

13

BURNOUT:

**EL SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL EN UN DOCENTE
DE ESCUELA UNITARIA Y MULTIGRADO**



BURNOUT:

EL SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL EN UN DOCENTE DE ESCUELA UNITARIA Y MULTIGRADO

BURNOUT: OCCUPATIONAL BURNOUT SÍNDROME IN A TEACHER AT A UNITARY AND MULTIGRADE SCHOOL

Magnolia Guadalupe Flores-Gaspar¹

E-mail: magnolia.minuscula@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-7392-3306>

¹ Universidad Pablo Latapí Sarre. México.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Flores-Gaspar, M. G. (2026). Burnout: el síndrome de desgaste profesional en un docente de escuela unitaria y multigrado. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 9(6), 125-135.

Fecha de presentación: 22/07/2026

Fecha de aceptación: 27/09/2026

Fecha de publicación: 01/11/2026

RESUMEN

La exigencia hacia la labor docente ha sido de gran impacto para quienes lo ejercen, la constante exigencia ha sido intensa, incrementando con el paso de los años y contribuyendo a un deterioro progresivo. El burnout o síndrome de desgaste profesional se define como el agotamiento físico y emocional que es causado por la sobrecarga laboral, el estrés ante el enfrentamiento de situaciones que se enfrenta día con día en el aula y la falta de orientación para darles un manejo correcto; repercutiendo de manera alarmante en la vida diaria del educador. El presente estudio se basa en una investigación cualitativa la cual expone testimonios reales de personas, quienes comparten sus experiencias y cómo contienden ante los obstáculos que se les presentan, como: la frustración, la impotencia, el estrés, el desgaste emocional y la ansiedad. La salud mental es un ámbito al que se debe dar prioridad, pero no solo es responsabilidad de él, sino también de todas y todos quienes forman parte de su entorno laboral y social, a raíz de las cuales se sugieren entornos en los que se pueda brindar orientación y apoyo a docentes, con la intención de salvaguardar la salud socioemocional y crear espacios sanos y seguros donde pueda desenvolverse.

Palabras clave:

Salud mental, docente, burnout.

ABSTRACT

The demands placed on the teaching profession have had a significant impact on educators, with persistent and increasingly intense pressures over the years contributing to a progressive deterioration in their well-being. Burnout syndrome, or professional burnout, is characterized by physical and emotional exhaustion resulting from excessive workload, stress associated with dealing with the situations encountered daily in the classroom, and a lack of guidance on how to manage such situations effectively. These factors can have alarming repercussions on educators' daily lives. The present study is based on a qualitative research approach that examines the real-life testimonies of individuals who share their experiences and describe how they cope with the obstacles they encounter, including frustration, helplessness, stress, emotional exhaustion, and anxiety. Mental health is an area that should be given priority; however, responsibility for promoting it does not lie solely with educators, but also with all those who are part of their professional and social environment. Therefore, the study suggests the development of supportive environments that provide teachers with guidance and assistance, with the aim of safeguarding their socio-emotional well-being and creating healthy and safe spaces in which they can perform their professional duties and develop personally.

Keywords:

Mental health, educator, burnout.

INTRODUCCIÓN

El trabajo en el aula constituye una labor de gran importancia y, al mismo tiempo, altamente demandante, pues implica una elevada responsabilidad en la formación y el bienestar de los estudiantes. La tarea docente requiere actuar desde un plano en el que los valores y las prácticas profesionales constituyan la base para fomentar y brindar un espacio armonioso a las y los alumnos. En este sentido, Hernández-Bautista & Estrada-Girón (2026) destacan la relevancia de la educación emocional en las escuelas primarias rurales y señalan que las prácticas docentes y las experiencias escolares se encuentran estrechamente vinculadas con las condiciones institucionales en las que se desarrolla la labor educativa.

