la sobrecarga de trabajo se refiere a cuando los empleados sienten que tienen demasiado que hacer, pero no cuentan con suficiente tiempo para realizar las tareas y no cuentan con los recursos necesarios para poder realizar bien el trabajo. No logran cumplir sus funciones dentro del horario laboral y muchas veces tienen que tomar tiempo en casa y en los fines de semana para poder completarlo. Esto disminuye el tiempo de ocio fuera del horario de trabajo, y por ende, la mayoría del día se lo dedican al trabajo.

La sobrecarga de trabajo hace referencia a una cierta cantidad excesiva de tareas asignadas durante el día que sobrepasan las exigencias de su puesto. Se puede dividir en dos tipos, la sobrecarga cuantitativa y la cualitativas. La sobrecarga cuantitativa se refiere a tener demasiado trabajo que hacer en muy poco tiempo, mientras que la cualitativa tiene que ver con las dificultades de las tareas y el procesamiento de la información.

Desde la experiencia del trabajador, enfrentar una cantidad excesiva de tareas que exceden las exigencias normales del puesto implica una presión constante que desgasta tanto física como mentalmente. Cada jornada se convierte en un desafío para cumplir con demandas que rebasan los límites de tiempo, esfuerzo y concentración disponibles. Esta situación genera sentimientos de agobio, frustración e insuficiencia, al no lograr atender adecuadamente todas las responsabilidades asignadas.

Además, la dificultad de las tareas y la complejidad de la información a procesar incrementan el nivel de exigencia, afectando la capacidad de respuesta y generando un estado

de saturación que impacta negativamente en la motivación y la salud psicológica. Así, el trabajador no solo percibe un incremento en la carga laboral, sino también una disminución progresiva en su bienestar y en la percepción de su realización personal.

Clima Organizacional:

Calidad de las Relaciones Interpersonales

Otro factor esencial que influye en el desarrollo del síndrome de burnout es el clima organizacional, específicamente donde hay un mal clima. Una de las teorías más reconocida sobre el clima laboral es la de Chiavenato (2009), quien plantea:

El ambiente entre los miembros de la organización se llama clima organizacional y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas. Cuando éstas se encuentran muy motivadas, el clima organizacional mejora y se traduce en relaciones satisfactorias, que se caracterizan por actitudes de ánimo, interés, colaboración irrestricta, etc. Sin embargo, cuando las personas están poco motivadas, sea por frustración o por la imposición de barreras para la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional suele deteriorarse y se caracteriza por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc., y en casos extremos puede llegar a episodios de inconformismo, agresividad y revueltas, situaciones en las cuales los miembros se enfrentan abiertamente a la organización, como ocurre con huelgas, paros y protestas similares. (p. 260)

Por ende, cuando las personas encuentran satisfacción en su entorno de trabajo, se fortalece la motivación, el interés y la cooperación, aspectos que promueven su bienestar emocional. Sin embargo, la presencia de barreras como la falta de reconocimiento, las limitaciones para el crecimiento profesional, las cargas laborales excesivas y la ausencia de comunicación efectiva impide la satisfacción de las necesidades fundamentales de los trabajadores, provocando un deterioro del ambiente organizacional.

Este deterioro se traduce en desmotivación, apatía y desinterés, afectando principalmente la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout, según la conceptualización de Maslach. El agotamiento emocional se manifiesta cuando los recursos internos de los trabajadores se ven progresivamente erosionados por las condiciones adversas

del clima laboral, dejando a los individuos sin energía para enfrentar las demandas cotidianas. A medida que estas barreras se intensifican, el trabajador experimenta un desgaste psicológico profundo que no solo afecta su rendimiento, sino que también incrementa su riesgo de manifestar conductas de inconformidad, como conflictos abiertos.

Asimismo, las relaciones interpersonales juegan un papel importante dentro del clima organizacional. Cuando se habla de relaciones interpersonales hace referencia a todas las “personas con quienes los trabajadores interactúan regularmente, tales como los receptores de sus servicios, sus colegas, su jefe, sus subordinados si los tienen, representantes o vendedores externos, o gente de la comunidad fuera de la organización” (Maslach, 2009, p. 41). Si estas relaciones se caracterizan por falta de apoyo y confianza, entonces se crea una hostilidad y competencia entre los trabajadores. Mientras que, si las relaciones interpersonales están basadas en apoyo y respeto mutuo, se facilita el manejo de conflictos y busca de soluciones.

Cabe destacar que la relación con los jefes es una de las relaciones más influyentes en el desarrollo del burnout dado que las funciones que debe cumplir según el puesto en el que está la persona y las asignaciones que se le brinda según lo que vaya surgiendo dentro de la empresa son dirigidas directamente de ellos, así como la supervisión de su trabajo. Maslach (2009, p. 40) expresa que los empleados que son micro administrados, y a quienes no se les permite usar su propia sabiduría o experiencia para tomar decisiones, sentirán que no tienen mucha libertad de resolución personal y autonomía en su trabajo.

Es por esto que la carencia de autonomía impacta de manera significativa en el bienestar psicológico de los trabajadores, ya que la imposibilidad de tomar decisiones dentro de sus responsabilidades genera una sensación de incapacidad y pérdida de control sobre su labor. Cuando la relación con el jefe se caracteriza por una supervisión estricta o un control constante, esta dinámica puede convertirse en un factor de presión continua, provocando desgaste emocional, desánimo y frustración, condiciones que favorecen la aparición y el avance del síndrome de burnout.

Reconocimiento y Remuneración

Las recompensas son incentivos que se utilizan para estimular a los trabajadores a realizar determinadas tareas que se asignen durante la jornada laboral, por ende, si las recompensas son

insuficientes o mínimas, el trabajador puede percibir y sentir que el esfuerzo, desempeño, dedicación y tiempo invertido en su trabajo no está siendo reconocido ni valorado de la mejor manera. Partiendo de esto, Maslach (2009) dice que “el estado de ánimo de los empleados se basa mucho en las recompensas y en el reconocimiento” (p. 40).

Por otro lado, el reconocimiento busca incentivar a los trabajadores destacando su buen desempeño y los resultados positivos alcanzados. Este reconocimiento incluye todas aquellas formas en que los líderes y la empresa valoran el trabajo realizado, alineándose con sus propósitos y valores organizacionales. Va más allá de las recompensas monetarias, e incluye gestos simples pero significativos, como un agradecimiento, palabras de aliento o la entrega de certificaciones, entre otras maneras de valorar el esfuerzo y compromiso de los colaboradores.

Valoración del Desempeño

Según Idalberto Chiavenato (2011) “la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo” (p. 202). Es decir, valora las habilidades del trabajador, los resultados obtenidos de su trabajo y el potencial que puede llegar a tener. Esta perspectiva pone en evidencia el papel clave que tiene la evaluación del desempeño dentro de la dinámica de la empresa, ya que no solo proporciona retroalimentación sobre el cumplimiento de funciones, sino que también comunica al trabajador su valor dentro de la empresa. No obstante, cuando este proceso se realiza de forma deficiente, ya sea por criterios poco claros, falta de objetividad o ausencia de reconocimiento, puede impactar negativamente en la percepción que el trabajador tiene sobre su utilidad y efectividad en el entorno laboral.

En este contexto, la evaluación del desempeño se convierte en un elemento crítico al estar estrechamente relacionada con la dimensión de ineficacia profesional del síndrome de burnout, ya que puede reforzar o debilitar el sentimiento de logro y competencia. Si el trabajador percibe que su esfuerzo no es evaluado con justicia o que no existen oportunidades reales de mejora y desarrollo, puede experimentar frustración, desmotivación y una creciente percepción de inutilidad, factores que alimentan esta dimensión del síndrome. Así, una evaluación que no reconoce el esfuerzo humano detrás de los resultados puede ser tan dañina como la ausencia de evaluación misma.

Oportunidades de Crecimiento

Las oportunidades de crecimiento dentro de una organización suelen presentarse cuando se abre una vacante en un puesto superior y se inicia un proceso de reclutamiento. Muchas empresas optan por realizar este proceso de forma interna, promoviendo a colaboradores que han demostrado compromiso, buen desempeño y cumplimiento de los requisitos para asumir nuevas responsabilidades. Para muchos trabajadores, este tipo de oportunidades representan no solo una meta laboral, sino también un reconocimiento tangible a su esfuerzo y dedicación.

Sin embargo, cuando la organización no cuenta con mecanismos adecuados para evaluar el desempeño de forma objetiva y continua, o cuando estos existen, pero carecen de calidad o transparencia, el verdadero potencial del trabajador puede pasar desapercibido. En consecuencia, los colaboradores que han invertido tiempo, energía y compromiso en sus funciones pueden sentirse invisibilizados y excluidos de los procesos de promoción interna. Esta situación no solo genera insatisfacción, sino que puede afectar profundamente su motivación, provocando una disminución en su rendimiento y compromiso con la empresa.

Desde la teoría de las necesidades de Maslow (1943), el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento pueden vincularse con las necesidades de estima y autorrealización. Cuando estas necesidades no son satisfechas en el contexto laboral, debido a la falta de reconocimiento o posibilidades de desarrollo, el trabajador puede experimentar frustración, estancamiento y desmotivación en sus actividades.

Esta frustración se vincula directamente con la dimensión de ineficacia profesional del síndrome de burnout, propuesta por Maslach. Cuando el trabajador percibe que no logra avanzar ni alcanzar sus metas profesionales, a pesar del esfuerzo invertido, comienza a cuestionar su capacidad y valor dentro de la organización. Con el tiempo, este sentimiento puede intensificarse, alimentando la percepción de inutilidad o fracaso profesional, lo cual constituye un terreno fértil para el desarrollo del agotamiento emocional y el desapego hacia el trabajo.

Incentivos y Salario

El principal impulso que tienen los trabajadores para asistir diariamente a su trabajo es obtener su salario, dado que representa una necesidad básica y esencial. Según Chiavenato (2009), el salario se entiende como la remuneración monetaria o la paga que el empleador entrega

al empleado en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado tiempo. En este sentido, cuando dicha retribución no es percibida como justa o suficiente frente al esfuerzo, compromiso y exigencias del entorno laboral, puede convertirse en un factor desencadenante de desgaste emocional y psicológico.

El salario representa una de las transacciones más complicadas, pues cuando una persona acepta un puesto se compromete a una rutina diaria, a un sistema estandarizado de actividades y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, a cambio de lo cual recibe un salario. De este modo, el ser humano empeña parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida a cambio de ese elemento simbólico e intercambiable, el dinero (Chiavenato, 2009).

Desde la perspectiva clínica del burnout, esta transacción no solo tiene implicaciones económicas, sino también psicológicas profundas. Cuando el esfuerzo personal entregado en ese intercambio no se ve retribuido de forma adecuada, el individuo puede experimentar sentimientos de vacío, frustración o inutilidad, lo cual se alinea con la dimensión de ineficacia profesional descrita por Maslach. Esta percepción de ineficacia, sumada a la falta de incentivos como el reconocimiento y una compensación justa, debilita el sentido de logro y contribuye al desgaste emocional progresivo, afectando directamente la salud psicológica del trabajador.

El Rol del Docente de Primaria en el Contexto Actual

La Multidimensionalidad del Rol Docente

El rol del docente en la actualidad se ha transformado significativamente, pasando de ser un simple transmisor de conocimientos a desempeñar múltiples funciones dentro del proceso educativo. Como señalan Romero Basurto et al. (2013), “el sujeto docente asume un desempeño que va más allá de la actividad áulica; la labor de los profesores se ha vuelto cada vez más compleja, ardua y desafiante” (p. 35).

Este carácter multidimensional implica que el maestro no sólo enseña contenidos, sino que también actúa como guía, acompañante y mediador en el proceso de aprendizaje. En este sentido, “los docentes hoy actúan como facilitadores del aprendizaje, tutores, orientadores educativos, diseñadores de materiales didácticos, elaboradores de instrumentos de evaluación,

asesores para padres y mentores de colegas novatos” (Romero Basurto et al., 2013, p. 37). Estas múltiples responsabilidades reflejan una diversificación del quehacer docente que requiere competencias pedagógicas, emocionales y organizacionales más amplias, demandando del educador una adaptación constante a los cambios sociales y educativos de su entorno.

Complejidad y Vulnerabilidad del Trabajo Docente

El ejercicio docente se desarrolla en un contexto altamente demandante y emocionalmente exigente, lo que lo convierte en una profesión vulnerable ante los efectos del estrés crónico. De acuerdo con Blázquez Manzano et al. (2022), “el síndrome de burnout surge como respuesta a un tipo de estrés laboral común en ocupaciones con trato continuado con personas; todos estos factores se dan en la enseñanza y la convierten en una profesión de riesgo” (p. 80).

La exposición constante a las demandas interpersonales y al contacto humano hace que la labor docente sea una de las más propensas a desarrollar desgaste emocional. En este sentido, los mismos autores advierten que “uno de cada tres profesores presenta niveles muy altos de estrés que pueden derivar en burnout, y tres de cada cuatro se sienten ‘quemados’ por su trabajo” (Blázquez Manzano et al., 2022, p. 80).

Estas cifras evidencian la vulnerabilidad psicológica del profesorado, cuya labor implica no sólo la enseñanza académica, sino también la gestión emocional de sus estudiantes y la adaptación continua a las condiciones institucionales y sociales. La complejidad del contexto educativo actual, sumada a las presiones laborales, convierte al docente en un actor expuesto a altos niveles de tensión y agotamiento emocional, afectando directamente su bienestar psicológico y su desempeño profesional.

Demandas y Exigencias del Contexto Educativo

El contexto educativo contemporáneo se caracteriza por una serie de transformaciones sociales, tecnológicas y pedagógicas que exigen al docente una constante actualización y adaptación. El avance del conocimiento, junto con la innovación en los modelos pedagógicos, obliga a los maestros a desempeñar múltiples funciones dentro del aula y fuera de ella. En este sentido, “el avance del conocimiento y la innovación en los modelos pedagógicos están obligando al ejercicio de más de un papel en la docencia; el docente debe recrear los escenarios de

enseñanza y aprendizaje y adaptarse a nuevas formas de enseñar y aprender” (Romero Basurto et al., 2013, p. 36).

Estas transformaciones demandan un mayor compromiso y versatilidad profesional, no solo desde la práctica individual, sino también desde el trabajo colectivo e institucional. Como afirman los mismos autores, “la práctica docente se entiende como un proceso formativo que compete tanto al docente como al colectivo, lo que significa que al interior de las instituciones educativas se deben realizar cambios importantes en el quehacer educativo” (Romero Basurto et al., 2013, p. 36). De esta manera, la docencia se configura como una profesión dinámica y compleja, en la que las exigencias del entorno académico y social implican una constante reestructuración del rol docente.

Sin embargo, estas mismas demandas contextuales suelen traducirse en una sobrecarga emocional y laboral que afecta directamente la salud psicológica del profesorado. El desempeño docente requiere no solo habilidades pedagógicas y cognitivas, sino también recursos emocionales para afrontar las presiones y responsabilidades inherentes a la enseñanza. En este sentido, Blázquez Manzano et al. (2022) destacan que “el agotamiento representa el componente básico del síndrome, al percibir que no se dispone de recursos físicos ni emocionales suficientes para hacer frente a las demandas del trabajo docente” (p. 81).

Este agotamiento emocional refleja el impacto de las exigencias cotidianas del contexto educativo actual, en el que los docentes deben responder simultáneamente a múltiples tareas administrativas, metodológicas y relacionales. La constante necesidad de adaptación, unida a la falta de apoyo o recursos adecuados, puede generar una sensación de sobrecarga y frustración, debilitando su bienestar psicológico y profesional.

En conjunto, las condiciones estructurales y emocionales de la práctica educativa configuran un escenario de vulnerabilidad para el profesorado, donde las altas demandas laborales, la presión institucional y la falta de recursos personales se entrelazan con la aparición del síndrome de burnout. Así, el rol docente se enfrenta hoy no solo al desafío de enseñar en contextos cambiantes, sino también al de preservar su equilibrio emocional frente a las crecientes exigencias del sistema educativo.

Estrategias de Afrontamiento ante el Burnout

Estrategias de Afrontamiento Emocionales y Cognitivas:

El afrontamiento emocional y cognitivo implica desarrollar habilidades para manejar el estrés, reconocer emociones intensas y canalizarlas de forma saludable, así como reformular cognitivamente las situaciones laborales que provocan malestar. Maslach y Leiter (2016) señalan que la prevención y reducción del síndrome de burnout requiere intervenciones que fortalezcan el sentido de significado en el trabajo, promuevan relaciones interpersonales saludables y refuercen los recursos emocionales del trabajador dentro del entorno laboral. Si el trabajador es capaz de sobrellevar el estrés y manejarlo de manera saludable, será capaz de minimizar el riesgo de desarrollar el síndrome de burnout ya que este síndrome es el resultado del mal manejo de estrés crónico.

Búsqueda de Apoyo social y Emocional

La búsqueda de apoyo social y emocional constituye una estrategia de afrontamiento fundamental para prevenir y enfrentar el síndrome de burnout. Este tipo de apoyo permite al trabajador compartir sus emociones, recibir comprensión, orientación y contención, reduciendo la sensación de aislamiento y aumentando la resiliencia frente al estrés. Mantener vínculos afectivos saludables en el entorno laboral y personal actúa como un amortiguador emocional que disminuye la carga psicológica y favorece una recuperación más rápida ante situaciones de alta demanda.

Maslach et al. (2001) plantean que el apoyo social dentro del contexto laboral cumple una función amortiguadora, ya que puede atenuar el impacto de los estresores del trabajo sobre el desarrollo del síndrome de burnout. Es decir, tener una red de apoyo dentro del entorno laboral permite liberar el estrés a través de conversaciones con personas que conocen las circunstancias por las que atraviesas, pues ellos también están dentro de la organización y tienen comprensión del contexto.

Del mismo modo, Goleman (1995), desde la inteligencia emocional, sostiene que “Contar con personas en quienes confiar y con las que poder hablar, personas que puedan ofrecernos consuelo, ayuda y consejo, nos protege del impacto letal de los traumas y los contratiempos de la vida.” (p. 202). Su planteamiento destaca que rodearse de personas con quienes se tiene un

vínculo afectivo no solo ayuda a sentirse mejor, sino que permite encontrar estabilidad emocional en medio del desgaste.

En contextos laborales exigentes, donde el ritmo y las responsabilidades tienden a acumularse, poder contar con alguien que escuche y brinde apoyo es una forma saludable y necesaria de gestionar el estrés, lo cual, es una de las formas más efectivas de evitar caer en el burnout.

Estrategias de Afrontamiento Conductuales:

Actividad Física y Pausas Activas

La actividad física y pausas activas durante la jornada laboral constituyen una estrategia eficaz para disminuir el agotamiento físico y mental. Estas prácticas permiten interrumpir el sedentarismo, liberar tensión acumulada y mejorar la regulación emocional, lo que impacta positivamente en el bienestar general del trabajador.

Según Maslach y Leiter (2016) “Las iniciativas para moderar las exigencias de la carga de trabajo, complementadas con mejoras en las estrategias de recuperación mediante un mejor sueño, ejercicio y nutrición, tienen una relevancia directa para el componente de agotamiento del burnout.” Por lo tanto, el trabajador debe estar dispuesto a realizar cambios fuera del horario laboral que permitan la liberación de estrés, tal como el ejercicio físico, para el mejoramiento del bienestar dentro y fuera del trabajo. Esto puede ser salir a caminar, realizar ejercicio en un gimnasio o en su casa, salir a bailar, yoga, senderismo, practicar algún deporte de su preferencia, entre otros.

Asimismo, Goleman (1995) señala que las emociones poseen una base biológica específica, afirmando que “cada emoción principal tiene su rúbrica biológica característica, una pauta de cambios radicales que implican al cuerpo cuando esta emoción llega a ser preponderante” (p. 95). Esta afirmación pone en evidencia la estrecha relación entre los procesos emocionales y las respuestas corporales, resaltando que el cuerpo y la mente funcionan de manera interdependiente.

En contextos laborales de alta demanda, la permanencia de emociones negativas como el estrés, la frustración o la ansiedad puede generar una activación fisiológica sostenida, dificultando la autorregulación emocional. En este sentido, el movimiento corporal, las pausas

activas y el ejercicio físico adquieren relevancia no solo por sus beneficios fisiológicos, sino también como estrategias que favorecen la regulación emocional y la disminución del agotamiento emocional. Esta interacción entre cuerpo y mente contribuye a fortalecer la capacidad del trabajador para enfrentar el estrés crónico y mantener un equilibrio saludable entre las exigencias laborales y el bienestar personal.

Organización y Planificación del Tiempo

La capacidad de organizar y planificar el tiempo es una herramienta clave en la prevención del burnout, ya que permite distribuir de manera equilibrada las tareas laborales, evitando la sobrecarga y promoviendo la eficiencia sin afectar la salud mental. Esta estrategia favorece el establecimiento de prioridades, el manejo de plazos realistas y el equilibrio entre vida laboral y personal.

Chiavenato (2009) explica que la presión de tiempo, la urgencia constante y la inadecuada distribución del trabajo constituyen fuentes relevantes de estrés laboral dentro de las organizaciones. Esta afirmación resalta que una planificación deficiente no solo afecta los resultados organizacionales, sino también el bienestar del trabajador, al incrementar la ansiedad asociada a tareas acumuladas o plazos poco claros. Cuando no se establecen prioridades ni se organiza el trabajo con anticipación, el desempeño cotidiano se desarrolla bajo una constante sensación de presión, lo cual favorece la aparición de uno de los síntomas más frecuentes del síndrome de burnout: el agotamiento emocional.

De igual forma, Maslow (1954) sostiene que, cuando el orden y la estabilidad del entorno se ven amenazados, las necesidades de seguridad se vuelven predominantes, llevando al individuo a buscar estructuras que le brinden previsibilidad y protección. Es decir, más allá de la simple organización de tareas, lo que está en juego es el bienestar psicológico. Cuando el entorno laboral es caótico o impredecible, la persona tiende a sentirse insegura y sin control, lo que incrementa su vulnerabilidad al desgaste. En cambio, tener claridad sobre qué hacer, cuándo y cómo, permite reducir la incertidumbre y generar un ambiente de trabajo más estable.

En este sentido, si el trabajador aprende a gestionar su tiempo de forma consciente, creando listas de tareas, estableciendo prioridades, y solicitando apoyo cuando la carga lo excede, puede prevenir sentimientos de saturación. Así, la organización no solo se convierte en

una herramienta de productividad, sino también en una forma de autocuidado emocional.

Estrategias de Afrontamiento Evitativas:

Consumo de Sustancias

El uso de sustancias psicoactivas, como el alcohol, los ansiolíticos o estimulantes, puede constituir una estrategia de evasión a la que algunos trabajadores recurren frente al estrés crónico y la fatiga emocional. Sin embargo, lejos de representar una solución efectiva, este tipo de conductas tiende a intensificar los niveles de ansiedad, deteriorar el estado emocional y favorecer el desarrollo de dependencia, agravando la situación de salud del trabajador.

En este sentido, Apiquian Guitart (2007) señala que, en los niveles más graves del síndrome de burnout, las manifestaciones conductuales incluyen “el abuso de psicofármacos, ausentismo, abuso de alcohol y drogas, entre otros síntomas” (p. 2), lo que evidencia que el desgaste laboral sostenido puede trascender el ámbito emocional y derivar en conductas desadaptativas de riesgo. Cuando los trabajadores no cuentan con estrategias adecuadas de afrontamiento para manejar el estrés crónico, la tensión acumulada busca ser liberada mediante mecanismos inmediatos, aunque estos no resulten funcionales ni saludables.

El consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas puede operar como una vía temporal para evitar emociones negativas como el aburrimiento, la frustración o el agotamiento emocional, al focalizar la experiencia subjetiva en sensaciones momentáneas de euforia o alivio. No obstante, este tipo de afrontamiento resulta disfuncional a largo plazo, ya que el uso continuado genera tolerancia y dependencia, obligando a incrementar las dosis para obtener el mismo efecto inicial. Además, cuando el entorno laboral estresante permanece sin cambios, la dependencia a la sustancia se consolida, configurando un cuadro clínico más complejo que profundiza el deterioro psicológico y funcional del trabajador.

Goleman (1995) explica que el consumo de alcohol y otras sustancias suele utilizarse como una forma de aliviar temporalmente el malestar emocional; sin embargo, este alivio es momentáneo y, a largo plazo, contribuye a intensificar la ansiedad y el deterioro del estado emocional. Esta afirmación resalta que el consumo no solo agrava el malestar emocional, sino que impide al individuo enfrentar la raíz del problema. En el contexto del burnout, este tipo de evasión bloquea la posibilidad de desarrollar estrategias más sanas de afrontamiento, como el

autocuidado, la expresión emocional o el apoyo social. Además, al postergar el malestar en lugar de abordarlo, la persona queda atrapada en un ciclo de dependencia que deteriora tanto su salud mental como su funcionamiento laboral y social. Es por ello que la intervención debe enfocarse tanto en reducir los factores de riesgo del entorno como en fortalecer las habilidades personales para afrontar el estrés sin recurrir a conductas autodestructivas.

Aislamiento Social y Distanciamiento Afectivo

Otra estrategia evitativa común es el aislamiento social, que se manifiesta en la retirada progresiva del contacto interpersonal, tanto en el ámbito laboral como personal. Esta actitud puede surgir como una forma de protegerse del entorno que se percibe como amenazante, pero en realidad disminuye las redes de apoyo, acentúa la desconexión emocional y prolonga el malestar. La persona se aleja de situaciones que podrían ser gratificantes y la falta de apoyo lo mantiene aislado de las demás personas.

Chiavenato (2009) señala que las personas buscan relaciones humanas cercanas y francas, caracterizadas por el respeto mutuo, la confianza recíproca y una auténtica amistad (p. 31). Desde esta perspectiva, la ausencia de vínculos significativos y de apoyo emocional en el entorno laboral puede favorecer sentimientos de aislamiento y desconexión en el trabajador. En este sentido, el aislamiento no solo puede comprenderse como una consecuencia del desgaste emocional, sino también como un factor que contribuye a su mantenimiento. Cuando el entorno de trabajo carece de relaciones humanas satisfactorias, el trabajador puede sentirse invisible o prescindible, lo cual reduce su motivación para involucrarse y limita la posibilidad de recibir apoyo o contención que alivie su malestar. Se configura así un proceso interaccional en el que la falta de apoyo lleva al aislamiento, y el aislamiento, a su vez, impide que el trabajador reciba la ayuda o contención que podría aliviar su malestar.

Maslow (1954) señala que, cuando las necesidades de amor y pertenencia no se satisfacen, las personas pueden experimentar sentimientos de soledad, rechazo y desarraigo. Esta perspectiva refuerza la importancia de las relaciones humanas como un recurso esencial en la prevención del burnout. Cuando el individuo no se siente parte del grupo o percibe rechazo, su salud emocional se ve afectada, disminuyendo su capacidad para afrontar el estrés laboral. Por tanto, fomentar espacios de interacción, escucha activa y apoyo mutuo en el trabajo no es solo

una medida de bienestar, sino una estrategia concreta para romper con el ciclo del aislamiento y prevenir el desgaste emocional.

Medidas de Prevención del Burnout

Promoción de un Equilibrio entre Bienestar y Productividad

Para prevenir el síndrome de burnout, es fundamental implementar estrategias tanto en el trabajador como en la organización ya que estas funcionan de manera interaccional. Si solo el trabajador es tratado pero los factores que desencadenaron el síndrome siguen presentes, no se lograran resultados sostenibles y tarde o temprano el burnout se puede volver a desarrollar nuevamente. Según Maslach (2009) el burnout puede conceptualizarse como una erosión del engagement con el trabajo. La energía se convierte en agotamiento, el involucramiento se convierte en cinismo, y la eficacia se convierte en ineffectividad. Según este análisis, el engagement es el opuesto directo del burnout y así se define (y mide) en términos de las tres dimensiones de energía, involucramiento, y eficacia.

Esta comprensión resalta la necesidad de asumir el burnout no sólo como una problemática individual, sino como el reflejo de un desajuste sistémico entre la persona y su entorno laboral. Si las organizaciones no se comprometen a revisar sus prácticas, cargas laborales, estilos de liderazgo y climas organizacionales, cualquier esfuerzo centrado únicamente en el trabajador será limitado y temporal. Por tanto, la verdadera prevención requiere una mirada conjunta, donde se promueva el bienestar desde una cultura organizacional saludable, y se fortalezca el vínculo positivo del trabajador con su quehacer cotidiano.

Una forma efectiva de prevenir el síndrome de burnout es mediante la concientización dentro de la organización, no solo sobre sus síntomas y signos de alarma, sino también sobre la importancia de actuar de forma temprana cuando se detectan señales de desgaste emocional. Esta concientización permite que tanto los trabajadores como los líderes reconozcan cuándo es necesario hacer una pausa, buscar apoyo o redistribuir responsabilidades. Generar espacios seguros para el diálogo, capacitar al personal sobre salud mental laboral y normalizar el acceso a apoyo psicológico son pasos fundamentales para detener el avance del burnout antes de que se cronifique o tenga consecuencias graves en la salud y el desempeño.

En este sentido, promover un equilibrio saludable entre el bienestar personal y las demandas laborales no debe verse como un privilegio, sino como una necesidad estructural dentro de cualquier organización que aspire a la sostenibilidad. En este sentido, Goleman (1995) señala que cuando las personas se encuentran emocionalmente tensas no logran recordar, atender, aprender ni tomar decisiones con claridad (p. 169). Esta afirmación subraya que el cuidado del bienestar emocional no es incompatible con la eficiencia, sino que constituye una condición indispensable para alcanzarla de manera genuina y sostenida. Por ello, fomentar una cultura organizacional basada en el respeto a los límites personales, la autonomía, el reconocimiento y el tiempo de recuperación se convierte en una estrategia clave para prevenir el agotamiento y evitar que el trabajo se transforme en una fuente constante de desgaste.

Políticas Organizacionales para Mejorar el Ambiente Laboral

La organización debe estar dispuesta a implementar cambios orientados a su crecimiento y a la mejora de la experiencia del trabajador, especialmente cuando se identifican deficiencias y factores de riesgo asociados al síndrome de burnout. Para ello, resulta fundamental el diseño e implementación de políticas internas centradas en el bienestar del trabajador y en el fortalecimiento de la cultura organizacional. En este sentido, Chiavenato (2011) señala que las políticas de recursos humanos se refieren a la manera en que las organizaciones desean tratar a sus miembros para alcanzar los objetivos organizacionales, al tiempo que proporcionan condiciones para el logro de los objetivos individuales (p. 102).

Desde esta perspectiva, es indispensable que la organización asuma un compromiso activo con la creación y aplicación de políticas internas orientadas al bienestar integral del trabajador. Dichas políticas no deben limitarse a lineamientos generales, sino que deben responder a un análisis real y específico de las condiciones laborales que pueden generar malestar, estrés crónico o desgaste emocional.

Asimismo, la formulación de estas políticas debe estar alineada con los valores y objetivos organizacionales, permitiendo que cada decisión en materia de recursos humanos contribuya a la construcción de un ambiente laboral saludable, participativo y comprometido. Cuando las políticas están claramente definidas y orientadas al desarrollo humano, no solo se reducen los factores de riesgo del síndrome de burnout, sino que se fomenta una cultura organizacional

positiva y resiliente.

Chiavenato (2011) señala que las políticas establecen el código de valores éticos de la organización y regulan la manera en que esta se relaciona con sus miembros, al tiempo que orientan las acciones y actividades necesarias para el logro de los objetivos organizacionales (p. 104). Esto confirma que el diseño consciente de políticas internas constituye una herramienta fundamental para guiar la acción gerencial y el comportamiento de los trabajadores, permitiendo transformar la experiencia laboral y prevenir el desgaste profesional desde sus raíces.

9. Marco conceptual

El presente marco conceptual se desarrolla con el propósito de definir y analizar los conceptos fundamentales que sustentan esta investigación sobre los efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes de primaria del Colegio Santa Teresita en Masaya. Cada concepto seleccionado es esencial para comprender la dinámica entre las condiciones laborales, las demandas emocionales del trabajo docente y el impacto que estas ejercen sobre su bienestar. Al finalizar este apartado, se espera que el lector cuente con una comprensión clara y ordenada de los términos esenciales que orientan el análisis y la interpretación de los resultados presentados en la investigación.

Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que surge como consecuencia de la exposición prolongada a condiciones laborales estresantes (Maslach, 1993). Se manifiesta cuando las demandas del trabajo superan los recursos emocionales y energéticos del trabajador, generando un deterioro en su bienestar general. Este síndrome afecta la motivación, la percepción del desempeño y la capacidad para responder eficazmente a las exigencias laborales. En el ámbito educativo, se relaciona con la saturación de tareas, la presión de cumplir múltiples funciones y la responsabilidad emocional inherente al trabajo con estudiantes.

Agotamiento Emocional

El agotamiento emocional constituye la dimensión central del burnout y se refiere a la sensación persistente de cansancio extremo, fatiga mental y falta de energía para continuar con las tareas cotidianas (Maslach, 2009). Este agotamiento se desarrolla de forma progresiva debido a la sobrecarga de trabajo, la exposición constante a situaciones emocionalmente demandantes y la falta de espacios de recuperación. Los docentes suelen experimentarlo mediante irritabilidad, dificultades de concentración y una sensación de estar "al límite" de sus capacidades.

Despersonalización

La despersonalización es un patrón de actitudes y respuestas caracterizadas por el distanciamiento emocional y la indiferencia hacia el trabajo o hacia las personas con quienes se

interactúa (Maslach, 2009). En los docentes, puede manifestarse como frialdad, automatización de tareas, disminución de la empatía o respuestas impersonales hacia los estudiantes. Esta dimensión surge como un mecanismo defensivo para protegerse del exceso de presión emocional.

Realización Personal

La realización personal se refiere al sentido de logro, eficacia y satisfacción que experimenta un docente respecto a su trabajo (Maslach, 2009). Una alta realización personal actúa como un factor protector ante el burnout, mientras que su disminución genera percepciones de fracaso, incompetencia o falta de progreso profesional. En el contexto escolar, esta dimensión se ve influenciada por el apoyo institucional, el reconocimiento del esfuerzo y las oportunidades de crecimiento profesional.

Salud Psicológica

La salud psicológica se concibe como un estado de bienestar mental que permite a las personas afrontar de manera adaptativa el estrés de la vida cotidiana, desarrollar sus capacidades, desempeñarse adecuadamente en los ámbitos de aprendizaje y trabajo, y contribuir activamente a su comunidad. Este estado no es estático, sino que forma parte de un proceso continuo influido por factores individuales, familiares, comunitarios y estructurales, los cuales pueden favorecer o deteriorar el bienestar mental. Asimismo, la salud psicológica posee un valor intrínseco y funcional, y es reconocida como un derecho humano fundamental (OMS, 2025).

Estrés Laboral

El estrés laboral es la respuesta física y emocional que aparece cuando las demandas del trabajo superan los recursos personales del individuo (OMS, 2019). En los docentes, puede originarse por cargas excesivas, exigencias administrativas, presión por resultados, interrupciones constantes o tensiones en el clima escolar. Si este estrés persiste, se convierte en un detonante directo del síndrome de burnout.

Docente

El docente es el profesional responsable de guiar el proceso de enseñanza–aprendizaje, utilizando competencias pedagógicas, emocionales y sociales para acompañar a los estudiantes en su formación integral. Su labor implica asumir múltiples funciones: académicas,

administrativas, afectivas y de gestión del aula. Esta multifuncionalidad lo convierte en una figura vulnerable al desgaste emocional (Romero Basurto et al., 2013).

Carga Laboral

La carga laboral comprende la cantidad, variedad y complejidad de tareas que debe realizar el trabajador, en el caso de los docentes esta carga se lleva a cabo dentro y fuera de la institución (Maslach, 2009). Incluye la preparación de clases, planificación, corrección de trabajos, reuniones, actividades extracurriculares, gestión emocional del grupo y tareas administrativas. Cuando esta carga es excesiva o mal distribuida, afecta negativamente la salud emocional del docente.

Estrategias de Afrontamiento

Las estrategias de afrontamiento se refieren a los recursos cognitivos, emocionales y conductuales que utilizan los docentes para manejar situaciones de estrés. Pueden incluir búsqueda de apoyo social, autorreflexión, descanso, actividades recreativas, organización del tiempo o regulación emocional (Maslach y Leiter, 2016). Un afrontamiento adecuado ayuda a disminuir el impacto del burnout y favorece la adaptación ante las demandas laborales.

Clima Organizacional

El clima organizacional hace referencia al ambiente interno que perciben los trabajadores dentro de una institución (Chiavenato, 2009). Está conformado por las relaciones interpersonales, los estilos de liderazgo, la comunicación, las normas de convivencia, el nivel de apoyo entre compañeros y el trato que reciben por parte de las autoridades. En el ámbito educativo, un clima organizacional favorable promueve la cooperación, la motivación y el bienestar emocional del docente. Por el contrario, un clima tenso o poco comunicativo genera estrés, descontento y puede incrementar la probabilidad de experimentar burnout.

Bienestar Laboral

El bienestar laboral se relaciona con las condiciones que permiten que un trabajador se sienta satisfecho, valorado y emocionalmente estable dentro de su ambiente de trabajo. Incluye aspectos como la salud mental, la motivación, la percepción de apoyo institucional, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y la sensación de seguridad en el empleo. En los docentes,

un adecuado bienestar laboral favorece el sentido de logro, reduce el agotamiento y mejora la calidad del proceso de enseñanza–aprendizaje. Este concepto se vincula estrechamente con el clima organizacional, el cual, según Chiavenato (2009), influye directamente en la motivación, la satisfacción y las actitudes de los trabajadores.

Reconocimiento Profesional

El reconocimiento profesional se refiere a la valoración emocional, social o institucional que recibe un docente por su labor (Maslach, 2009). Este reconocimiento incluye la apreciación verbal, la retroalimentación positiva, la visibilidad del trabajo realizado y las oportunidades de desarrollo profesional. Cuando el reconocimiento es insuficiente, el docente puede experimentar desmotivación, baja autoestima profesional y una mayor vulnerabilidad al burnout. Por el contrario, un reconocimiento adecuado fortalece la realización personal, incrementa la motivación y mejora el clima laboral.