Si bien el síndrome de burnout ha sido ampliamente estudiado en el ámbito docente, gran parte de las investigaciones lo aborda desde una perspectiva general, sin profundizar en las particularidades de quienes laboran en organizaciones unitarias y multigrado. Por ello, resulta importante prestar atención a la salud mental de estos profesionales, debido a la sobrecarga y al estrés constante a los que pueden estar expuestos. En este tipo de organización, el docente puede asumir simultáneamente funciones pedagógicas, directivas, administrativas y, en algunos casos, de mantenimiento, lo que incrementa la diversidad y complejidad de sus responsabilidades. Estas condiciones evidencian la necesidad de analizar cómo la combinación de múltiples funciones y las particularidades institucionales del contexto escolar repercuten en la salud mental, el bienestar personal y el desempeño profesional del docente.

El burnout ha sido estudiado ampliamente a través del tiempo, pero aún es necesario enfocarse y profundizar de qué manera puede afectar a un docente de organización unitaria y multigrado. Por medio de este estudio que busca visibilizar las experiencias de los docentes que desempeñan esta labor y que, además de cumplir como docente frente a grupo, asumen diversas responsabilidades específicas y necesarias para el funcionamiento de una escuela.

De acuerdo a la investigación de los autores Navas & Tovar (2026) la definición del síndrome de Burnout, el cual fue introducido por Freudenberg (1974) tiene origen en la ciudad de Nueva York, donde comenzó sus estudios en pacientes que presentaban un agotamiento por sobrecarga de trabajo, presentando un deterioro en su desempeño laboral, y quien lo describió como un estado de agotamiento emocional y físico derivado de la sobrecarga laboral en profesiones de ayuda; Por otro lado, los autores Monreal et al. (2025) sostienen que el síndrome de burnout ha sido definido como una manifestación específica del estrés laboral crónico que surge cuando las demandas profesionales exceden de manera constante los recursos personales disponibles para afrontarlas. Lo describen como una forma específica de estrés originada por

la presión creciente en el ámbito laboral, que puede llevar a la saturación física/mental del individuo; la Organización Mundial de la Salud (2019) lo describe como un conjunto de tareas laborales que sobrecargan la mente del docente, provocando repercusiones en su vida diaria, teniendo como consecuencia un deterioro físico y mental; mientras que Maslach & Jackson (1981) lo conceptualizaron como un síndrome tridimensional compuesto por: agotamiento emocional: sentimientos de cansancio y falta de energía para afrontar la jornada laboral, despersonalización que se traducen en actitudes negativas, distantes o cínicas hacia las personas con las que se trabaja, lo que conlleva a una baja realización personal, identificada con percepción de ineficacia y falta de logros profesionales. La vida laboral en estos contextos exige otro nivel de compromiso, no solo en el aula, sino también al nivel administrativo y directivo, ya que en este contexto se deben cubrir estas tareas para que la escuela esté en funcionamiento como es debido; De acuerdo a World Health Organization, el Burnout o síndrome de agotamiento profesional se define como: el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha gestionado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: sensación de agotamiento o falta de energía; mayor distanciamiento mental del trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo; eficacia profesional reducida.

Los riesgos para la salud mental en el trabajo pueden incluir los siguientes: insuficiencia de capacidades o su empleo insuficiente en el trabajo; cargas o ritmo de trabajo excesivos, falta de personal; horarios excesivamente prolongados, antisociales o inflexibles; falta de control sobre el diseño o la carga del trabajo; condiciones físicas de trabajo inseguras o deficientes; cultura institucional que permite los comportamientos negativos; apoyo limitado por parte de colegas o supervisión autoritaria; violencia, acoso u hostigamiento; discriminación y exclusión; funciones laborales poco definidas; promoción insuficiente o excesiva; inseguridad laboral, remuneración inadecuada o escasa inversión en el desarrollo profesional; y demandas conflictivas para la conciliación de la vida familiar y laboral (Organización Mundial de la Salud, 2026); y como lo resume los autores Maslach & Leiter (2016) la sobrecarga laboral contribuye al agotamiento al mermar la capacidad de las personas para cumplir con las exigencias del trabajo. Cuando esta sobrecarga se convierte en una condición laboral crónica, hay pocas oportunidades para descansar, recuperarse y restablecer el equilibrio.