10. Marco metodológico

Este marco metodológico detalla los procedimientos y métodos empleados para comprender los efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes de primaria del Colegio Santa Teresita. Es por ello que en este apartado se describirá el tipo de estudio según su enfoque, según su profundidad de conocimiento, según su diseño, según su aplicabilidad, y según su temporalidad. A continuación, cada uno de ellos:

Tipo de Estudio Según su Enfoque

Para este estudio, se tomó una metodología de enfoque cualitativa, el cual permite comprender de primera mano las vivencias subjetivas de los docentes que experimentan el síndrome de burnout. El enfoque cualitativo no busca medir estadísticamente un fenómeno, sino interpretar los significados construidos por los propios actores involucrados, valorando su contexto y su experiencia directa. Según Medina et al. (2023), los instrumentos cualitativos no permiten el análisis estadístico, ya que están orientados a describir y comprender las cualidades y percepciones de los sujetos de estudio (p. 16). Esta perspectiva resulta adecuada para abordar las dimensiones complejas del síndrome, como el agotamiento emocional, la despersonalización y el bajo sentido de realización personal, ya que estos implican construcciones personales que solo pueden accederse mediante técnicas interpretativas como las entrevistas, la observación o los relatos personales.

Dentro de las investigaciones cualitativas, se determinó que el presente estudio sea del tipo fenomenológico hermenéutico. Esto tomando en cuenta que los estudios de tipo fenomenológico buscan explorar, describir y comprender lo que los individuos tienen en común de acuerdo con sus experiencias ante un determinado fenómeno (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En este estudio, el fenómeno de interés es el síndrome de burnout en los docentes de primaria del Colegio Santa Teresita y sus efectos psicológicos en ellos, por lo que busca explorar los síntomas más predominantes en los docentes, describir los factores laborales que inciden en el desarrollo del síndrome y conocer las estrategias de afrontamiento personales de los mismos.

De la misma manera, las investigaciones hermenéuticas se concentran en la interpretación de la experiencia humana y narrativas situadas. Este no sigue reglas específicas,

sin embargo, considera que es producto de la interacción dinámica entre las actividades de indagación: concebir un fenómeno o problema de investigación (una preocupación constante para el investigador); estudiarlo y reflexionar sobre este; descubrir categorías y temas esenciales del fenómeno (lo que constituye la naturaleza de la experiencia); describirlo; e interpretarlo (mediando diferentes significados aportados por los participantes) (Creswell et al., 2007, como se citó en Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018; van Manen, 1990, como se citó en Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Por tanto, el estudio no buscó seguir un procedimiento rígido, sino comprender el fenómeno desde la experiencia vivida de los docentes. El proceso de investigación se construye a partir de una interacción constante entre lo que se observa, lo que se escucha y lo que se interpreta. A través del análisis de los relatos, se buscó descubrir el sentido que los docentes dan a su vivencia, reconociendo que cada significado es único y está profundamente ligado a su contexto. Por ello, más que describir hechos, este enfoque nos permitió interpretar lo que hay detrás de las palabras, emociones y reflexiones de quienes han experimentado el fenómeno de manera directa.

Tipo de Estudio Según su Profundidad

Esta investigación tuvo una profundidad descriptiva ya que buscó identificar y detallar las características, manifestaciones y elementos del síndrome de burnout tal como se presentan en los docentes de primaria, permitiendo comprender su forma de aparición y expresión en este contexto específico. A su vez, fue explicativa porque no solo se limitó a describir el fenómeno, sino que pretendió analizar y comprender las causas y condiciones que lo generan, así como los factores laborales, personales y emocionales que inciden en su desarrollo.

Tipo de Estudio Según su Diseño

Asimismo, esta investigación se enmarcó dentro de un diseño de campo, ya que la recolección de información se realizó directamente con los sujetos de estudio en su entorno laboral real. Como lo señalan Tamayo y Tamayo (2003), “cuando los datos se recogen directamente de la realidad su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas” (p. 110).

Por ende, los datos se obtuvieron mediante cuestionarios, entrevistas semi estructuradas y un grupo focal aplicados a docentes de primaria del Colegio Santa Teresita dentro de su propio contexto institucional. Este diseño nos permitió observar de manera cercana las condiciones en las que surge el síndrome de burnout, así como acceder a las vivencias subjetivas que sólo pueden surgir mediante la interacción directa con el entorno laboral donde se desarrolla el fenómeno.

Tipo de Estudio Según su Aplicabilidad

La aplicabilidad de los resultados fue de tipo aplicada, ya que su finalidad no era únicamente comprender el fenómeno del burnout en docentes de primaria, sino también generar propuestas que contribuyan a minimizar su impacto. A través del análisis de las experiencias de los docentes, se pretendió extraer elementos claves que permitieron diseñar propuestas dirigidas a mejorar la calidad del ambiente laboral y el bienestar del personal académico.

Tipo de Estudio Según su Temporalidad

Esta investigación tuvo un corte transversal, ya que la información fue recopilada una sola vez, en un momento específico. Los estudios de tipo transeccional o transversal se caracterizan por recopilar la información en un único momento temporal. Su finalidad puede centrarse en describir ciertas variables dentro de una muestra o población, evaluar un fenómeno o situación en un punto específico del tiempo, o bien, analizar la frecuencia y relación entre variables durante ese mismo periodo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En el caso del presente estudio, se buscó comprender cómo se manifiesta el síndrome de burnout en los docentes de primaria en el contexto actual, analizando tanto sus experiencias personales como las condiciones institucionales que lo rodean.

Esta forma de abordaje metodológico resulta especialmente útil cuando se desea realizar un diagnóstico situacional o identificar relaciones entre factores dentro de un contexto determinado. A través de esta “fotografía” del momento presente, es posible obtener información precisa y contextualizada sobre las vivencias de los participantes, lo cual permite tomar decisiones fundamentadas o proponer estrategias de intervención ajustadas a la realidad observada. Así, la temporalidad transversal contribuye no sólo a describir el fenómeno, sino también a interpretarlo desde la realidad concreta de quienes lo experimentan.

Definición Operativa de Categorías de Análisis

La construcción de una matriz de definición operativa de categorías responde a la necesidad de traducir los objetivos de estudio en elementos concretos, observables y analizables. Se definieron distintos criterios metodológicos que guiaron la recolección y el análisis de datos: categorías, unidades de observación, unidades de análisis y campos de análisis.

Las categorías representan los temas centrales del estudio, es decir, los conceptos que se van a explorar con mayor profundidad. Estas fueron definidas a partir de los objetivos específicos de la investigación y permitieron enfocar el análisis hacia aspectos como los síntomas predominantes, los factores laborales implicados, las estrategias de afrontamiento y las posibles medidas de prevención.

Las unidades de observación hacen referencia a las fuentes desde donde se obtiene la información, es decir, los espacios donde se expresan las experiencias y percepciones de los participantes. En este caso, se definieron como los resultados obtenidos en las entrevistas semi estructuradas, el grupo focal y en la aplicación del Maslach Burnout Inventory (MBI), ya que estos instrumentos permitieron acceder tanto a la experiencia subjetiva como a indicadores más estructurados del fenómeno.

Las unidades de análisis correspondieron a las personas en las que se centró el estudio, en este caso, los docentes de primaria del Colegio Santa Teresita. Esta elección responde a que comparten un mismo contexto laboral y características relevantes para comprender el fenómeno desde una mirada profunda.

Los campos de análisis son los aspectos específicos que se observaron dentro de cada categoría. Su función fue facilitar el desglose de los temas generales en dimensiones más concretas, como el agotamiento emocional, la despersonalización, la carga laboral, el reconocimiento institucional, entre otros. Esto permitió identificar patrones comunes, contrastes y matices dentro de la información recogida. A continuación, se presenta la Tabla 1, en la que se refleja la relación de cada uno de ellos.

Tabla 1*Matriz de Descriptores*

Objetivos	Categorías	Unidad Observación	de	Campos análisis	de	Unidad análisis	de	Instrumento
O.G. Analizar los efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes de primaria del Colegio Santa Teresita en Masaya.								
O.E.1. Identificar los síntomas más predominantes del síndrome de burnout en los docentes de primaria.	Síntomas predominantes del burnout	Resultados del MBI	del	Agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal		Docentes de primaria del Colegio Santa Teresita	de	MBI (Maslach Burnout Inventory)
O.E.2. Determinar los factores laborales asociados que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout.	Factores laborales asociados burnout	Relatos y percepciones de los docentes sobre su experiencia laboral	y	Carga y horario laboral, clima remuneración y reconocimiento		Docentes de primaria del Colegio Santa Teresita	de	Entrevista semi estructurada
O.E.3. Conocer las estrategias de afrontamiento de las estrategias de afrontamiento personales empleadas por los docentes para manejar los efectos del burnout.	Estrategias de afrontamiento ante el burnout	Descripciones compartidas por los docentes en el grupo focal		Estrategias emocionales, conductuales, cognitivas y evitativas		Docentes de primaria del Colegio Santa Teresita	de	Grupo focal

Objetivos	Categorías	Unidad de Observación	de Campos de análisis	de Unidad de análisis	de Instrumento
O.E.4. Proponer medidas de prevención del síndrome de burnout, orientadas a mejorar el bienestar y el desempeño laboral	Medidas de prevención del burnout	Propuestas surgidas de las experiencias, percepciones y sugerencias compartidas por los docentes	Propuestas organizacionales, formación en salud mental, políticas de bienestar laboral	Docentes de primaria del Colegio Santa Teresita	

Nota: Se presenta la relación que existe entre los objetivos, categorías, unidad de observación, campo de análisis, unidad de análisis e instrumentos. *Fuente:* Elaboración propia (2025).

Población y Muestra Teórica

La población de esta investigación estuvo conformada por docentes de primaria del Colegio Santa Teresita, quienes en total fueron dieciséis docentes, incluyendo las secciones A y B de cada grado y las clases especiales, como educación en la fe, computación, educación física e inglés. Se delimitó esta población debido a que los docentes representan una figura clave en el funcionamiento académico de la institución y son directamente responsables de los procesos formativos. En su quehacer cotidiano enfrentan múltiples exigencias, lo que los convierte en un grupo relevante para estudiar el síndrome de burnout desde una perspectiva psicológica y laboral.

En concordancia con el tipo cualitativo de la investigación y su enfoque fenomenológico, se utilizó una muestra teórica de tipo intencionado y homogéneo. Este tipo de muestreo implica seleccionar deliberadamente a participantes que posean características específicas relevantes para el fenómeno que se desea explorar. En este caso, los sujetos seleccionados compartieron el rasgo común de presentar síntomas del síndrome de burnout, lo cual se determinó mediante la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Este instrumento fue aplicado a los dieciséis docentes en quienes se logró identificar que seis de ellos presentaron indicios del síndrome. Por lo cual, esos seis docentes fueron seleccionados para formar parte de la

investigación.

Asimismo, la muestra elegida se consideró homogénea, ya que las unidades seleccionadas compartieron un perfil laboral y organizacional similar. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), “en las muestras homogéneas las unidades que se van a seleccionar poseen un mismo perfil o características, o bien comparten rasgos similares. Su propósito es centrarse en el tema para investigar o resaltar situaciones, procesos o episodios en un grupo social” (p. 431). Esta homogeneidad resulta fundamental para lograr una interpretación más clara y coherente de las vivencias compartidas en torno al síndrome de burnout en un contexto organizacional específico.

Por lo tanto, la muestra de esta investigación estuvo conformada por los docentes de primaria del Colegio Santa Teresita en Masaya que presentaron síntomas del síndrome de burnout, quienes en total fueron seis docentes. En investigaciones cualitativas, lo que se busca no es la generalización estadística, sino la generación de conocimiento desde la experiencia vivida, lo que se logra con sujetos que comparten rasgos relevantes para el fenómeno en cuestión. En este sentido, la muestra seleccionada contribuyó a interpretar los significados contruidos por los docentes sobre su salud psicológica y las implicaciones del síndrome de burnout en su ejercicio profesional cotidiano.

Métodos y Técnicas de Recolección de Datos

La selección de las técnicas de recolección de datos en esta investigación responde al propósito de explorar, desde la vivencia directa, cómo se manifiesta el síndrome de burnout en docentes de primaria. Para ello, se realizó la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) como herramienta diagnóstica, luego se realizaron entrevistas semi estructuradas, y finalizamos con una sesión de un grupo focal. Esta combinación nos permitió no solo captar la experiencia subjetiva, sino también identificar patrones comunes vinculados al agotamiento profesional.

Grupos Focales

Se utilizó la técnica de grupos de enfoque o grupos focales para recolectar información de manera directa de los seis docentes que presentaron síntomas de burnout. Según Medina et al. (2023), “los grupos focales se realizan reuniendo a un pequeño grupo de personas para discutir un tema específico y obtener sus opiniones y perspectivas” (p. 19). Los grupos focales fueron desarrollados como espacios de diálogo estructurado, donde los docentes lograron compartir las

estrategias de afrontamiento que utilizan para mitigar los efectos del síndrome. Esta dinámica grupal facilitó el intercambio de experiencias y el reconocimiento de vivencias comunes, creando un contexto propicio para la reflexión colectiva.

Se utilizó el tipo de grupo focal tradicional que, según Medina et al. (2023), “consiste en un grupo de personas que se reúnen para discutir y proporcionar opiniones y perspectiva sobre un tema en particular.” (p. 38). Es decir, el focus group tradicional, al reunir participantes en un mismo espacio físico, favorece la observación directa de las interacciones y reacciones emocionales, claves para el análisis cualitativo.

Uno de los principales aportes de esta técnica es que no se limita a captar respuestas individuales, sino que permite observar cómo las ideas se construyen, validan o cuestionan en interacción con otros. El grupo focal actúa, así como un espacio de resonancia en el que las emociones y percepciones pueden surgir con mayor libertad, dando lugar a testimonios espontáneos y significativos que enriquecen el análisis.

Para la aplicación del instrumento se empleó una guía semiestructurada destinada a conducir la sesión grupal, orientada a explorar las estrategias de afrontamiento personales que los docentes utilizan para manejar los efectos del síndrome de burnout. La guía abordó tres ejes principales: estrategias emocionales y cognitivas, estrategias conductuales y estrategias evitativas, permitiendo conocer las emociones predominantes en la jornada laboral, las formas en que gestionan el estrés y las acciones que realizan para mantener su equilibrio psicológico. La guía del grupo focal elaborada para esta investigación se presenta en el Apéndice B.

Las sesiones fueron registradas en audio y posteriormente transcritas para su análisis detallado. Esta estrategia permitió conservar la riqueza del lenguaje expresado, los matices discursivos y las dinámicas conversacionales que se producen durante los encuentros. La transcripción fue tratada con absoluta confidencialidad, resguardando la identidad de cada docente mediante el uso de códigos.

Entrevistas Semi Estructuradas

Se utilizó la herramienta de entrevistas semi estructuradas para recolectar información de los seis docentes que presentaron síntomas de burnout, con el fin de conocer sus experiencias y percepciones sobre los factores laborales que inciden en el desarrollo del síndrome. Las

entrevistas semi estructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

En este sentido, se empleó una guía de trece preguntas organizadas en tres categorías: percepciones sobre carga y horario laboral, clima organizacional y remuneración y reconocimiento, las cuales se derivaron de los factores mencionados por Maslach como factores de riesgo que influyen en el desarrollo del síndrome. La guía de entrevista semiestructurada elaborada para esta investigación se presenta en el Apéndice A. La aplicación de las entrevistas se realizó de forma individual en un ambiente tranquilo dentro del colegio, con una duración aproximada de 30 a 45 minutos, procurando un clima de confianza y confidencialidad.

Antes de iniciar, se explicó a los participantes el propósito de la investigación, el uso académico de la información y su derecho a participar voluntariamente mediante la firma del consentimiento informado. Las entrevistas fueron grabadas con autorización y transcritas de forma literal para su posterior análisis cualitativo, empleando códigos alfanuméricos para resguardar la identidad de los docentes.

Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

En el marco de esta investigación, se utilizó el instrumento de evaluación: Maslach Burnout Inventory (MBI), específicamente su versión adaptada al ámbito educativo (MBI-ES). Este instrumento ha sido desarrollado por Christina Maslach y Susan Jackson, y constituye una de las herramientas más validadas a nivel internacional para la medición del síndrome de burnout. Su elección obedece tanto a su solidez científica como a su pertinencia conceptual con el enfoque fenomenológico que sustenta este estudio, al permitir una aproximación integral a las experiencias emocionales vinculadas al entorno laboral.

El objetivo del MBI es identificar el nivel de afectación en tres dimensiones fundamentales del burnout: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. Cada una de estas dimensiones aborda un componente clave del malestar psicológico experimentado por los profesionales en contextos de alta exigencia. Esta herramienta resultó especialmente adecuada para ser aplicada en docentes de primaria, ya que ha sido utilizada ampliamente en investigaciones que abordan el estrés ocupacional en el ámbito educativo, mostrando alta

fiabilidad y validez en diferentes contextos culturales y profesionales.

La estructura del cuestionario consta de veintidós ítems organizados en tres subescalas:

- Agotamiento emocional (nueve ítems): Mide la sensación de estar exhausto emocional y físicamente, como consecuencia de las demandas del trabajo diario. Este componente se considera la base principal del síndrome de burnout y se manifiesta en expresiones como “me siento emocionalmente agotado por mi trabajo”.
- Despersonalización (cinco ítems): Evalúa actitudes de indiferencia, cinismo o distanciamiento hacia los estudiantes u otras personas con quienes se interactúa en el ejercicio profesional. Refleja un mecanismo defensivo frente a la sobrecarga emocional.
- Realización personal (ocho ítems): Se refiere al grado en que el sujeto percibe su labor como significativa, valiosa y efectiva. Una baja puntuación en esta escala sugiere sentimientos de ineficacia o frustración profesional.

Cada ítem se responde en una escala tipo Likert de siete puntos, que va desde 0="nunca" hasta 6="todos los días", permitiendo al evaluado reflejar la frecuencia con la que experimenta cada situación planteada. Esta escala aporta un registro subjetivo pero estandarizado del estado emocional actual del participante en relación con su entorno laboral. La versión completa del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-ES) utilizado en esta investigación se presenta en el Anexo 2.

La aplicación del MBI se realizó de forma individual, en condiciones que garantizaron la privacidad, el respeto por la confidencialidad y la libertad de respuesta del participante. El tiempo estimado para su cumplimiento fue de diez a quince minutos. Previo a su administración, se les brindó información clara sobre los objetivos del instrumento, asegurando que los participantes comprendieron que no se trató de una prueba de desempeño, sino de una herramienta para explorar su experiencia emocional en el trabajo.

Para la corrección del MBI, se suman los puntajes de cada ítem según su subescala correspondiente. Posteriormente, se interpretan los resultados en función de los rangos establecidos por los autores, que permiten clasificar los niveles de afectación como bajos,

moderados o altos:

- Agotamiento emocional: Bajo (0– 18), Medio (19– 26), Alto (26 o más).
- Despersonalización: Bajo (0–5), Medio (6–9), Alto (10 o más).
- Realización personal: Bajo (0– 33), Medio (34–39), Alto (40 o más).

Cabe destacar que, en esta escala, una puntuación alta en agotamiento emocional y despersonalización, junto con una baja puntuación en realización personal, es indicativa de un nivel elevado de burnout. Inversamente, altas puntuaciones en realización personal y bajas en agotamiento emocional y despersonalización sugieren un estado saludable de equilibrio emocional y satisfacción laboral.

La aplicación de este instrumento se justifica como un recurso complementario dentro del enfoque cualitativo adoptado, ya que su aplicación no persigue fines de medición estadística ni de generalización de resultados, sino que cumple una función exploratoria y descriptiva. En este sentido, el MBI permitió identificar los signos y síntomas más frecuentes asociados al síndrome de burnout en los docentes participantes, a partir de las respuestas que obtuvieron mayor recurrencia en sus puntuaciones. Lejos de centrarse en los niveles cuantitativos del síndrome, el instrumento facilitó el reconocimiento de las manifestaciones emocionales y físicas que subyacen a dichas puntuaciones, sirviendo como punto de partida para una interpretación cualitativa más profunda.

Validez y Confiabilidad y Triangulación de los Instrumentos

Para asegurar que los resultados de esta investigación fueran confiables y reflejen de manera real las vivencias de los docentes, se tomaron en cuenta distintos aspectos relacionados con la validez, la confiabilidad y la triangulación. Estos elementos son fundamentales en estudios cualitativos, ya que no se trata sólo de recopilar datos, sino de garantizar que lo que se recoja tenga sentido, esté bien interpretado y sea útil para comprender el fenómeno que se investiga.

En cuanto a la validez, las guías de las entrevistas y del grupo focal fueron sometidas a juicio de expertos por dos especialistas, uno en psicología y otro en metodología de la Investigación, quienes evaluaron la validez de contenido y de constructo de cada ítem con base en criterios de pertinencia, representatividad, coherencia teórica y claridad respecto de las dimensiones trabajadas, ya sea carga y horario laboral, clima organizacional, remuneración y

reconocimiento en la entrevista y estrategias emocionales y cognitivas, conductuales y evitativas en el grupo focal.

Además, el uso del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-ES) refuerza esta validez, ya que es un instrumento reconocido y probado en diversos contextos educativos. Este cuestionario evalúa con claridad tres dimensiones del síndrome de burnout: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Gracias a su estructura y a los criterios definidos, ayuda a contrastar lo que los docentes expresan con datos más objetivos sobre su estado emocional.

La confiabilidad también es un aspecto importante en este estudio. Para garantizarla, se transcribió de forma literal las entrevistas semi estructuradas y el grupo focal y se tomaron notas de todo el proceso. Esto permitió revisar el contenido con cuidado y asegurarse de que no se omitió o alteró información importante. Además, al tener más de una persona revisando el análisis, se busca que los resultados no dependan solo de una mirada, sino que sean consistentes y justos.

En el caso del MBI-ES, su confiabilidad ha sido comprobada en distintos estudios, ya que presenta buenos niveles de consistencia interna. Esto quiere decir que sus resultados son estables y medibles. El cuestionario fue aplicado bajo condiciones similares para todos los participantes, y se les explicó claramente cómo deben responder, lo que permitió tener respuestas comparables y ordenadas.

Por otro lado, la triangulación es otra estrategia que se utilizó para fortalecer la investigación. Al combinar la entrevista semi estructurada, el grupo focal y los resultados del MBI-ES, se lograron ver coincidencias, diferencias y aspectos clave desde distintas perspectivas. Así se logró una visión más completa del problema.

Tanto las entrevistas semi estructuradas, el grupo focal y el MBI-ES fueron aplicados en espacios que respetaron la comodidad y la privacidad de los docentes. Esto es importante no solo para obtener datos de calidad, sino también para crear un ambiente de confianza que permitió a los participantes expresarse con libertad y sinceridad.

Procedimientos para el Procesamiento y Análisis de Información

El análisis de la información recopilada en esta investigación, proveniente tanto del

instrumento Maslach Burnout Inventory en su versión educativa (MBI-ES) como de las entrevistas semi estructuradas y el grupo focal desarrollados con docentes de primaria del Colegio Santa Teresita, se realizó de manera simultánea y complementaria. El objetivo de este análisis fue interpretar las manifestaciones emocionales del síndrome de burnout, identificar los factores laborales que lo propician y comprender las estrategias personales que los docentes emplean para afrontarlo, desde una perspectiva fenomenológica que sobresalta en el significado subjetivo de la experiencia vivida.

Para ello, las entrevistas y el grupo focal fueron grabadas en audio y transcritas literalmente, garantizando la transparencia del discurso expresado por los docentes. Esta transcripción permitió capturar no solo el contenido verbal, sino también los matices emocionales y expresivos del relato, lo cual fue fundamental para una interpretación profunda y respetuosa de las vivencias docentes. A la par, los cuestionarios MBI-ES fueron revisados cuidadosamente para asegurar la integridad y consistencia de las respuestas.

El proceso de análisis de la información siguió una lógica de codificación temática. A partir de las transcripciones, se identificaron unidades de significado relacionadas con las categorías previamente definidas conforme a los objetivos de investigación: síntomas predominantes, efectos psicológicos, factores laborales influyentes, y estrategias de afrontamiento. Esta codificación fue realizada de forma manual.

Posteriormente, los datos fueron agrupados e interpretados dentro de las categorías operativas establecidas, con atención especial a los patrones recurrentes, las divergencias y las particularidades del contexto académico. Esta etapa se desarrolló desde una perspectiva fenomenológica hermenéutica, que buscó comprender los sentidos que los docentes atribuyen a su malestar psicológico y cómo este se relaciona con su entorno laboral y su identidad profesional.

El análisis de los discursos se integró con los resultados obtenidos en el MBI-ES, lo que permitió establecer un diálogo entre los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal reportados en los cuestionarios, y las narrativas construidas colectivamente durante las entrevistas y el grupo focal. Esta triangulación metodológica tuvo como finalidad enriquecer la comprensión del fenómeno, al contrastar distintos tipos de datos que se

complementan entre sí.

Consideraciones Éticas

Dado que los participantes de este estudio son docentes, se tomaron todas las medidas necesarias para asegurar el respeto a los principios éticos fundamentales en cada etapa del proceso investigativo. Previo a su participación, se les entregó un consentimiento informado, en el cual se detalla claramente el objetivo de la investigación, los procedimientos que se llevaron a cabo, el uso confidencial de la información, así como su derecho a decidir libremente si desean formar parte del estudio.

Además, se garantizó la confidencialidad de la información recogida. Los datos obtenidos a través de las entrevistas, el grupo focal y del cuestionario MBI-ES fueron codificados y analizados de forma anónima, utilizando códigos alfanuméricos que impiden la identificación directa de las personas participantes. El consentimiento informado para la entrevista semi estructurada se presenta en el Apéndice C y para el grupo focal se presenta en el Apéndice D. Asimismo, los informes y resultados creados, no tienen mención de los nombres ni hacen referencia a datos personales que puedan comprometer la identidad de los docentes. Estas consideraciones éticas buscan no solo proteger a quienes decidieron participar, sino también fortalecer la calidad humana y científica de esta investigación. El respeto, la empatía y la escucha activa son principios que guiaron el desarrollo de cada encuentro y cada análisis.

11. Resultados y Discusión

Los resultados que se presentan a continuación buscan comprender los efectos del síndrome de Burnout en la salud psicológica de los participantes en esta investigación. Estos datos fueron recolectados mediante varios instrumentos tales como entrevistas semi estructuradas, grupos focales e instrumentos estandarizados (cuestionario), los cuales fueron diseñados y seleccionados en función de los objetivos específicos planteados en esta investigación.

Los datos obtenidos de los participantes se han estructurado de tal manera que cada instrumento responda a un objetivo específico de la investigación. Asimismo, la información se ha clasificado de acuerdo a las dimensiones claves del síndrome de burnout: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, los factores que inciden en su desarrollo: carga y horario laboral, clima organizacional, remuneración y reconocimiento, y las estrategias que los docentes utilizan para sobrellevar los efectos del síndrome ya sean emocionales, conductuales, cognitivas y/o evitativas.

El análisis fue realizado a partir de las teorías mencionadas en el marco referencial, contrastando los resultados obtenidos y los planteamientos teóricos sobre el síndrome de Burnout, de tal manera que se ilustre los efectos psicológicos de este fenómeno en los docentes de primaria en el Colegio Santa Teresita.

Síntomas Más Predominantes del Síndrome de Burnout

En relación con el objetivo de identificar los síntomas más predominantes del síndrome de burnout en los docentes, se logró mediante la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual cuenta con veintidós ítems en forma de afirmación sobre los sentimientos y actitudes de los docentes en su trabajo y hacia los alumnos. Las puntuaciones se dividen en una escala de 1-6, en donde 0=nunca, 1=pocas veces al año o menos, 2=una vez al mes o menos, 3=unas pocas veces al mes, 4= una vez a la semana, 5=unas pocas veces a la semana y 6=todos los días. Este análisis nos permitió identificar a través de sus subescalas, el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, que los síntomas más influyentes entre los docentes se encuentran en las subescalas de agotamiento emocional. A continuación, se presenta la Tabla 2, en la que se presentan los síntomas más predominantes encontrados en el MBI.

Tabla 2
Resultados del Inventario de Burnout de Maslach

Participante	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
D1	Síntomas predominantes: leve cansancio físico y mental. Ítems MBI: 1. Me siento emocionalmente agotado (3); 2. Me siento cansado al final de mi jornada (3); 8. Siento que mi trabajo me está desgastando (5).	Síntomas predominantes: ligero distanciamiento emocional en días de alta presión. Ítems MBI: 10. Me he vuelto más insensible (1); 11. Este trabajo me está endureciendo emocionalmente (1);	Síntomas predominantes: alta motivación, orgullo y sentido de logro. Ítems MBI: 4. Tengo facilidad de comprender a mis alumnos (6); 18. Me siento motivado después de trabajar (5); 19. Consigo cosas valiosas en este trabajo (6).
D2	Síntomas predominantes: cansancio emocional y físico. Ítems MBI: 1. Me siento emocionalmente agotado (5); 2. Me siento cansado al final de mi jornada (4); 6. Trabajar todo el día con alumnos me cansa (5).	Síntomas predominantes: mantiene sensibilidad y empatía. Ítems MBI: 5. Trato a algunos alumnos como objetos (1); 10. Me he vuelto más insensible (0);	Síntomas predominantes: satisfacción con su rol y sentido de logro. Ítems MBI: 7. Trato con eficacia los problemas (6); 9. Influyo positivamente en la vida de mis alumnos (6); 19. Consigo cosas valiosas en este trabajo (6).

Participante	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
D3	Síntomas predominantes: cansancio físico y mental, sensación de esfuerzo constante. Ítems MBI: 1. Me siento emocionalmente agotado (5); 2. Me siento cansado al final de mi jornada (5); 8. Me siento quemado por mi trabajo (5).	Síntomas predominantes: mantiene sensibilidad y empatía. Ítems MBI: 5. Trato a algunos alumnos como objetos (0); 10. Me he vuelto más insensible (0).	Síntomas predominantes: satisfacción y orgullo profesional. Ítems MBI: 9. Influyo positivamente en la vida de mis alumnos (6); 17. Creo un clima agradable con mis alumnos (6); 19. Consigo cosas valiosas en este trabajo (6).
D4	Síntomas predominantes: cansancio físico y mental, sensación de esfuerzo constante. Ítems MBI: 2. Me siento cansado al final de mi jornada (6); 8. Me siento quemado por mi trabajo (6); 14. Creo que trabajo demasiado (6).	Síntomas predominantes: mantiene sensibilidad y empatía. Ítems MBI: (10) Me he vuelto más insensible (1); (11) Este trabajo me está endureciendo emocionalmente (0);	Síntomas predominantes: satisfacción y orgullo profesional Ítems MBI: 4. Comprendo a mis alumnos (6); 9. Influyo positivamente en la vida de mis alumnos (6); 19. Consigo cosas valiosas en este trabajo (6).
D5	Síntomas predominantes: cansancio físico y mental, sensación de esfuerzo constante. Ítems MBI: 1. Me siento emocionalmente agotado (4); 2. Me siento cansado al final de mi jornada (6); 8. Me siento quemado por mi trabajo (6).	Síntomas predominantes: mantiene sensibilidad y empatía. Ítems MBI: (10) Me he vuelto más insensible (0); (15) No me preocupa lo que ocurra a algunos de mis alumnos (0);	Síntomas predominantes: satisfacción y orgullo profesional Ítems MBI: 9. Influyo positivamente en la vida de mis alumnos (5); 17. Creo un clima agradable con mis alumnos (6); 19. Consigo cosas valiosas en este trabajo (6).

Participante	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
D6	Síntomas predominantes: agotamiento leve, sensación de esfuerzo constante. Ítems MBI: 1. Me siento emocionalmente agotado (3); 2. Me siento cansado al final de mi jornada (3); 14. Creo que trabajo demasiado (5).	Síntomas predominantes: mantiene sensibilidad y empatía. Ítems MBI: 5. Trato a algunos alumnos como objetos (0); 10. Me he vuelto más insensible (3);	Síntomas predominantes: satisfacción y orgullo profesional Ítems MBI: 9. Influyo positivamente en la vida de mis alumnos (6); 18. Me siento motivado después de trabajar (5); 19. Consigo cosas valiosas en este trabajo (6).

Nota: La tabla detalla los síntomas predominantes por dimensión del síndrome de burnout, los ítems del MBI y las puntuaciones que sustentan la identificación de cada síntoma. *Fuente:* Elaboración propia (2025).

Agotamiento Emocional

En la Tabla 2 se destaca la dimensión de agotamiento emocional, en donde todos los participantes tuvieron respuestas de 5 y 6 (unas pocas veces a la semana o todos los días), indicando una prevalencia de síntomas de cansancio físico y mental. Los ítems con mayor puntuación fueron “me siento cansado/a al final de la jornada”, “me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo”, “siento que mi trabajo me está desgastando” y “creo que trabajo demasiado”, con valores que oscilaron entre 4 y 6 puntos (una vez a la semana o todos los días).

Los resultados reflejan que los docentes experimentan un cansancio constante, tanto físico como emocional, lo que indica un proceso sostenido de desgaste por sobrecarga laboral, atención prolongada a los estudiantes, exigencias institucionales y limitados espacios de recuperación emocional.

Todos los participantes indicaron que se sienten cansados al final de su jornada laboral varias veces a la semana, mientras que solo dos participantes, D1 y D6 señalaron que únicamente se sienten así pocas veces al mes. Este resultado refleja un cansancio colectivo entre los docentes, con una variación en la intensidad y frecuencia.

Se observa que los docentes D2, D3, D4 y D5 presentaron las puntuaciones más altas en

los ítems vinculados al agotamiento emocional, en comparación con D1 y D6, quienes reportaron valores más bajos. En el caso de D2 (3A), los ítems “me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo” y “siento que mi trabajo me está desgastando” alcanzaron puntuaciones de 5 y 6 respectivamente, lo que evidencia un desgaste emocional elevado asociado a la rutina laboral y a la atención constante que exige la enseñanza.

De manera similar, D3 presentó puntuaciones de 5 y 6 en los mismos ítems, además de un valor alto en “me siento cansado/a al final de la jornada”, lo que indica un agotamiento sostenido que repercute directamente en su bienestar físico y psicológico. En el caso de D4, se observa un patrón aún más pronunciado, con respuestas de 6 en varios ítems, especialmente en “creo que trabajo demasiado” y “me siento quemado/a por mi trabajo”, lo que refleja una sobrecarga laboral significativa y la percepción de no disponer de tiempo suficiente para recuperar el esfuerzo diario.

Por su parte, D5 también muestra un nivel alto de agotamiento, con puntuaciones de 6 en los ítems “me siento cansado/a al final de la jornada”, “me siento emocionalmente agotado/a” y “me siento acabado/a en mi trabajo, al límite de mis posibilidades”. Este resultado refleja una fatiga emocional acumulada que puede influir en la pérdida de motivación y en la disminución del rendimiento docente.

En contraste, D1 y D6 obtuvieron puntuaciones menores, especialmente en los ítems “me siento emocionalmente agotado/a” y “trabajar todo el día con alumnos me cansa”, con valores entre 2 y 3. Esto sugiere un agotamiento leve o moderado, posiblemente influido por mejores condiciones de afrontamiento o una menor carga emocional percibida en sus funciones.

En conjunto, estos resultados confirman que el agotamiento emocional es la dimensión más afectada en la muestra, manifestándose con mayor intensidad en los docentes D2, D3, D4 y D5. Las respuestas reiteradas en las categorías de 5 y 6 (unas pocas veces a la semana o todos los días) evidencian la presencia de fatiga crónica y disminución de energía emocional, vinculadas al cumplimiento de extensas jornadas, múltiples responsabilidades pedagógicas y demandas institucionales constantes. D4 indica que piensa que trabaja demasiado todos los días, mostrando una sobrecarga laboral.

En general, el análisis de esta dimensión revela que el agotamiento emocional constituye el síntoma más prevalente dentro del grupo evaluado, mostrando que los docentes experimentan un desgaste físico y psicológico constante asociado a la carga laboral y a la responsabilidad de sostener vínculos emocionales con los alumnos.

Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Maslach y Jackson (1981), quienes conceptualizan el agotamiento emocional como el componente central del síndrome de burnout, asociado al estrés laboral crónico y al progresivo deterioro del bienestar psicológico en contextos de alta demanda.

Asimismo, coincide con lo planteado por Maslach (2009), quien define el agotamiento emocional como un estado en el que el trabajador se siente sobre exigido y carente de recursos físicos y emocionales para responder a las demandas de su entorno laboral. En concordancia con esta perspectiva, los resultados reflejan que la mayoría de los docentes experimentan un desgaste progresivo derivado de la sobrecarga laboral, las extensas jornadas y las múltiples responsabilidades que caracterizan su quehacer educativo.

Tal como señala la autora, este tipo de agotamiento surge cuando el entorno laboral exige más de lo que permite reponer, generando una sensación de vaciamiento interno y disminución de la energía emocional. En el caso de los participantes con puntuaciones más altas (D2, D3, D4 y D5), se evidencia precisamente este patrón de sobre exigencia y fatiga acumulada, lo que confirma que el agotamiento emocional constituye una respuesta inevitable ante un contexto de trabajo que demanda un esfuerzo constante sin los espacios adecuados de recuperación.

Despersonalización

De acuerdo con las puntuaciones obtenidas, la mayoría de los participantes reflejan niveles bajos de despersonalización, manifestando que, a pesar del cansancio físico y emocional reportado en la dimensión anterior, aún mantienen sensibilidad y empatía en el trato con los estudiantes. Las respuestas más frecuentes se ubicaron entre 0 y 2 puntos (nunca o pocas veces al año), lo que evidencia que el grupo conserva una actitud emocionalmente implicada en su labor docente.

En el caso de D1, las puntuaciones en los ítems de esta dimensión fueron bajas, con valores de 0 y 1, lo que refleja una baja despersonalización y la conservación de una relación

empática con los alumnos. De manera similar, D2 reporta puntuaciones de 1, 0 y 5, manteniéndose dentro de un nivel bajo, aunque con un valor más elevado en el ítem “creo que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas” (5), lo que podría indicar la presencia de tensión ocasional en la relación docente-estudiante, sin llegar a un desapego emocional sostenido.