Con el paso del tiempo, las generaciones, los contextos educativos y las formas de enseñanza han experimentado constantes transformaciones, mismas que impactan directamente a los actores que se involucran en el proceso, tal como fue la pandemia por COVID-19, donde todo eso que se conocía como aula de aprendizaje se tuvo que readaptar, este suceso, así como trajo una crisis al sistema también produjo avances y beneficios, como el acceso a nuevas tecnologías, recursos digitales,

materiales educativos y redes sociales facilitaron, y siguen facilitado diversos procesos de enseñanza y aprendizaje; sin embargo, estos avances han traído consigo mayores exigencias para el docente, es decir, con esta pandemia nació una nueva etapa en la educación, donde se amerita una preparación constante, que permita a los docentes cumplir con las exigencias que las mismas generaciones requieren hoy en día.

La escuela es un espacio de trabajo constante, de aprendizaje, pero también es un espacio que puede generar conflictos, trayendo consigo estrés al docente debido a la interacción constante con los diferentes actores que componen este escenario y su respuesta ante los diferentes estímulos, mismos que repercuten directamente en el trabajo que se realiza. Este artículo presenta las vivencias de docentes que laboran en el estado de Hidalgo, dentro de la región Sierra y Huasteca, y quienes, por derecho solicitaron omitir datos que puedan dar su ubicación específica de su centro de trabajo, con la finalidad de cuidar su privacidad. A través de sus testimonios se recuperan experiencias de aprendizaje, crecimiento profesional y satisfacción, pero también situaciones que han derivado en desgaste emocional, estrés y afectaciones a su salud mental, problemáticas que, en muchos casos, no han sido atendidas oportunamente o adecuadamente por las autoridades educativas, apoyándose en el método cualitativo por medio de Demandas-Recurso Laborales. Este estudio se contextualiza en la labor docente de organización unitaria y multigrado. Es importante rescatar que los docentes enfrentan diariamente diferentes obstáculos en el aula, desde las actitudes del grupo, sus acciones, la respuesta de los padres de familia, el trabajo con otros docentes (en este caso compañeros o jefes inmediatos) relatando como su salud mental es un factor muy importante en el desenvolvimiento y la resiliencia ante estas situaciones que se enfrentan, aunado a la carga laboral y administrativa, el estrés, el manejo de emociones que deben dominar para no colapsar en el momento menos esperado.

Uno de los factores principales que repercute en el síndrome de Burnout, es el estrés laboral, el cual se manifiesta, de acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el 75 % de los mexicanos experimenta fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos. Y eso no es todo. Es posible que ver a tus compañeros experimentar el síndrome de desgaste profesional—conocido en el mundo anglosajón como *burnout*—también esté afectándote porque, como explica el IMSS: “el estrés es potencialmente contagioso, ya que estar cerca o visualizar a otras personas en situaciones de estrés puede aumentar los niveles de cortisol del observador” (Paz, 2026). Por otro lado, se considera que el estrés laboral en el ámbito educativo aparece cuando las exigencias del entorno superan los recursos disponibles del docente, afectando su bienestar físico y emocional. Factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo

institucional y los conflictos interpersonales contribuyen directamente a este fenómeno. Como consecuencia, la calidad de la enseñanza se ve comprometida. El agotamiento dificulta la planificación de clases y la atención a las necesidades del estudiantado (Romero Santana, 2025).

Es por ello la importancia de la salud mental en el docente, esta influye directamente en el desenvolvimiento y formación de sus alumnos, así como en el ambiente que se genera dentro de la institución. Cuidar la salud mental de los profesores es esencial para garantizar un entorno educativo óptimo. **Cuando los educadores están emocionalmente bien, son más capaces de enfrentar los desafíos inherentes a la enseñanza con claridad y efectividad;** además, les permite establecer conexiones más sólidas con sus estudiantes, fomentando así un ambiente de aprendizaje positivo y de apoyo mutuo (Hernández, 2024).

Para esto es necesario crear espacios y tiempos donde se le permita al docente acudir, recibir ayuda y orientación para enfrentar las situaciones con inteligencia emocional y resiliencia. Para empaparse un poco más sobre el tema es necesario explorarlo, conocerlo y saber que existe para que pueda llegar esta información a más docentes y sea un aporte para cuidar su salud mental hoy en día.

El objetivo principal de este estudio es analizar las experiencias de docentes que laboran en organizaciones unitarias y multigrado en relación al síndrome de Burnout, identificando situaciones y condiciones laborales que contribuyen al agotamiento, así como las repercusiones en la salud mental, vida personal y desempeño profesional. De igual manera, se busca conocer estrategias que favorezcan la regulación emocional, el manejo de estrés y la prevención del agotamiento laboral. Asimismo, se pretende contribuir a la visibilización y comprensión de una problemática que afecta particularmente a docentes con múltiples funciones dentro de la organización escolar.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con diseño de carácter descriptivo e interpretativo, con la finalidad de comprender las experiencias y percepciones de las docentes respecto a las condiciones laborales a las que se enfrentan. Este enfoque permitió abordar desde un punto más realista a la vivencia que se experimenta día a día. A grandes rasgos el estudio se realizó en zonas de la Sierra y Huasteca Hidalguense.

La comunidad participante en el estudio está conformada por en seis docentes de educación Preescolar con organización de docentes unitarias y/o multigrado, los cuales se analizaron y los cuales fueron víctimas ante situaciones de abuso laboral, psicológico y físico, causando un alto nivel de estrés y, en algunos casos, secuelas físicas. Las

maestras unitarias han declarado que el cansancio crónico que traen todas estas situaciones influye en su desenvolvimiento frente a grupo, perjudicando principalmente a las niñas y niños que se encuentran bajo su cargo, pues la calidad de trabajo que ofrecen es decadente, ya que su energía es consumida por situaciones ajenas a la labor dentro del aula, por ejemplo: la carga administrativa, conflictos entre o con padres de familia, o la respuesta del mismo grupo al cual atienden.

Las docentes que fueron entrevistadas con la finalidad de obtener perspectivas diferentes del trabajo docente y cómo influye en su desenvolvimiento frente a grupo, y quienes contextualizan brevemente su labor y dicho testimonio se detona a raíz de la siguiente pregunta: ¿Cuál ha sido la experiencia que más te ha marcado durante tus años de servicio como docente en un contexto donde cumples funciones más allá de la de estar frente a grupo y que consideras ha generado un impacto negativo en tu vida diaria?

El siguiente análisis se basa en el modelo de Demandas-Recursos Laborales (Bakker & Demerouti, 2007) que explica cómo el agotamiento aparece cuando las exigencias del trabajo superan de forma sostenida los recursos disponibles. Bajo este marco, el *burnout* de los docentes no es una falla de carácter: es el resultado de un sistema que exige mucho y provee poco, trayendo consigo graves consecuencias en el desempeño laboral docente.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los presentes resultados son en base y descritos por cada docente involucrada, y las cuales están relacionadas y manifestaron síntomas sobre el Burnout. Conversando con la educadora Testimonio 1 quien tiene 14 años laborando como docente unitaria, comenta lo siguiente: Este ciclo escolar 2025-2026 fue muy diferente; Tengo el apoyo de la mayoría de las mamás colaborando muy responsable conmigo pero una mamá fue la que este curso me enseñó a descubrir que a veces por más que te inspires o quieras trabajar bien no se puede, ella se encargó de minimizar mi trabajo, llevando con esto llamadas de atención ante las autoridades y así mismo hacer dudar mi trabajo de todos los años anteriores por el simple hecho de no hacer lo que ella quería y esto trajo como consecuencia todo esto haciendo el ciclo escolar muy difícil para las demás mamás como para mí, si se realizaron las actividades, pero unas favoreciendo a ella y las demás mamás solo lo hacían por cumplir. Algo que si me afectó mucho fue que las autoridades educativas se pusieron más a favor de esa mamá apoyando y dudando de mi trabajo eso emocionalmente me afecta porque no había tenido ninguna mancha en mi trabajo. Afortunadamente tengo mamás que siempre me apoyan con palabras de aliento y haciendo saber la importancia de mi trabajo. Ser unitaria es una experiencia muy bonita, pero así mismo muy difícil pues todo recae en ti; aun así, me gusta mi trabajo.