Por su parte, D3 evidencia el mismo patrón, con respuestas de 0, lo que refleja ausencia total de actitudes de despersonalización y una implicación emocional positiva en su rol. De la misma forma, D4 presenta valores de 0 y 1, mostrando también una puntuación baja, que indica que no manifiesta frialdad y distanciamiento emocional significativo hacia sus estudiantes.

En cuanto a D5, los resultados 0 y 3 confirman una baja despersonalización, aunque con una puntuación ligeramente más alta en el último ítem, lo que sugiere que puede experimentar esporádicamente actitudes de irritabilidad o frustración frente a ciertas conductas de los alumnos. Finalmente, D6 presenta valores de 0 y 3, lo cual indica una leve tendencia al distanciamiento emocional, aunque sin pérdida de empatía.

Estos resultados muestran que la dimensión de despersonalización se mantiene en niveles bajos en la mayoría de los casos, evidenciando que los docentes, aun enfrentando altos niveles de agotamiento emocional, no presentan una desvinculación afectiva ni actitudes de cinismo hacia su labor. Tal como lo plantea Maslach (2009), quien señala que la despersonalización surge como una respuesta defensiva frente al agotamiento emocional, manifestándose en actitudes de distanciamiento, insensibilidad o cinismo hacia el trabajo y las personas con las que se interactúa.

Esto sugiere que la relación con los estudiantes continúa siendo cercana y significativa, lo que podría estar actuando como un factor protector que previene la cronificación del síndrome de burnout. En este sentido, las puntuaciones ligeramente más altas en los casos de D2 y D6 pueden interpretarse como un intento de regulación emocional ante la fatiga acumulada, más que como una pérdida de sensibilidad o interés. Sin embargo, Maslach advierte que, si el agotamiento se mantiene, este mecanismo puede evolucionar hacia una actitud más fría y apática, afectando la calidad de las relaciones y el sentido vocacional del trabajo. Los resultados, por tanto, confirman la relación teórica entre ambas dimensiones: el agotamiento emocional se

presenta como el factor detonante y la despersonalización como una consecuencia progresiva, aunque sea iniciando, dentro de la experiencia laboral de los docentes evaluados.

Realización Personal

En la Tabla 1 se presentan los resultados correspondientes a la dimensión de realización personal, la cual evalúa el grado de satisfacción, eficacia y sentido de logro que el docente percibe en el ejercicio de su labor. En esta dimensión, una alta puntuación (entre 40 y 56 puntos) indica un mayor nivel de realización personal, mientras que una puntuación baja refleja sentimientos de ineficacia o falta de motivación en el trabajo.

Los resultados muestran que la totalidad de los docentes obtuvieron puntuaciones altas en esta dimensión, lo que evidencia que, pese a las manifestaciones de agotamiento emocional previamente observadas, los participantes mantienen una percepción positiva de su desempeño profesional y un fuerte sentido vocacional hacia la enseñanza. Las respuestas más elevadas se encuentran en los ítems “creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as”, “creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo” y “siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as”, con puntuaciones entre 5 y 6 (unas pocas veces a la semana o todos los días).

En el caso de D1, las puntuaciones fueron consistentemente altas (6, 4, 5, 1), evidenciando una elevada satisfacción profesional, acompañada de motivación constante y reconocimiento del impacto positivo de su labor educativa. De manera similar, D2 obtuvo valores elevados (5, 6), alcanzando una de las puntuaciones más altas de toda la muestra, lo que refleja una fuerte percepción de eficacia personal y un compromiso significativo con sus estudiantes.

Por su parte, D3 también mostró un nivel alto de realización personal (5, 6), lo que evidencia un sentimiento de orgullo y satisfacción con su trabajo docente. El docente D4 presenta puntuaciones igualmente altas (6,5), indicando que, a pesar del alto agotamiento emocional reflejado en dimensiones anteriores, continúa encontrando sentido y gratificación en su desempeño profesional.

Asimismo, D5 mantiene una puntuación alta (6, 5, 3, 4), lo que demuestra que conserva su motivación y sentido de logro, aunque con una ligera variación en el ítem de energía laboral (puntuación 3), posiblemente influida por la fatiga emocional reportada previamente.

Finalmente, D6 obtuvo también puntuaciones altas (5, 6,) posicionándose entre los docentes con mayor realización personal, reflejando un alto grado de compromiso, entusiasmo y satisfacción en su rol educativo.

En general, los resultados de esta dimensión reflejan un patrón homogéneo de alta realización personal en toda la muestra, evidenciando que los docentes mantienen una percepción positiva de su contribución profesional y del valor de su trabajo, a pesar del desgaste físico y emocional. Este hallazgo sugiere que la vocación, la autoeficacia y la satisfacción derivada del vínculo con los estudiantes funcionan como factores protectores que amortiguan los efectos del síndrome de burnout y fortalecen la resiliencia frente a las exigencias del entorno laboral.

Estos resultados guardan coherencia con lo planteado por Maslach (2009), quien señala que la disminución de la realización personal se asocia a sentimientos de incompetencia, falta de productividad y escaso logro en el trabajo, los cuales surgen como consecuencia de la falta de apoyo social y de oportunidades de crecimiento profesional. Sin embargo, en la presente investigación se evidencia un panorama contrario: las altas puntuaciones obtenidas por todas las participantes reflejan una elevada percepción de eficacia y satisfacción laboral, lo que indica que los docentes mantienen un sentido de logro y propósito en su quehacer diario. En contraste con la ineficacia descrita por la autora, las participantes manifiestan sentirse valoradas, capaces y con un impacto positivo en la vida de sus estudiantes, lo cual fortalece su autoestima profesional y su sentido de autorrealización.

Desde la perspectiva de la teoría motivacional de Maslow (1943), este resultado sugiere que los docentes logran satisfacer las necesidades superiores de autoestima y autorrealización, encontrando en su labor un medio de crecimiento y plenitud. Así, la dimensión de realización personal puede comprenderse como un factor protector frente al síndrome de burnout, ya que contribuye a preservar la motivación y la identidad vocacional, aun en contextos laborales exigentes y emocionalmente demandantes.

Factores Laborales Asociados que Inciden en el Desarrollo del Síndrome de Burnout

Este análisis explora las percepciones de los docentes del Colegio Santa Teresita de los factores laborales que influyen en el desarrollo del síndrome de burnout utilizando información cualitativa extraída de las entrevistas semi estructuradas, respondiendo al objetivo específico 2

de la investigación. Se estará enfocando en sus percepciones en las áreas como carga y horario laboral, clima organizacional, remuneración y reconocimiento.

Carga y Horario Laboral

Las respuestas obtenidas permiten identificar que todos los participantes experimentan una sobrecarga laboral constante, manifestada en extensas jornadas, la realización de trabajo fuera del horario institucional y la imposibilidad de desconectarse de las responsabilidades profesionales durante el tiempo personal o familiar.

En el caso de D1, describe una jornada extensa con múltiples secciones de clases, desde preescolar hasta quinto grado, lo que implica una alta demanda física y mental. Manifiesta que debe dedicar parte de su tiempo libre a la planificación y elaboración de instrumentos de evaluación, tal como expresa: “a veces, por ejemplo, cuando se da evaluación, uno tiene que llenar los instrumentos de evaluación y eso lleva bastante tiempo”. Esto evidencia la dificultad para delimitar el espacio laboral del personal, y cómo incluso su entusiasmo por la enseñanza no elimina el desgaste acumulado.

Por su parte, D2 señala que la jornada inicia a las siete de la mañana y se caracteriza por un ritmo acelerado que no permite pausas ni retrasos en las actividades planificadas, lo que genera una presión constante por cumplir con los objetivos del día. En sus palabras: “el tiempo no podemos perder ni un minuto, porque si perdemos un tiempito, un minutito, dos minutitos, cinco minutos, entonces a veces no cumplimos con el plan”. A ello se suma la carga de trabajo en casa tanto a nivel familiar como laboral, tal como refiere: “no solamente cumplimos con una jornada laboral dentro del centro, sino también en nuestros hogares”, destacando la extensión del trabajo docente más allá del horario institucional.

El docente D3 presenta una percepción similar indicando que las tareas de corrección y registro deben completarse en casa debido a la cantidad que se les asigna semanalmente, tal como refiere: “nunca se logra, nunca se termina nada”. Su testimonio evidencia una sensación de agotamiento continuo derivado de la exigencia de cumplir con responsabilidades administrativas y pedagógicas de manera simultánea. Asimismo, manifiesta que la jornada extenuante limita el descanso y la recuperación física, en sus palabras: “pasamos todo el día de pie atendiendo las diferentes dificultades que tienen los niños”.

De igual forma, D4 reporta una carga particularmente alta al impartir clases tanto en preescolar como en primaria, resaltando que: “en mi caso no tengo horas libres, más que dos días a la semana, tengo dos horas libres”. También manifiesta un desequilibrio significativo entre la vida laboral y personal, caracterizado por la imposibilidad de descanso y la presión constante por cumplir con las exigencias del trabajo, tal como expresa: “termino cansada porque a veces no tengo tiempo para tomar agua, a veces no tengo tiempo para ir al baño”, y describe que debe continuar trabajando fuera del horario, lo que convierte su jornada en una experiencia laboral, en sus palabras: “de 24/7”.

En el caso de D5, expresa que su rutina implica trabajar de lunes a viernes en el colegio y dedicar los fines de semana a la planificación, expresando que los sábados: “son de planeadera hasta que termine”. Además, menciona la imposibilidad de desconectarse debido a la constante comunicación con los padres de familia, afirmando que: “el padre de familia se encarga de mandarte mensajes... Este trabajo es de 24/7”, lo que incrementa la presión y la sensación de carga continua. Esta situación ha generado repercusiones personales, como conflictos en su vida familiar, tal como refiere: “he tenido serios problemas hasta con mi matrimonio, porque el tiempo que tenemos casi no es muy bueno”.

Finalmente, D6 también evidencia sobrecarga, manifestando que los fines de semana se dedican al cumplimiento de tareas escolares, ya que el lunes debe entregar los planes de toda la semana. Relata que: “el lunes tengo que venir lista con mis planes de lunes a viernes”. También reafirma una jornada laboral extensa, en donde se combinan las responsabilidades laborales con las domésticas y el tiempo de descanso, así lo expresa: “siempre sábado y domingo estamos con cuadernos”.

En conjunto, los seis participantes coinciden en que su carga laboral se extiende más allá del horario establecido, lo que afecta directamente su bienestar físico y psicológico. Además, todos mencionan que durante los periodos de exámenes o evaluaciones la carga aumenta considerablemente, como se evidencia en el testimonio de D3, quien afirma: “cuando hay que entregar programación didáctica o boletines, es donde se aumenta un poquito más la carga laboral”. Aunque algunos, como D1 y D4, afirman disfrutar de ciertos aspectos de su labor, el

esfuerzo constante y la falta de pausas efectivas son elementos comunes que reflejan la sobre exigencia del rol docente.

En cuanto a las tareas adicionales, la mayoría señala que, además de sus funciones académicas, deben asumir actividades extracurriculares como festivales, kermeses o comités escolares. Tal como expresa D5: “por ejemplo, los matutinos hay que prepararlos, fuera de lo que es lo cotidiano de todos los días”, mientras D6 agrega que: “tenemos un comité que es el de ornato... tuve que quedarme hasta las seis de la tarde porque teníamos que hacer un arreglo”. Si bien algunos los perciben como parte del compromiso institucional, otros consideran que estas actividades representan una carga extra que no siempre es compensada ni reconocida.

En síntesis, el análisis de esta dimensión permite identificar que la carga y el horario laboral excesivo son factores recurrentes en la experiencia de los docentes, quienes enfrentan un alto nivel de exigencia profesional que repercute en sudescanso, su vida personal y su bienestar emocional. La imposibilidad de desconectarse del trabajo, las largas jornadas y la acumulación de tareas fuera del horario institucional configuran un entorno propicio para el desgaste psicológico y la manifestación de síntomas asociados al síndrome de burnout.

Estos resultados coinciden con lo planteado por Maslach (2009), quien sostiene que la sobrecarga de trabajo constituye uno de los principales predictores del agotamiento emocional. La autora explica que este fenómeno se presenta cuando los trabajadores “sienten que tienen demasiado que hacer, pero no cuentan con suficiente tiempo ni con los recursos necesarios para realizar bien el trabajo” (p. 40), lo que se refleja claramente en las experiencias de los docentes entrevistados. En sus testimonios se observa que la cantidad de tareas diarias sobrepasa las horas disponibles, obligándolos a extender su jornada laboral más allá del horario institucional. Expresiones de los docentes como: “nunca se termina nada”, “el maestro no descansa, el trabajo es 24/7” o “siempre sábado y domingo estamos con cuadernos” reflejan la imposibilidad de separar la vida personal del trabajo, y la constante exigencia de cumplir con responsabilidades adicionales.

Desde la perspectiva teórica, estas manifestaciones se corresponden tanto con la sobrecarga cuantitativa, evidenciada en la gran cantidad de actividades que deben realizar en tiempo limitado, como con la sobrecarga cualitativa, vinculada a la complejidad de las tareas

pedagógicas y administrativas que demandan alta concentración, preparación continua y trabajo emocional. Como plantea Maslach (2009), esta presión sostenida genera sentimientos de frustración, agotamiento y falta de control, al percibir que el esfuerzo invertido no es suficiente para cumplir con todas las demandas del puesto. En la muestra analizada, esta dinámica se traduce en jornadas prolongadas, pérdida del tiempo de ocio y desgaste emocional acumulativo, evidenciando que la sobrecarga laboral es un factor determinante en la aparición del síndrome de burnout en el contexto docente.

Clima Organizacional

En esta dimensión se analizan las percepciones de los docentes sobre el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y el apoyo institucional, elementos fundamentales para comprender el clima organizacional dentro del contexto escolar. Los testimonios reflejan experiencias diversas, aunque predominan percepciones positivas respecto al compañerismo y la comunicación, junto con la identificación de tensiones, falta de apoyo y conflictos entre el personal docente en algunos casos.

En el caso de D1, se observa una valoración general positiva del ambiente laboral en donde mantiene una relación cordial con el resto del personal, tal como lo expresa: “me he sentido acogida, me he sentido tranquila”. No obstante, menciona que cuando surgen conflictos suele resolverlos mediante el diálogo y la empatía expresando que: “si hay algún roce, lo platicamos porque somos personas adultas y podemos arreglar las fricciones”. Estas expresiones evidencian una actitud conciliadora orientada al mantenimiento de un entorno laboral armónico.

Por su parte, D2 considera que el clima del colegio es agradable y la dirección trata de fomentar un buen ambiente laboral, tal como expresa: “el equipo de dirección trata de que haya un buen ambiente laboral”. Sin embargo, reconoce que es común que se generen roces y desacuerdos que deben manejarse con tolerancia, señalando que: “a veces encontramos diferentes caracteres, diferentes formas de pensar”. Esta percepción muestra que, aunque el entorno se percibe como favorable, las relaciones laborales implican desafíos propios de la diversidad humana y de la dinámica colectiva.

El docente D3 comparte una opinión positiva, destacando el trabajo en equipo y la colaboración entre colegas, afirmando que: “hacemos un equipo, ella me apoya y yo la apoyo” y

que: “si necesito algo, siempre están en la disposición de ayudarme”. Además, percibe un entorno laboral cohesionado y solidario, donde la cooperación funciona como un factor protector frente al estrés laboral, tal como menciona que: “si no le entiendo a algo, recurro a otro maestro y siempre están dispuestos”.

En contraste, D4 percibe un clima más distante, al señalar que: “no tengo problemas con nadie, pero no ando socializando así”, indicando que las relaciones son más funcionales que afectivas, especialmente entre los niveles de primaria y secundaria, en donde expresa: “solo nos decimos hola, buenos días y de ahí nos vamos”. Esta percepción evidencia una interacción limitada entre áreas, lo que puede restringir el sentido de pertenencia y la integración del personal docente.

El docente D5 describe un ambiente laboral fragmentado, en el que existen grupos diferenciados entre niveles educativos, señalando que: “son tres mundos diferentes: preescolar, primaria y secundaria”. También refleja sentimientos de aislamiento y desconfianza dentro del entorno de trabajo, en sus palabras: “aquí hay envidia, el chisme a más no poder” y expresa que: “trata como que saludarlos a todos, pero estar de larguito aquí”. Estas afirmaciones evidencian un clima donde la comunicación y la cohesión grupal se ven afectadas por conflictos interpersonales y la falta de apoyo emocional entre colegas.

En cambio, D6 valora el ambiente como: “sano, agradable y respetuoso”, aunque reconoce que el trabajo con los niños puede llegar a ser estresante, tal como expresa: “trabajar con niños no es fácil, más cuando en el grupo a veces hay mucha indisciplina”. Aun así, considera que se ha sentido apoyada por sus compañeros y directivos, manifestando que: “el ambiente laboral es muy sano y tranquilo”.

Respecto al apoyo emocional y laboral entre compañeros, la mayoría coincide en que existe acompañamiento en momentos de estrés, aunque de diferentes formas. D1 afirma que: “a veces interactúo con ellos, ellos me aconsejan y viceversa”, mientras D2 indica que existe un apoyo mutuo en la planeación, tal como expresa: “compartir el trabajo quizás ayuda un poco...nos damos ideas”. En la misma línea, D3 comenta que: “nos apoyamos en el aspecto de qué manera se nos hace más fácil hacer una tarea”, y D4 resalta la importancia del desahogo emocional al decir: “cuando hay un momento en que ya no podemos más por alguna situación,

entonces nos apoyamos escuchándonos”. No obstante, D5 y D6 expresan que el apoyo es más limitado, pues, en palabras de D5: “cada quien tiene que hacer sus propias cosas”, y D6 manifiesta que: “mejor me quedo callada porque si no, dan mal los comentarios”. Estas diferencias reflejan que el apoyo social percibido depende en gran medida de las dinámicas personales y del nivel de confianza entre los compañeros.

En cuanto a la libertad para expresar ideas y necesidades, la mayoría considera que puede hacerlo sin mayores restricciones. D1 señala que prefiere resolver las situaciones mediante la comunicación directa, expresando que: “si hay alguna inquietud, se lo hago saber”. Asimismo, D2 resalta expresar sus inquietudes con cautela, así lo señala: “con prudencia, porque no con todo el mundo lo podemos hacer”. De forma similar, D4 percibe una comunicación abierta, reconociendo que: “cuando tengo alguna dificultad, tengo apoyo de mis superiores”. Esto demuestra una comunicación relativamente accesible con la dirección, aunque mediada por la prudencia.

Finalmente, sobre el apoyo institucional y los recursos disponibles, las respuestas también presentan contrastes. D1, D2 y D6 consideran que el colegio brinda lo necesario para cumplir sus funciones, afirmando que: “nos brindan el material, los marcadores, los papelógrafos, todo lo que necesitamos”. En cambio, D3 y D4 señalan que los recursos son limitados y muchas veces deben costear materiales con su propio dinero. D5, por ejemplo, expresa que: “solo nos dan un cuaderno al inicio del año y dos lapiceros... si tenés que imprimir láminas o pruebas, lo tenés que costear vos”, lo que genera malestar e inequidad en las condiciones de trabajo.

En este sentido, el análisis de esta dimensión permite identificar que el clima organizacional se caracteriza por la coexistencia de percepciones positivas y negativas. Por un lado, se evidencia un ambiente laboral mayoritariamente colaborativo y respetuoso, donde predomina el apoyo entre compañeros y el sentido de compromiso institucional. Por otro lado, surgen tensiones vinculadas a la falta de comunicación efectiva, la sobrecarga de trabajo y la escasez de recursos, que inciden en el bienestar psicológico de los docentes.

Estas percepciones coinciden con lo planteado por Chiavenato (2009), quien afirma que el clima organizacional está estrechamente ligado al grado de motivación y satisfacción de los trabajadores: cuando existe motivación y cooperación, se promueven relaciones basadas en la

colaboración y el respeto; sin embargo, cuando las condiciones laborales son desfavorables y se presentan barreras para la satisfacción de las necesidades, el clima tiende a deteriorarse y surgen sentimientos de apatía, frustración o desinterés. En este estudio, los testimonios de los docentes evidencian ambas realidades. Expresiones como “hacemos un equipo, ella me apoya y yo la apoyo” contrastan con otras como “aquí hay envidia, el chisme a más no poder” o “mejor de lejitos, por mi paz mental”, reflejando la influencia directa de la calidad de las relaciones interpersonales sobre la percepción del entorno laboral.

De acuerdo con Maslach (2009), las relaciones interpersonales dentro del clima organizacional son determinantes en la aparición o prevención del síndrome de burnout. Cuando están basadas en apoyo y respeto mutuo, facilitan el manejo de conflictos y la búsqueda de soluciones, mientras que la falta de confianza y colaboración genera hostilidad, competencia y desgaste emocional. De este modo, la calidad del clima organizacional y de las relaciones interpersonales emerge como un factor determinante que puede fortalecer el bienestar y la satisfacción laboral o, por el contrario, contribuir al desarrollo del síndrome de burnout cuando se deteriora.

Remuneración y Reconocimiento

En esta dimensión se analizan las percepciones de los docentes sobre la correspondencia entre su salario, el reconocimiento institucional y la retroalimentación laboral recibida. Los testimonios reflejan percepciones diversas, aunque predomina la insatisfacción respecto a la remuneración económica y la presencia de valoraciones mixtas sobre el reconocimiento y la valoración del trabajo docente.

En cuanto a la remuneración, la mayoría considera que el salario no se ajusta al esfuerzo y las responsabilidades del puesto. D2 señala que: “la profesión docente quizás es la menos valorada” y que: “tiene que ser un poco más remunerada, porque el trabajo no solamente lo tenemos aquí, el trabajo lo llevamos a casa”. En la misma línea, D3 afirma que: “el salario es un dilema de todos los maestros... no es acorde, el salario es muy bajo como maestro”, y D4 expresa que: “el salario de un maestro no es muy remunerado... para las funciones que realizo, creo que no”. D5 coincide al afirmar que: “no, no va acorde”. En contraste, D1 muestra conformidad con su salario, al mencionar que: “ha sido justo, se me han hecho los pertinentes ajustes que he

merecido”, y D6 indica que: “sí, porque es lo que se está pagando en lo que es el salario del docente”. Estas declaraciones reflejan un consenso general sobre la baja compensación económica, aunque con distintos niveles de aceptación según la percepción individual de cada participante.

En lo que respecta al reconocimiento institucional y la valoración profesional, las respuestas varían. D1 expresa sentirse valorada, tal como afirma que: “me felicita y me dice: te felicito por esto, te felicito por lo otro” y que: “desde el momento que estoy todavía aquí siento que estoy siendo valorada... no solo por los jefes, sino por los mismos alumnos”. D2 señala que el reconocimiento se refleja en la confianza y credibilidad que la dirección deposita en su persona, así lo expresa: “cuando pasan situaciones difíciles, dan credibilidad según la persona y la confianza que tienen en uno”. Por su parte, D3 explica que el reconocimiento más genuino proviene de los alumnos, en sus palabras: “ellos son muy expresivos y agradecidos”. De forma similar, D4 percibe valoración a través del acompañamiento emocional, resaltando que: “cuando me siento desanimada, tengo ese apoyo por parte de la dirección, me animan a seguir estudiando y a seguir preparándome”. En contraste, D5 afirma que “no hay reconocimiento”, pese a tener más de 10 años de laborar en la institución, aunque reconoce gestos de apoyo humano al mencionar que: “cuando murió mi abuelito me dieron una semana... considero eso, porque no un trabajo no te hace eso”. Finalmente, D6 manifiesta sentirse reconocida por su entorno docente, expresando que: “maestros me felicitaron, me dijeron: profe, lo hizo bien”.

En relación con la retroalimentación laboral, todos los docentes coinciden en que existe supervisión y seguimiento de parte de la dirección, aunque con matices. D1 lo percibe de forma positiva, recalcando que: “no me molesta que me supervisen... eso me ayudará a mejorar”. D2 indica que “nos supervisan una o dos veces cada semestre... revisan el cumplimiento de planes y cuadernos de registro”. D3 menciona que: “la directora revisa los planes y nos indica qué está bien o si hay que mejorar algo”, mientras D4 afirma que: “los lunes entregamos los planes de clase y nos hacen ver en qué fallamos”. D5 considera que estas observaciones son frecuentes y pueden ser demandantes, señalando que: “puede ser que mañana te diga: a ver su cuaderno de registro”. D6 coincide en que la supervisión es constante, al afirmar que: “la directora revisa y me da sugerencias, siempre está pendiente”.

En conjunto, los resultados evidencian que los docentes perciben una brecha entre el esfuerzo invertido y la recompensa recibida, tanto en el plano económico como simbólico. Frases como: “el salario es muy bajo”, “no hay reconocimiento” o “nos dicen solo las fallas” contrastan con testimonios que expresan gratitud y valoración, como “me animan a seguir preparándome” o “me felicitaron por mi trabajo”. Esta diversidad de experiencias refleja un entorno laboral desigual en términos de motivación y reconocimiento, en el que la falta de compensación adecuada y la escasa retroalimentación positiva pueden afectar el bienestar emocional de los docentes y aumentar su vulnerabilidad ante el síndrome de burnout.

Estos hallazgos se relacionan directamente con lo expuesto por Maslach (2009), quien señala que “el estado de ánimo de los empleados se basa mucho en las recompensas y en el reconocimiento” (p. 40). Desde esta perspectiva, la percepción de los docentes sobre la falta de una retribución justa y de reconocimiento institucional suficiente puede debilitar la motivación y el sentido de logro personal. En este caso, los testimonios evidencian que las recompensas económicas y simbólicas son percibidas como limitadas, lo que genera sentimientos de desvalorización y cansancio emocional.

Asimismo, Chiavenato (2011) explica que tanto la remuneración como la valoración del desempeño son pilares fundamentales del bienestar laboral, ya que comunican al trabajador su valor dentro de la organización. Cuando estos procesos son insuficientes o poco equitativos, pueden afectar la percepción de eficacia y disminuir la satisfacción profesional. En coherencia con ello, la falta de incentivos y de reconocimiento genuino observada en los relatos de los docentes contribuye al surgimiento de la ineficacia profesional, una de las dimensiones del síndrome de burnout que refleja la pérdida progresiva de motivación, autoconfianza y sentido de realización en el trabajo.

Estrategias de Afrontamiento de los Docentes

Este análisis explora las estrategias de afrontamiento de los docentes del Colegio Santa Teresita para manejar los síntomas del síndrome de burnout utilizando información cualitativa extraída del grupo focal, respondiendo al objetivo específico 3 de la investigación. Se estará enfocando en sus estrategias cognitivas y emocionales, conductuales y evitativas. A continuación, se presenta la Tabla 3, en donde se presentan las estrategias de afrontamiento de los docentes.

Tabla 3*Estrategias de afrontamiento de los participantes en el grupo focal*

Participante	Estrategia de afrontamiento cognitivo y emocional	Estrategia de afrontamiento conductual	Estrategias de afrontamiento evitativo
D1	Reunirse con otras docentes	Dejar de planear y ver películas Dormir	No se encontraron
D2	Reunirse con otras docentes	Ver películas con su esposo e hijo Salir a comer con su esposo	No se encontraron
D3	Priorizar su bienestar tanto físico como mental Buscar apoyo en su esposo	Tomar una siesta para tener una mente más clara y seguir planeando Mirar series en Netflix mientras planea	No se encontraron
D4	Platicar con su mamá o hermana Reunirse con sus amigas	Cambiar de entorno	No se encontraron
D5	Platicar con su esposo Reunirse con otras docentes	Levantarse de la mesa y distraerse, para luego volver a comenzar Mirar videos chistosos	No se encontraron
D6	Reunirse con otras docentes	Escuchar música Salir a dar una vuelta en su carro	No se encontraron

Nota: Datos obtenidos durante el grupo focal, en el cual se exploraron las estrategias de afrontamiento cognitivas y emocionales, conductuales y evitativas utilizadas por los docentes para manejar los síntomas del síndrome de burnout. *Fuente:* Elaboración propia (2025).

Estrategias de Afrontamiento Cognitivos y Emocionales

En esta dimensión se analizan las estrategias que los docentes utilizan para manejar las emociones, pensamientos y reacciones internas derivadas de las exigencias laborales y el estrés acumulado. Los resultados reflejan que la mayoría de las participantes recurren a estrategias centradas en la búsqueda de apoyo social, la autorreflexión y la regulación emocional, lo cual sugiere que enfrentan las demandas del trabajo desde un enfoque adaptativo y relacional.

En el caso de D1 y D2, ambos manifestaron recurrir a reunirse con otras docentes como forma de liberar tensiones, compartir experiencias y obtener comprensión de quienes viven contextos similares. Esta práctica refleja una estrategia de afrontamiento socialmente orientada, basada en la comunicación y el apoyo emocional entre colegas.

Por su parte, D3 expresa que antes solía desvelarse a menudo para cumplir con sus tareas, lo que le generó problemas de salud, por ende, cambió su estrategia principal en cuidar de ella misma, tal como expresa: “trato de priorizar mi bienestar tanto físico como mental”. Asimismo, menciona recurre al apoyo de su esposo, lo que evidencia una forma de afrontamiento introspectiva que combina la autoconciencia emocional con la búsqueda de respaldo afectivo. Este tipo de afrontamiento permite canalizar el estrés hacia la reflexión personal y la contención emocional, promoviendo el equilibrio psicológico.

De manera similar, D4 busca de su red de apoyo, tal como manifiesta que platica con su mamá o hermana y se reúne con sus amigas como medios para procesar emociones y disminuir el impacto de las presiones laborales. Estas acciones reflejan una estrategia de externalización emocional positiva, que favorece la expresión verbal de las preocupaciones y el fortalecimiento de vínculos familiares y sociales.

En el caso de D5, indica que acostumbra: “platicar con su esposo” y “reunirse con otras docentes”, evidenciando un afrontamiento emocional orientado al apoyo interpersonal y la empatía compartida. Finalmente, D6 menciona que su estrategia también se basa en: “reunirse con otras docentes”, lo que refuerza el patrón común entre las participantes de recurrir a espacios de interacción social para reducir el estrés y mantener una actitud emocional equilibrada.

En conjunto, los resultados evidencian que las estrategias cognitivas y emocionales

empleadas por los docentes se orientan principalmente al fortalecimiento de redes de apoyo, la búsqueda de contención emocional y la priorización del autocuidado, más que a la evasión o negación de las dificultades laborales. Estas formas de afrontamiento ponen de manifiesto la relevancia de la conexión interpersonal y la regulación emocional como recursos protectores frente al desgaste psicológico asociado al síndrome de burnout.

Los hallazgos se relacionan con lo planteado por Maslach et al. (2001), quienes señalan que el apoyo social cumple una función amortiguadora dentro del contexto laboral, al atenuar el impacto de los estresores del trabajo sobre el desarrollo del burnout. En este sentido, los docentes participantes demostraron recurrir a estrategias centradas en la búsqueda de apoyo y la autorregulación emocional, tales como reunirse con otras compañeras, conversar con familiares o priorizar su bienestar físico y mental. Estas acciones les permiten expresar sus emociones, reducir la tensión acumulada y enfrentar de manera más adaptativa las exigencias del entorno laboral.

Asimismo, desde la perspectiva de la inteligencia emocional, Goleman (1995) destaca que contar con personas en quienes confiar y con quienes sea posible hablar, recibir consuelo, ayuda y consejo, constituye un factor protector frente a los efectos negativos del estrés y las adversidades. En concordancia con este planteamiento, los docentes recurren a vínculos significativos, como los familiares, amistosos y laborales, para compartir experiencias, sentirse comprendidos y disminuir la sensación de aislamiento. Expresiones como “reunirme con otras docentes”, “platicar con mi mamá o hermana” o “buscar apoyo en mi esposo” reflejan cómo el apoyo social actúa como un recurso emocional clave para preservar la estabilidad psicológica.

De este modo, la capacidad de los docentes para apoyarse mutuamente y fortalecer sus lazos afectivos representa una forma efectiva de regular el estrés, mantener la motivación y prevenir el agotamiento emocional.

Estrategias de Afrontamiento Conductuales

En esta dimensión se analizan las acciones concretas que los docentes realizan para reducir el estrés laboral y recuperar el equilibrio emocional frente a las demandas del entorno educativo. Los resultados muestran que todas las participantes implementan estrategias conductuales orientadas al descanso, la distracción y el cambio de entorno, las cuales les

permiten aliviar la tensión acumulada y retomar sus actividades con mayor claridad mental.

En el caso de D1, manifiesta que su forma de afrontamiento consiste en: “dejar de planear y ver películas o dormir”, lo que evidencia la búsqueda de desconexión temporal del trabajo como método de recuperación física y mental. De igual forma, D2 indica que suele ver películas con su esposo e hijo y salir a comer con su esposo, mostrando una estrategia de descanso activo y convivencia familiar que le permite reducir la presión emocional derivada de las responsabilidades docentes.

Por su parte, D3 expresa que: “tomo siestas para que al despertar tenga una mente más clara para seguir planeando” y “veo series en Netflix mientras planeo”. Estas acciones reflejan un afrontamiento práctico que combina el descanso con la búsqueda de motivación y distracción ligera, como forma de equilibrar sus obligaciones laborales con momentos de relajación.

En el caso de D4, menciona que su estrategia principal es cambiar de entorno, lo que implica distanciarse momentáneamente de la rutina laboral para recuperar energía y claridad emocional. Este tipo de afrontamiento muestra la intención de romper con la monotonía y las exigencias cotidianas mediante la modificación consciente del espacio o de las actividades.

Asimismo, D5 señala que cuando experimenta cansancio o bloqueo laboral realiza pausas activas que le permiten retomar las tareas con una mejor disposición, tal como expresa: “dejo todo, me levanto de la mesa y me distraigo, para luego volver a comenzar” o “veo videos chistosos”. Finalmente, D6 muestra un enfoque de afrontamiento conductual ligado a la relajación y la autorregulación emocional a través del movimiento y el ocio, tal como afirma que suele: “escuchar música y salir a dar una vuelta en mi carro”, actividades que le ayudan a despejar la mente y liberar tensiones.

En conjunto, las estrategias conductuales observadas en los seis docentes reflejan una tendencia hacia el autocuidado y la búsqueda de descanso mediante actividades recreativas, familiares o personales. Estas prácticas les permiten distanciarse temporalmente de las fuentes de estrés, conservar la estabilidad emocional y reanudar sus responsabilidades con mayor energía, constituyéndose así en recursos funcionales frente a las exigencias del entorno educativo.

Los resultados obtenidos evidencian que los docentes recurren a estrategias conductuales

orientadas al descanso, la recreación y la desconexión temporal como una forma de afrontar el estrés laboral y el agotamiento emocional. En este estudio, los docentes implementan estrategias conductuales dirigidas al descanso y la recreación, como: “ver películas”, “salir a comer con su esposo”, “tomar siestas”, o “escuchar música”. Estas actividades reflejan intentos conscientes por liberar la tensión acumulada y restablecer el equilibrio entre las exigencias laborales y el bienestar personal. Estas prácticas cumplen una función restauradora que contribuye a la recuperación física y emocional del trabajador.

Esto se relaciona con lo planteado por Maslach y Leiter (2016), quienes se señalan que las iniciativas dirigidas a moderar las exigencias de la carga de trabajo, junto con mejoras en las estrategias de recuperación, como el descanso adecuado, el ejercicio y hábitos saludables, tienen una relevancia directa en la reducción del agotamiento emocional, componente central del síndrome de burnout. Desde esta perspectiva, las acciones implementadas por los docentes pueden comprenderse como esfuerzos individuales por compensar el desgaste generado por las demandas laborales, aun cuando dichas estrategias se desarrollen fuera del horario de trabajo.

Sin embargo, los resultados también evidencian dificultades en la implementación de estrategias de organización y planificación del tiempo. Al respecto, Chiavenato (2009) explica que la presión constante del tiempo, la urgencia y la inadecuada distribución del trabajo constituyen fuentes relevantes de estrés laboral dentro de las organizaciones. En particular, el docente D3 manifestó que la organización “no le funciona” porque deben “hacer las actividades y planeaciones de esa semana” y que, debido al cansancio acumulado, “siempre tienen que planear y trabajar durante el fin de semana”. Este testimonio refleja la ausencia de espacios de recuperación y el impacto de una sobrecarga sostenida, que impide aplicar estrategias efectivas de orden y descanso.

En este sentido, aunque los docentes logran incorporar conductas de alivio y desconexión temporal, la dificultad para mantener una organización laboral efectiva y equilibrada limita el alcance de dichas estrategias. Las pausas, el descanso y la recreación actúan como recursos protectores momentáneos, pero la persistencia de la sobrecarga y la falta de tiempo libre evidencian la necesidad de fortalecer la planificación del trabajo docente como una forma de autocuidado emocional y prevención del burnout.

Estrategias de Afrontamiento Evitativas

En esta dimensión se analizan las conductas o mecanismos utilizados por los docentes para evadir o posponer el afrontamiento directo de las situaciones estresantes. De acuerdo con los datos obtenidos, ninguna de las participantes reportó el uso de estrategias evitativas disfuncionales, como el consumo de alcohol, ansiolíticos u otras sustancias psicoactivas. No se lograron identificar estrategias evitativas, lo que sugiere que, a pesar de experimentar altos niveles de agotamiento y carga laboral, los docentes tienden a recurrir a mecanismos más adaptativos para regular el estrés. Sin embargo, un elemento común mencionado por la mayoría fue el consumo frecuente de café, llegando a tomar dos tazas al día o más, lo que representa una forma leve de afrontamiento fisiológico ante la fatiga o la somnolencia derivada de las largas jornadas de trabajo.

El hecho de que no se identificaran estrategias de evasión más perjudiciales indica una fortaleza en la forma de afrontar el estrés, ya que las participantes optan por recursos centrados en la regulación emocional, el descanso y el apoyo interpersonal, en lugar de recurrir a conductas autodestructivas. No obstante, el consumo constante de café puede interpretarse como un medio compensatorio para mantener la energía y el enfoque, reflejando la fatiga acumulada y la necesidad de mantenerse activas frente a la sobrecarga laboral.