La siguiente docente pidió mantenerse en anonimato: Testimonio 2. Docente con 12 años de servicio, trabajé en una escuela multigrado y bidocente, donde mi “directora” me hizo la vida imposible durante mi transición. la nombraré B, la maestra B, comenzó a hostigarme argumentando que yo hablaba mal de ella con mis padres de familia, cuando nunca fue así, lamentablemente a la zona llegó su hermana A, quien comenzó a complicar la situación aumentando y distorsionando la información para respaldar a su hermana A. la situación fue escalando a un grado que me fue imposible tener paz durante mis horas de trabajo, el ambiente se sentía tenso y B solo busca un pretexto para quejarse de mí o llamarme la atención, cuando, durante ese año cuando mi estancia se volvió un infierno, me esforcé al doble para evitar sanciones por parte de mi compañera, llegaba temprano, cumplía con planeaciones, atendía sus indicaciones, todo para evitar un conflicto. Un día de la nada, me manda a hablar B a un aula donde se encontraba la supervisora y con el respaldo de su hermana A, comenzaron a llamarme la atención, levantándome un exhorto con el argumento de que hablé mal de ella, argumento sin validez y mismo que fue consensado por la supervisora. Nada de esto tenía fundamentos, por lo que exigí que me dieran una, solo UNA prueba que avalara esta información, pero no recibí ninguna. Decidí informarme y prepararme para enfrentar esta situación, como todos sabemos un exhorto es algo que marca y daña tu currículum de por vida. Al recibir orientaciones, me comunicaron lo siguiente: al cometer una falta (siempre y cuando esté fundada) se hace un llamado de atención verbal, se procede a las llamadas de atención por escrito (que deben ser tres) para ahora sí proceder al exhorto, procedimiento que la Mtra. B no hizo. La situación llegó a tal grado que llegó el enfrentamiento al mano del Sindicato, quienes escucharon ambas versiones, pero se mantuvieron neutros; le pidieron pruebas a la Mtra. B. quien solo buscaba entre papeles diciendo que ahí las tenía y nunca encontró nada, se puso a berrear, gritar y actuó como una demente argumentando que ella tenía la razón, hubo una pausa y me solicitaron que quedara ahí la situación, pues era desgastante y la Mtra. B no entendía razones, yo solo solicité que se anulara el exhorto que me elaboraron (ya que no tenía fundamento) pero no hubo respuesta. El único apoyo que recibí fue mi cambio para el siguiente ciclo, situación que me relajó un poco, pero esa Mtra. B me hizo vivir un infierno en mi propia escuela, fue muy desgastante, lloré demasiado por las injusticias que sufrí, pero logré salir adelante. Lamentablemente esas dos personas Mtra. B y Mtra. A. siguen acosándome por redes sociales, intentando denigrar y ensuciar mi imagen, haciendo comentarios ofensivos, no solo a mí también a otras compañeras que han vivido experiencias similares a manos de esas dos personas.

Durante el diálogo entablado con una docente (Testimonio 3), comenta su experiencia de la siguiente manera: Todo comenzó cuando dos alumnos tuvieron una interacción

durante la jornada escolar y, de manera accidental, chocaron entre sí. Como consecuencia, uno de ellos resultó lesionado. Desde el primer momento actué conforme a mi responsabilidad, siguiendo puntualmente el Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación en Casos de Violencia, Acoso Escolar y Maltrato Infantil. A pesar de que la situación fue atendida conforme a la normativa, los padres del menor lesionado consideraron insuficientes las acciones realizadas. Presentaron una denuncia ante el Ministerio Público y exigían que el otro niño fuera expulsado de la escuela, aun cuando se trataba de un accidente entre dos menores y no existían elementos para justificar una medida de esa naturaleza.

Lo que más me afectó fue que comenzaron a ejercer una presión constante hacia mi persona. Recibía llamadas telefónicas y mensajes durante las tardes, noches e incluso fuera de mi horario laboral, solicitando que resolviera el conflicto de la manera en que ellos consideraban adecuada. Esa situación generó en mí un profundo desgaste emocional, pues sentía que, sin importar los esfuerzos realizados ni el cumplimiento de mis obligaciones, cualquier respuesta era insuficiente. Paralelamente, los padres también presentaron quejas ante diversas instancias, entre ellas REPAEVE y el DIF Municipal. Como directora y docente, tuve que comparecer, entregar informes, presentar evidencias y rendir cuentas sobre cada una de las acciones realizadas. Aunque estaba convencida de haber actuado correctamente, enfrentar varias investigaciones al mismo tiempo representó una carga emocional muy fuerte. Experimenté preocupación, incertidumbre y el temor de que mi integridad profesional pudiera verse afectada por una situación que siempre atendí con responsabilidad y apego a la normatividad. Durante todo el proceso se promovió el diálogo entre las familias involucradas. Se realizaron las gestiones correspondientes y, finalmente, los padres del otro menor asumieron el pago total de los gastos médicos derivados del incidente, buscando reparar el daño ocasionado. Aun así, el proceso continuó hasta que todas las autoridades competentes concluyeron sus revisiones. Al término de las investigaciones, las resoluciones fueron favorables para mi actuación. Se reconoció que en todo momento respeté y apliqué correctamente el Protocolo de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, por lo que no existió ninguna consecuencia administrativa en mi contra. Hoy puedo mirar esta experiencia con la satisfacción de haber actuado con ética, responsabilidad y compromiso con el bienestar de mis alumnos.

Otro caso que se presenta de manera anónima es el siguiente: Testimonio 4. He laborado 10 años en el sistema educativo, de los cuales 8 han sido en la comunidad que me encuentro actualmente, durante mi año no.6 viví una situación que marcó mi vida para siempre. Soy unitaria y tengo bajo mi cargo segundo y tercer grado. Ingresaron dos mamás, que eran hermanas, a segundo de preescolar, desde inicio de ciclo mostraron una actitud negativa