En este sentido, Apiquian Guitart (2007) señala que, en los niveles más graves del síndrome de burnout, pueden presentarse manifestaciones conductuales como el abuso de psicofármacos, alcohol y drogas, lo que evidencia que el desgaste laboral sostenido puede derivar en conductas desadaptativas cuando no existen estrategias adecuadas de afrontamiento (p. 2). En contraste, los resultados del presente estudio muestran que los docentes no recurren a este tipo de mecanismos, lo que indica una mayor capacidad adaptativa frente al estrés.

Asimismo, los hallazgos resaltan la importancia del apoyo social y del sentido de pertenencia como factores protectores frente al síndrome de burnout. Chiavenato (2009) señala que las personas buscan relaciones humanas cercanas y francas, caracterizadas por el respeto mutuo, la confianza recíproca y una auténtica amistad, lo que evidencia la relevancia de los vínculos interpersonales en el bienestar emocional del trabajador. En coherencia con esta perspectiva, Maslow (1954) plantea que cuando las necesidades de amor y pertenencia no son

satisfechas pueden surgir sentimientos de soledad, rechazo y desarraigo, afectando la salud emocional del individuo. En el presente estudio, los docentes evidencian mantener lazos activos tanto con colegas como con familiares, lo cual reduce el riesgo de aislamiento, fortalece el sentido de pertenencia y actúa como un recurso esencial para afrontar el estrés laboral y prevenir el desgaste emocional.

En síntesis, la ausencia de estrategias evitativas severas y la presencia de un consumo moderado de café reflejan que los docentes no optan por mecanismos de huida ante el estrés, sino que buscan mantenerse funcionales mediante prácticas que les permitan conservar la energía y continuar con sus responsabilidades. Este hallazgo evidencia que, aunque el café funge como un recurso de apoyo momentáneo, los docentes preservan una capacidad adaptativa saludable al evitar conductas evasivas que podrían agravar su desgaste emocional y su salud psicológica.

Medidas de Prevención del Síndrome de Burnout

A continuación, se presentan a modo de propuesta talleres preventivos orientados a la disminución del síndrome de burnout y el bienestar laboral de los docentes, en base a los hallazgos obtenidos en la investigación.

Esta propuesta se divide en cuatro temáticas, la primera sobre la comprensión del síndrome de burnout, dentro de esta el objetivo general es socializar los síntomas principales para que las personas puedan identificarlos. La segunda es sobre la autorregulación emocional y el autocuidado, que tiene como objetivo brindar a docentes estrategias de afrontamiento basado en los recursos que tienen a su disposición. El tercer taller es de contención emocional, cuyo objetivo es desarrollar la capacidad de contención emocional de los docentes para sobrellevar situaciones de estrés laboral. El cuarto taller es sobre la realización personal y reconocimiento laboral, cuyo objetivo es fortalecer la motivación personal de los docentes a través de la identificación y reconocimiento de logros. Estos talleres se presentan con su metodología en la Tabla 4, Tabla 5, Tabla 6, y Tabla 7.

Tabla 4

Taller de comprensión del síndrome de burnout en el contexto educativo

Tema	Actividad	Metodología	Objetivo	Recursos
Comprensión psicoeducativa del síndrome de burnout en el contexto docente	Conversatorio guiado sobre experiencias de desgaste laboral	El facilitador introducirá el concepto de burnout y explicará sus dimensiones, relacionándolas con situaciones habituales del entorno escolar. Posteriormente, los docentes compartirán experiencias de	Informar a los docentes sobre las manifestaciones del síndrome de burnout en su práctica educativa.	Pizarra, marcadores, sala de reuniones, material audiovisual.

Tema	Actividad	Metodología	Objetivo	Recursos
		agotamiento o presión emocional vinculadas a su práctica educativa. Finalmente, se realizará una reflexión conjunta para identificar señales tempranas de desgaste.		

Nota: La tabla describe un taller psicoeducativo orientado a docentes para comprender el síndrome de burnout, sus dimensiones y señales tempranas. *Fuente:* Elaboración propia (2025).

Tabla 5*Taller de comprensión del síndrome de burnout en el contexto educativo*

Tema	Actividad	Metodología	Objetivo	Recursos
Estrategias de autorregulación emocional y autocuidado profesional	Práctica guiada de técnicas de regulación emocional	El facilitador guiará a los docentes en la identificación de sus recursos personales de afrontamiento mediante una estrategia para reflexión. Posteriormente, se presentarán técnicas breves de autorregulación como respiración consciente, pausas activas y manejo de pensamientos que complementen y fortalezcan los recursos ya existentes.	Identificar los recursos de afrontamiento personales para poder brindarles una estrategia para sobrellevar los síntomas.	Espacio abierto de donde se pueden desplazar fácilmente.

Nota: La tabla presenta un taller orientado a fortalecer la autorregulación emocional y el autocuidado profesional docente mediante la identificación de recursos personales y la práctica de técnicas breves de afrontamiento. *Fuente:* Elaboración propia (2025).

Tabla 6

Taller de contención emocional

Tema	Actividad	Metodología	Objetivo	Recursos
Contención emocional en el ámbito docente	Ejercicio guiado de expresión y validación emocional	El facilitador introducirá el concepto de contención emocional y guiará a los docentes en una dinámica tales como respiración profunda, el semáforo, estiramiento para fortalecer su manejo emocional ante situaciones de estrés.	Desarrollar la capacidad de contener las emociones tanto propias como ajenas, fortaleciendo su bienestar emocional y su respuesta ante situaciones de estrés laboral.	Espacio abierto donde se puedan desplazar fácilmente.

Nota: La tabla presenta el taller de contención emocional dirigido a docentes, detallando el tema, actividades, metodología, objetivos y recursos necesarios para fortalecer el manejo emocional ante situaciones de estrés laboral. *Fuente:* Elaboración propia (2025).

Tabla 7*Taller de Realización personal y motivación intrínseca en la labor docente*

Tema	Actividad	Metodología	Objetivo	Recursos
Realización personal en el ejercicio docente	Dinámica de identificación y reflexión sobre logros personales y profesionales	El facilitador guiará una dinámica reflexiva orientada a que los docentes identifiquen y analicen sus logros personales y profesionales alcanzados a lo largo de su trayectoria docente. A través de ejercicios de autoanálisis y diálogo guiado, se facilitará la reflexión sobre cómo estas experiencias de logro contribuyen al fortalecimiento de la motivación intrínseca y al sentido de realización personal en la labor educativa.	Fortalecer la realización personal de los docentes mediante la identificación consciente de sus logros personales y profesionales, canalizando la satisfacción derivada de estos como fuente de motivación intrínseca en el ejercicio docente	Espacio amplio para trabajo grupal, hojas de trabajo, bolígrafos y pizarra.

Nota: La tabla describe un taller orientado a fortalecer la realización personal y la motivación intrínseca del docente mediante la identificación consciente de logros personales y profesionales.

Fuente: Elaboración propia (2025).

12. Conclusiones

La presente investigación permitió comprender de manera profunda los efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes de primaria del Colegio Santa Teresita, revelando la presencia de un desgaste emocional importante que afecta su bienestar y su desempeño profesional. A través de los resultados obtenidos, se logró identificar que el agotamiento emocional constituye la manifestación más predominante del síndrome de burnout en los participantes, evidenciando un cansancio físico y mental constante, producto de la carga laboral excesiva, las responsabilidades múltiples y la falta de recuperación emocional debido a la sobrecarga.

Pese a este agotamiento sostenido, se identificó que los docentes conservan una actitud empática hacia sus estudiantes y mantienen un compromiso significativo con su labor educativa, lo que indica la existencia de factores protectores asociados a la vocación y al sentido de propósito que otorgan a su trabajo. Esta disposición emocional positiva les permite conservar una elevada percepción de realización personal, manifestando satisfacción, orgullo y sentido de logro frente a los resultados obtenidos con sus alumnos, aun cuando las condiciones laborales sean demandantes.

En cuanto a los factores laborales que inciden en la aparición del burnout, se determinó la sobrecarga de tareas, la extensión de la jornada laboral fuera del horario institucional, la acumulación de responsabilidades administrativas, la falta de reconocimiento y la limitada remuneración económica como elementos que incrementan el nivel de estrés y fatiga en los docentes. También se identificaron dificultades en la comunicación y en la cohesión entre los distintos niveles educativos, lo que en algunos casos repercute en el clima organizacional y en la percepción de apoyo entre colegas.

Respecto a las estrategias de afrontamiento, se conoció que los participantes recurren principalmente a mecanismos adaptativos como la búsqueda de apoyo social, el descanso, la convivencia familiar, las actividades recreativas y la autorreflexión. Estas estrategias favorecen la regulación emocional y ayudan a disminuir los efectos del desgaste, permitiendo a los docentes mantener su equilibrio psicológico y continuar desarrollando su labor con compromiso y

responsabilidad. No se evidenciaron conductas de afrontamiento evitativas disfuncionales, lo cual muestra una adecuada capacidad de resiliencia ante las exigencias del entorno educativo.

Los hallazgos reflejan la necesidad de que las instituciones educativas promuevan políticas orientadas al bienestar laboral, que incluyan una distribución más equitativa de las tareas, oportunidades de descanso, reconocimiento del esfuerzo docente y espacios de acompañamiento emocional. Por lo que, en base a los resultados, se propusieron talleres preventivos enfocados en fortalecer el bienestar docente: psicoeducación sobre el burnout para reconocer señales tempranas, autorregulación emocional y autocuidado, contención emocional mediante técnicas de expresión y apoyo mutuo, y reconocimiento profesional para reforzar la motivación laboral. Estas acciones buscan reducir el desgaste emocional y promover un entorno laboral más saludable.

En términos metodológicos, el enfoque cualitativo empleado permitió acceder a la experiencia subjetiva de los docentes, ofreciendo una comprensión integral de cómo el síndrome de burnout impacta su salud psicológica. La triangulación de los instrumentos facilitó una visión coherente y profunda del fenómeno, validando los resultados obtenidos y reflejando la realidad vivida por los participantes en su entorno laboral.

Finalmente, esta investigación reafirma la importancia de cuidar la salud mental del personal docente como un pilar esencial para garantizar la calidad educativa. El bienestar del maestro no solo repercute en su desempeño, sino también en el clima emocional del aula y en la formación integral de los estudiantes. Por ello, se destaca la necesidad de continuar generando espacios de reflexión, prevención y apoyo institucional que promuevan una docencia más humana, equilibrada y emocionalmente sostenible.

13. Recomendaciones

A partir de los hallazgos obtenidos en la presente investigación, se vuelve necesario proponer una serie de pautas que orienten acciones futuras para la comprensión, prevención y atención del síndrome de burnout en el ámbito educativo. Estas sugerencias se presentan diferenciadas según el grupo que van dirigidas, de manera que cada uno cuente con lineamientos claros que respondan a las necesidades identificadas y contribuyan al fortalecimiento del bienestar docente y de la calidad educativa.

Recomendaciones para Futuros Investigadores

Se recomienda que futuras investigaciones continúen profundizando en el estudio del síndrome de burnout desde perspectivas más amplias y diversas, ampliando tanto el tamaño como la variedad de la muestra para incluir docentes de diferentes niveles y modalidades educativas. Asimismo, sería valioso integrar enfoques metodológicos mixtos que permitan complementar los hallazgos cualitativos con mediciones cuantitativas de prevalencia, generando una comprensión más integral del fenómeno. Se sugiere explorar con mayor detalle variables como el clima organizacional, el liderazgo institucional, la motivación laboral, la autoeficacia y la inteligencia emocional, con el fin de ampliar el marco interpretativo del burnout y visibilizar factores que pueden influir en su aparición o mitigación.

Recomendaciones para los Colegios y Centros Educativos

A los centros educativos se recomienda que fortalezca sus políticas de bienestar laboral mediante acciones orientadas a la promoción y prevención de la salud mental del personal docente, incorporando el reconocimiento institucional como una estrategia para fortalecer la motivación y el sentido de pertenencia. En este sentido, se sugiere la implementación de espacios de reconocimiento formal y simbólico, como eventos institucionales o la entrega de certificados, que valoren el esfuerzo y los logros del profesorado. Asimismo, resulta pertinente contar con el acompañamiento de un profesional de la salud mental que facilite espacios de orientación y apoyo emocional, así como talleres psicoeducativos sobre manejo del estrés, regulación emocional y realización personal. Estas acciones contribuyen a la construcción de un entorno laboral más humano y a la prevención del síndrome de burnout.

Recomendaciones para los Docentes

Se recomienda a los docentes fortalecer sus estrategias personales de afrontamiento, incorporando actividades que favorezcan su bienestar físico y emocional, tales como la práctica regular de actividad física, la organización de rutinas que les permitan desconectarse temporalmente de las exigencias laborales y la dedicación de espacios para el descanso y el disfrute personal. Asimismo, resulta importante fortalecer sus redes de apoyo, promoviendo la comunicación y el acompañamiento entre colegas, familia y personas significativas, así como buscar orientación y apoyo psicológico con profesionales de la salud mental cuando las demandas emocionales de la labor docente lo requieran. Participar activamente en espacios institucionales de integración, diálogo y reconocimiento también contribuye a reforzar el sentido de pertenencia, la motivación y la realización personal, favoreciendo una vivencia más equilibrada y saludable del ejercicio docente y previniendo el desgaste emocional asociado al síndrome de burnout.

Recomendaciones para la Sociedad

A la sociedad en general se le invita a reconocer el rol fundamental que desempeñan los docentes en el desarrollo de las nuevas generaciones y a valorar de manera más consciente el impacto emocional y laboral que implica su labor diaria. Fomentar una cultura de respeto, comprensión y apoyo hacia el trabajo docente contribuye a reducir la estigmatización del malestar emocional y a promover entornos más sensibles a las necesidades humanas. Reconocer el bienestar del docente como un componente esencial de la calidad educativa permite avanzar hacia una visión más humana y solidaria de la educación.

14. Referencias

- Apiquian Guitart, A. (2007). *El síndrome del burnout en las empresas*. Presentación realizada en el Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac, Mérida, Yucatán, México. Universidad Anáhuac México Norte.
- Avilés Escobar, M. B., y Rojas González, R. V. (2016). *Prevalencia del síndrome de burnout y su correlación con los factores organizacionales en los docentes de educación secundaria regular de la ciudad de Bluefields en el período agosto–noviembre 2016* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León]. Facultad de Ciencias Médicas.
- Blázquez Manzano, A., León-Mejía, A., Patiño-Alonso, M. C., & Feu, S. (2022). Burnout docente: Factores asociados y prevalencia en profesorado de educación primaria y secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(2), 78–86.
- Carlin, M., y Ruiz, J. (2010). El síndrome de burnout: Bases conceptuales y aplicaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26(3), 181–192.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9.ª ed.). McGraw-Hill.
- Francia Huapaya, J. M. (2021). *Síndrome de burnout en el personal del departamento de enfermería de un hospital de Cañete, 2020* [Tesis de licenciatura, Facultad de Psicología]. Lima, Perú.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- López-Gaitán, E. E., y Galeano-Martínez, M. E. (2021). *Síndrome de burnout en médicos residentes del Hospital Carlos Roberto Huembes, octubre 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Redemptoris Mater]. UNICA Repositorio Institucional.

- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C. (1993). *Burnout: A multidimensional perspective*. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 19–32). Taylor & Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Maslach, C. (2009). *Comprendiendo el burnout*. *Ciencia & Trabajo*, 11(32), 37–43.
- Maslach, C. (2014). *Entrevista con Arturo Juárez: El burnout no es una enfermedad, es un desajuste entre persona y ambiente laboral*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Maslach, C., y 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>
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad* (3.ª ed., C. Clemente, Trad.). Ediciones Díaz de Santos.
- Medina, M., López, R., y Gómez, L. (2023). *Metodología de la investigación cualitativa*. Editorial Universitaria.
- Mena Aburto, B. S., Cruz Alemán, D. R., & Guevara García, A. M. (2020). *Síndrome de estrés laboral asistencial en docentes de la UNAN-Managua, FAREM-Carazo, en el segundo semestre 2019*. *Revista Torreón Universitario*, 9(25). <https://doi.org/10.5377/torreon.v9i25.9852>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Clasificación Internacional de Enfermedades* (11.ª ed.; CIE-11). <https://icd.who.int/>
- Organización Mundial de la Salud. (2025, 8 de octubre). *Salud mental*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health>

Romero Basurto, E., Rodríguez Hernández, A., y Romero Rodríguez, S. (2013). El rol del docente en el contexto educativo actual: Un análisis desde la formación integral. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 18(58), 33–45.

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4.^a ed.). Limusa.

15. Anexo

Anexo 1

Anexo 1

Documentos de Validación de Instrumentos

Valoración global del instrumento

Validez de Contenido

Instrumento:

Nombre del instrumento evaluado:

- *Entrevista semi estructurada*
- *Grupo Focal*

Nombre del experto que realiza la evaluación:

Criterios de evaluación:

1. Claridad y redacción de los ítems

Excelente: (✓) Muy Buena: () Suficiente: () Insuficiente: ()

Observaciones: _____

2. Coherencia con los objetivos de la investigación

Excelente: (✓) Muy Buena: () Suficiente: () Insuficiente: ()

Observaciones: _____

3. Adecuación a la población objetivo

Excelente: (✓) Muy Buena: () Suficiente: () Insuficiente: ()

Observaciones: _____

4. Pertinencia del contenido con los indicadores

Excelente: (✓) Muy Buena: () Suficiente: () Insuficiente: ()

Observaciones: _____

5. Validez conceptual y relevancia

Excelente: (4) ☒ Muy Buena: () ☐ Suficiente: () ☐ Insuficiente: ()

Observaciones: _____

Criterios de Evaluación

- **Claridad y redacción de los ítems**

Se evalúa que cada ítem esté formulado de forma clara, precisa y comprensible, sin ambigüedades, facilitando su adecuada interpretación por los docentes evaluados.

- **Coherencia con los objetivos de la investigación**

Se analiza si los ítems del instrumento permiten recopilar información pertinente que responda directamente a los objetivos específicos del estudio.

- **Adecuación a la población objetivo**

Se valora si el lenguaje, estilo y contenido del instrumento son apropiados para docentes de primaria y/o secundaria, considerando su contexto académico y nivel educativo.

- **Pertinencia del contenido con los indicadores**

Se examina si los ítems abordan de forma adecuada los aspectos psicológicos relacionados con el Síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal), de acuerdo con los indicadores definidos.

- **Validez conceptual y relevancia**

Se evalúa si el instrumento presenta sustento teórico suficiente, y si permite identificar de forma ética y confiable los efectos del Burnout en la salud mental de los docentes, contribuyendo a su análisis e interpretación.

Valoración global del instrumento:

	Instrumento
Aprobado	☒
Pendiente	☐
Rechazado	☐
Venir a comité	☐



MSc. Karla Ramona Urbina Dávila Psicóloga

Master en Educación y Aprendizaje

Especialización en clínica stress, depresión, estrés postraumático

Email: kurbina7@unica.edu.ni

Móvil: [+505 89776042](tel:+50589776042)



Documentos de Validación de Instrumentos**Valoración global del instrumento****Validez de Constructo**

Instrumento:

Nombre del instrumento evaluado:

- *Entrevista semi estructurada*
- *Grupo Focal*

Nombre del experto que realiza la evaluación: Ing. Hazel María López Palacios

Criterios de evaluación:

1. Claridad y redacción de los ítems

Excelente: ☒ Muy Buena: () Suficiente: () Insuficiente: ()

Observaciones: _____

2. Coherencia con los objetivos de la investigación

Excelente: ☒ Muy Buena: () Suficiente: () Insuficiente: ()

Observaciones: _____

3. Adecuación a la población objetivo

Excelente: ☒ Muy Buena: () Suficiente: () Insuficiente: ()

Observaciones: _____

4. Pertinencia del contenido con los indicadores

Excelente: ☒ Muy Buena: () Suficiente: () Insuficiente: ()

Observaciones: _____

5. Validez conceptual y relevancia

Excelente: ☒ Muy Buena: () Suficiente: () Insuficiente: ()

Observaciones: _____

Criterios de Evaluación

▪ **Claridad y redacción de los ítems**

Se evalúa que cada ítem esté formulado de forma clara, precisa y comprensible, sin ambigüedades, facilitando su adecuada interpretación por los docentes evaluados.

▪ **Coherencia con los objetivos de la investigación**

Se analiza si los ítems del instrumento permiten recopilar información pertinente que responda directamente a los objetivos específicos del estudio.

▪ **Adecuación a la población objetivo**

Se valora si el lenguaje, estilo y contenido del instrumento son apropiados para docentes de primaria, considerando su contexto académico y nivel educativo.

▪ **Pertinencia del contenido con los indicadores**

Se examina si los ítems abordan de forma adecuada los aspectos psicológicos relacionados con el Síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal), de acuerdo con los indicadores definidos.

▪ **Validez conceptual y relevancia**

Se evalúa si el instrumento presenta sustento teórico suficiente, y si permite identificar de forma ética y confiable los efectos del Burnout en la salud mental de los docentes, contribuyendo a su análisis e interpretación.

Valoración global del instrumento:

	Instrumento
Aprobado	
Pendiente	
Rechazado	
Venir a comité	



Ing. Hazel María López Palacios

Profesora investigadora

Email: investigacion2@unica.edu.ni

Móvil: [+505 85606750](tel:+50585606750)

Anexo 2

Inventario de Burnout de Maslach

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	<i>Indicios de Burnout</i>
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		<i>Más de 26</i>
Despersonalización	5-10-11-15-22		<i>Más de 9</i>
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		<i>Menos de 34</i>

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 – 18	19 – 26	27 – 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 – 5	6 – 9	10 – 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 – 33	34 – 39	40 – 56

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

Anexo 3

Carta de Autorización para Investigación

Managua, Nicaragua

2 de octubre, 2025

Sor. Zoila Argentina Deras Ochoa

Directora General

Colegio Santa Teresita

Estimada Sor Zoila.

Nos dirigimos respetuosamente a usted para presentarnos como equipo investigador pertenecientes al último año de la carrera de Psicología. Actualmente como parte de los procesos académicos llevados a cabo en la Universidad Católica Redemptoris Mater (UNICA), estamos desarrollando nuestro trabajo monográfico como forma de culminación de estudios con el tema: **Efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes del Colegio Santa Teresita en Masaya**. Por lo anterior, solicitamos formalmente su apoyo y autorización para llevar a cabo esta investigación académica, bajo los términos y condiciones que se detallan a continuación:

Descripción	La presente investigación tiene como objetivo general analizar los efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes del Colegio Santa Teresita en Masaya. A través de un enfoque cualitativo, se busca identificar los síntomas frecuentes, la percepción de los docentes de los factores laborales asociados al desarrollo de este síndrome, conocer las estrategias personales de afrontamiento empleadas por los docentes y proponer medidas orientadas a su prevención. En el contexto del Colegio Santa Teresita, este estudio representa una oportunidad para escuchar directamente la percepción de los docentes y valorar sus experiencias cotidianas en el ejercicio académico. Los hallazgos podrán aportar información útil para fortalecer prácticas de acompañamiento, autocuidado y apoyo institucional que promuevan el bienestar docente, desde una mirada comprensiva y respetuosa. Asimismo, esta investigación contribuye al campo de la psicología organizacional y la salud mental en entornos educativos, fomentando una mayor conciencia sobre la importancia de crear condiciones laborales que prevengan el agotamiento emocional. Además, esta investigación se alinea con los principios del desarrollo sostenible y el bienestar laboral. Contribuye al ODS 3: Salud y Bienestar, al promover la prevención del desgaste emocional en el entorno laboral docente, y al ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico, al abordar condiciones que afectan la dignidad y productividad del trabajo. Asimismo, guarda relación con el Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022–2026, específicamente con el objetivo de garantizar la tutela y aplicación de los derechos humanos y laborales de todo el pueblo nicaragüense, al considerar el síndrome de burnout como un obstáculo que deteriora la calidad de vida y la salud psicológica de los trabajadores. Conocer la perspectiva de los docentes permitirá generar insumos que contribuyan a prevenir sus efectos y promover entornos educativos más saludables y sostenibles.
-------------	---

Metodología	La presente investigación se desarrollará bajo un enfoque cualitativo fenomenológico-hermenéutico, con una profundidad descriptiva-explicativa, con un diseño de campo, con una aplicabilidad de tipo aplicado y una temporalidad transversal. La población está conformada por docentes de primaria y/o secundaria del Colegio Santa Teresita, seleccionados mediante un muestreo teórico, intencionado y homogéneo. La investigación tiene como finalidad conocer la perspectiva de los docentes acerca de los efectos del síndrome de burnout en su salud psicológica y las estrategias de afrontamiento que emplean. Para ello, se aplicarán tres instrumentos: el Inventario de Burnout de Maslach para Educadores (MBI-ES), entrevistas semi estructuradas y un grupo focal. Esta combinación metodológica permitirá explorar en profundidad las experiencias situadas, síntomas y la percepción de los docentes en cuanto a los factores asociados al síndrome de burnout en el contexto escolar.
--------------------	---

A través de la presente, nos comprometemos a que toda la información recolectada sea manejada con estricta confidencialidad y utilizada exclusivamente para fines académicos, respetando los lineamientos éticos y legales vigentes. Asimismo, entregaremos un informe final con los resultados y hallazgos relevantes que puedan ser de interés para el Colegio Santa Teresita.

Autorización:

- ☐ Autorizado
☐ No Autorizado

Comentarios o condiciones:

Nombre: Zeila Argentina de las Ochoa

Cargo: Directora

Firma: [Firma manuscrita]



Agradecemos de antemano su apoyo y colaboración para llevar a cabo esta investigación. Para cualquier consulta o aclaración, por favor no dude en contactarnos a través de los datos proporcionados. Quedamos atentos a su amable respuesta.

Por este medio, quienes suscriben:

Giselle Ariana Baltodano Salgado / gbaltodano@unica.edu.ni / 7879-0918

Cielo Celeste Tapia Membreño / Ctapia4@unica.edu.ni / 5764-4144

16. Apéndice

Apéndice A

Instrumento para la Búsqueda de la Información para la Investigación.

Entrevista semi estructurada

La presente investigación titulada *“Efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes de primaria del Colegio Santa Teresita en Masaya”* se desarrollará bajo los principios éticos fundamentales que garantizan el respeto a los participantes, la confidencialidad de la información y el uso responsable de los datos recolectados.

En primer lugar, antes de la aplicación del instrumento se proporcionará a los docentes información clara y suficiente sobre los objetivos de la investigación, la finalidad de los datos obtenidos y su derecho a decidir libremente su participación. Para ello, se les presentará un consentimiento informado, en el que se explicitará que su colaboración es completamente voluntaria y que podrán retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Asimismo, se garantizará la confidencialidad y el anonimato de los participantes. Los datos personales no serán divulgados ni asociados a las respuestas emitidas, y la información se empleará exclusivamente para fines académicos y científicos. La recolección y el almacenamiento de los datos se realizará de manera segura, cumpliendo con estándares éticos de integridad y protección de la información.

De igual forma, se velará por el principio de no maleficencia, asegurando que los instrumentos no generen daño psicológico a los participantes. En caso de que durante la investigación se identifiquen señales de malestar emocional significativo, se les orientará sobre los recursos de apoyo disponibles dentro y fuera de la institución.

Por último, se promoverá el principio de beneficencia, procurando que los resultados de este estudio contribuyan a generar propuestas de mejora en la salud laboral y el bienestar psicológico del profesorado. De esta manera, la investigación no solo se limita a describir la problemática,

sino que busca aportar al desarrollo de acciones institucionales para la prevención y atención del síndrome de burnout en el ámbito académico. A continuación, su contenido:

Objetivo 2: Analizar las percepciones del profesorado acerca de los factores que contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout en su contexto laboral.

I. Percepciones sobre carga y horario laboral¹:

1. ¿Podría describirme cómo suele ser su jornada laboral típica como docente de primaria?
2. ¿Puede cumplir con todas sus tareas dentro de su horario de trabajo, o necesita seguir trabajando fuera de su jornada por la cantidad de trabajo que tiene?
3. ¿Siente que puede desconectarse del trabajo fuera del horario laboral, es decir, en su tiempo de descanso y de ocio?
4. ¿La carga laboral se mantiene igual durante todo el ciclo escolar, o existen momentos en el que aumenta? ¿Qué situaciones específicas lo provoca?
5. ¿Además de sus funciones, le asignan tareas que no le corresponden?

II. Percepciones sobre el clima organizacional:

6. ¿Cómo describiría el ambiente laboral en su modalidad o en el colegio en general?
7. ¿Se siente acompañado/a o apoyado/a por sus compañeros(as) de trabajo en momentos de estrés laboral?
8. ¿Considera que puede expresar libremente sus ideas, dificultades o necesidades en su entorno laboral? ¿Qué sucede cuando lo hace?
9. ¿Considera que hay un ambiente de respeto y colaboración en el equipo?
10. ¿La institución le brinda los recursos necesarios (materiales, tecnológicos, humanos) para cumplir con su trabajo? ¿Qué impacto tiene esto en su trabajo?

III. Percepciones sobre remuneración y reconocimiento

11. ¿Siente que su salario es acorde a su puesto, sus funciones y responsabilidades?

¹ Las categorías de análisis reales como: percepciones sobre carga y horario laboral, percepciones sobre el clima organizacional y percepciones sobre remuneración y reconocimiento, fueron retomadas de las dimensiones de la escala de Maslach (cansancio emocional, baja realización personal, despersonalización).

12. ¿De qué manera se le reconoce su esfuerzo o desempeño en el colegio? ¿Se siente valorado/a?
13. ¿Qué tipo de retroalimentación recibe sobre su labor académica? ¿Qué significado tiene esto para usted?

Apéndice B

Instrumento para la Búsqueda de la Información para la Investigación.

Grupo Focal

La presente investigación titulada *“Efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes de primaria del Colegio Santa Teresita en Masaya”* se desarrollará bajo los principios éticos fundamentales que garantizan el respeto a los participantes, la confidencialidad de la información y el uso responsable de los datos recolectados.

En primer lugar, antes de la aplicación del instrumento se proporcionará a los docentes información clara y suficiente sobre los objetivos de la investigación, la finalidad de los datos obtenidos y su derecho a decidir libremente su participación. Para ello, se les presentará un consentimiento informado, en el que se explicitará que su colaboración es completamente voluntaria y que podrán retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Asimismo, se garantizará la confidencialidad y el anonimato de los participantes. Los datos personales no serán divulgados ni asociados a las respuestas emitidas, y la información se empleará exclusivamente para fines académicos y científicos. La recolección y el almacenamiento de los datos se realizará de manera segura, cumpliendo con estándares éticos de integridad y protección de la información.

De igual forma, se velará por el principio de no maleficencia, asegurando que los instrumentos no generen daño psicológico a los participantes. En caso de que durante la investigación se identifiquen señales de malestar emocional significativo, se les orientará sobre los recursos de apoyo disponibles dentro y fuera de la institución.

Por último, se promoverá el principio de beneficencia, procurando que los resultados de este estudio contribuyan a generar propuestas de mejora en la salud laboral y el bienestar psicológico del profesorado. De esta manera, la investigación no solo se limita a describir la problemática, sino que busca aportar al desarrollo de acciones institucionales para la prevención y atención del síndrome de burnout en el ámbito académico. A continuación, su contenido:

Objetivo 3: Conocer las estrategias de afrontamiento personales empleadas por los docentes para manejar los efectos del burnout.

I. Estrategias emocionales y cognitivas²

- a. ¿Qué emociones surgen durante su jornada laboral?
- b. ¿Qué emociones suelen experimentar en momentos de mayor carga laboral o presión académica?
- c. ¿Qué suelen hacer para gestionar esas emociones o pensamientos que surgen en esos momentos de tensión?
- d. ¿Tienen alguna actividad, hábito o rutina que les ayude a mantener el equilibrio emocional durante el semestre?

II. Estrategias conductuales

- a. ¿Suelen hablar con alguien sobre sus preocupaciones laborales o personales cuando se sienten agobiados? ¿Con quiénes?
- b. ¿Qué tipo de actividades o espacios fuera del trabajo les ayudan a desconectar y recuperar energía?

III. Estrategias evitativas

- a. ¿Alguna vez han optado por evitar ciertas responsabilidades laborales como forma de manejar el cansancio o el estrés?
- b. ¿Han notado en ustedes o compañeros conductas como el consumo excesivo de café, cigarrillos, alcohol, u otras formas de escape cuando se sienten sobrecargados?
- c. ¿Cómo valora usted la opción de acudir personalmente a ayuda psicológica para afrontar el estrés asociado a su trabajo docente?

² Las categorías de análisis reales como: percepciones sobre carga y horario laboral, percepciones sobre el clima organizacional y percepciones sobre remuneración y reconocimiento, fueron retomadas de las dimensiones de la escala de Maslach (cansancio emocional, baja realización personal, despersonalización).

Apéndice C

Consentimiento Informado – Entrevista Semi Estructurada

Consentimiento Informado – Entrevista Semi Estructurada

Yo, _____, he sido informado(a) de que se me invita a participar voluntariamente en la investigación titulada **“Efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes de primaria del Colegio Santa Teresita en Masaya”**, cuyo objetivo es analizar las percepciones del profesorado acerca de los factores que contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout en el contexto laboral, con el fin de generar propuestas que mejoren la salud psicológica y el bienestar docente.

Se me ha explicado que mi participación consistirá en una **entrevista semi estructurada** con una duración aproximada de 30 a 45 minutos. Durante la entrevista se abordarán temas relacionados a la percepción de mi carga laboral, el clima organizacional, la remuneración y el reconocimiento en mi entorno de trabajo. Comprendo que esta conversación podrá ser grabada únicamente para fines de análisis, y que la información será tratada con absoluta confidencialidad.

Se me ha informado que mi participación es completamente voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento, sin que esto genere consecuencias negativas para mí. Asimismo, entiendo que mis datos personales no serán divulgados ni asociados con las respuestas que proporcione, y que toda la información será utilizada exclusivamente para fines académicos y científicos.

Se me ha garantizado que no existen riesgos significativos derivados de mi participación. Sin embargo, en caso de que experimente algún malestar emocional durante la entrevista, podré interrumpir mi participación y se me orientará sobre los recursos de apoyo disponibles. También se me ha informado que los resultados de esta investigación podrán contribuir al desarrollo de acciones institucionales que promuevan el bienestar laboral y psicológico del profesorado.

Habiendo recibido esta información de manera clara y suficiente, declaro que he comprendido los objetivos, el procedimiento y las condiciones de mi participación. Por lo tanto, manifiesto mi consentimiento libre y voluntario para formar parte de esta investigación.

Firma de la persona participante: _____

Fecha: ____/____/____

Firma de las investigadoras:

Nombre investigadora 1 _____

Nombre investigadora 2 _____

Apéndice D

Consentimiento Informado – Grupo Focal

Consentimiento Informado – Grupo Focal

Yo, _____, he sido informado(a) de que se me invita a participar voluntariamente en la investigación titulada **“Efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes de primaria del Colegio Santa Teresita en Masaya”**, cuyo objetivo es conocer las estrategias de afrontamiento personales empleadas por los docentes para manejar los efectos del síndrome de burnout, con el propósito de generar propuestas que favorezcan su bienestar psicológico y laboral.

Se me ha explicado que mi participación consistirá en integrar un **grupo focal** con una duración aproximada de 60 a 90 minutos. En esta sesión se realizará una conversación guiada sobre las estrategias emocionales, conductuales y evitativas que utilizamos los docentes frente al estrés laboral. Comprendo que la sesión podrá ser grabada únicamente con fines de análisis y que la información obtenida será tratada bajo estricta confidencialidad.

Se me ha informado que mi participación es completamente voluntaria y que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento sin que esto tenga repercusiones negativas. Entiendo que mis datos no serán revelados ni vinculados con las opiniones expresadas, y que toda la información será utilizada exclusivamente para fines académicos y científicos.

Se me ha asegurado que no existen riesgos significativos asociados a mi participación. En caso de experimentar malestar emocional durante la sesión, se me brindará la opción de detener mi participación y recibir orientación sobre recursos de apoyo. Asimismo, entiendo que los resultados de esta investigación podrán contribuir a la creación de estrategias institucionales orientadas al bienestar docente.

Habiendo recibido esta información de manera clara y suficiente, declaro que he comprendido los objetivos, el procedimiento y las condiciones de mi participación. Por lo tanto, manifiesto mi consentimiento libre y voluntario para formar parte de esta investigación.

Firma de la persona participante: _____

Fecha: ____/____/____

Firma de las investigadoras:

Nombre investigadora 1 _____

Nombre investigadora 2 _____

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS DE PUBLICACIÓN

Nosotras, Giselle Ariana Baltodano Salgado con cédula de identidad 888-121102-1003V, y Cielo Celeste Tapia Membreño con cédula de identidad 001-020702-1049W, egresadas del programa académico de Licenciatura en Psicología declaramos que:

El contenido del presente documento es un reflejo de nuestro trabajo personal, y toda la información que se presenta está libre de derechos de autor, por lo que, ante cualquier notificación de plagio, copia o falta a la fuente original, nos hacemos responsables de cualquier litigio o reclamación relacionada con derechos de propiedad intelectual, exonerando de toda responsabilidad a la Universidad Católica Redemptoris Mater (UNICA).

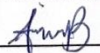
Así mismo, autorizamos a UNICA por este medio, publicar la versión aprobada de nuestro trabajo de investigación, bajo el título "Efectos del síndrome de burnout en la salud psicológica de los docentes de primaria del Colegio Santa Teresita en Masaya" en el campus virtual y en otros espacios de divulgación, bajo la licencia Atribución-No Comercial-Sin derivados, irrevocable y universal para autorizar los depósitos y difundir los contenidos de forma libre e inmediata.

Todo esto lo hacemos desde nuestra libertad y deseo de contribuir a aumentar la producción científica. Para constancia de lo expuesto anteriormente, se firma la presente declaración en la ciudad de Managua, Nicaragua a los 06 días del mes diciembre de 2025.

Atentamente,

Giselle Ariana Baltodano Salgado

xxgisellebaltodanoxx@gmail.com

Firma: 

Cielo Celeste Tapia Membreño

cielotap0228@gmail.com

Firma: 