y a la defensiva, se les invitaba a participar y ellas respondía con groserías o de manera déspota, las madres de familia que sí participan (que eran todas a excepción de esas dos señoras) comenzaron a quejarse pues ellas sí dedicaban tiempo y espacio para involucrarse. Por lo que opté por invitarlas a participar, levantándoles un acta con la finalidad de establecer compromisos por parte de las 2 señoras y lo único que obtuve fue un enfrentamiento lleno de insultos y negatividad. Ese día lloré mucho, me sentí impotente porque una como docente solo debe escuchar y callar. Al tercer día después del primer altercado, surge el que marcó mi vida, ese día llovió mucho, a la escuela solo acudieron 5 niños, entre ellos los hijos de las señoras problemáticas, la clase terminó entregué a todos, solo quedaron pendientes ellos debido a que no habían culminado su trabajo, por lo que les informe a las mamás quienes la estaban dentro del salón esperándolos, y procedí a ordenar mi escritorio en lo que culminaban, una vez que me quedo sola con esas dos mamás, me dicen que quieren hablar conmigo, pero de una manera muy agresiva por lo que les respondí: no es momento de hablar, lo haremos cuando ustedes estén más tranquilas y, en ese momento comenzaron a insultarme con groserías muy fuertes, deseándome lo peor y diciéndome que me largara del jardín porque no me querían en la comunidad, todo esto mientras me acorralaban en una esquina del aula, cerrando las cortinas de las ventanas para que no se pudiera ver para adentro del salón, me limité a asentir y a decir que ellas tenían razón, la verdad sentí miedo, creí que me golpearían, toda esa situación la presenciaron sus hijos dentro del aula. Al terminar de gritar, se retiraron, para ser sincera tengo una laguna de lo que sucedió después, solo recuerdo que llegó la presidenta y tesorera de APF, el delegado de la comunidad, se levantó un acta misma que usó el delegado para convocar a una asamblea nivel comunidad para el próximo lunes. El día de la asamblea llegó, las mamás argumentaron que había actuado en defensa de sus hijos que porque yo los había maltratado (situación que no fue así y misma que fue respaldada por las madres de familia que estaban cursando el preescolar en ese momento y las que ya habían culminado años atrás), también argumentaron que era mi obligación proveer a sus hijos de material didáctico y que ellas no tenían por qué involucrarse en las actividades escolares porque era mi responsabilidad, en este caso tuve el respaldo de mi Jefe de sector, ATP y representante sindical, así como el apoyo de la comunidad en general. Al finalizar y solicitar que cualquier situación que involucrara mi integridad física, las responsables serían ellas, y fue de la manera en la que accedieron a tranquilizarse y argumentaron que habían actuado así por la salud del hijo mayor de una de ellas. Fue una experiencia de la cual me costó reponerme, me daba miedo ir a la escuela, quedarme sola, solía salir corriendo a la hora de la salida, en incluso llegué a dudar de mi propia capacidad para la docencia. Afortunadamente tuve la oportunidad de acudir al psicólogo para sobrellevar la situación.

A continuación, se presenta el testimonio 5, quien compartió lo siguiente: En mi colegiado, tengo una compañera que me ha creado muchos conflictos, es una maestra mucho más grande que yo. He laborado durante 6 años, me apasiona mi trabajo, soy dedicada y cumplo con todo en tiempo y forma. Lamentablemente esta compañera que traído muchos problemas y ha creado un ambiente de tensión en mi trabajo y con mis madres de familia, al grado de que ya me hicieron un llamado de atención escrito gracias a ella. La maestra Ro, tiene una hermana enfermera la cual tiene a su hijo conmigo, cursando el 2do de preescolar, misma que ha acudido diversas ocasiones a quejarse de mi trabajo con mi jefa inmediata, argumentando que no hago bien mi trabajo, el detalle es que nunca me lo ha dicho a mí directamente, incluso la he citado para platicar o para reuniones grupales y nunca asiste, con la excusa de que en su trabajo no le dan permiso. He llegado a dudar de mí como docente, el estrés y el sobre pensar en que estoy haciendo mal me ha desgastado mucho durante este ciclo que llegó mi compañera. A su vez, ha creado un conflicto y una fractura en mi relación con su sobrino, pues le ha dicho que cualquier cosa que necesite (pedir un borrador, ir al baño, destapar su lonchera) acuda a ella inmediatamente, dejándome a mí de lado y quitándome autoridad como docente, esto me genera conflictos con el niño debido a que él me omite ante varias situaciones, y está generando barreras con su aprendizaje. este ciclo escolar ha sido el más pesado que he cursado, aunque los padres de familia me apoyan, a excepción de la persona ya nombrada, el desgaste ha sido constante, la incertidumbre de cómo van a reaccionar mis autoridades cada vez que va esa madre de familia a quejarse de mí o mi compañera, con la cual también se ha fracturado la relación, y aunque la sigo tratando con respeto, el compañerismo ya no existe.

Por otro lado, Testimonio 6, comparte su testimonio sobre el acoso por parte sus mismas compañeras y la negligencia que existió por parte de las autoridades, solicitando omitir los nombres de las docentes involucradas: Comencé mi labor docente hace 13 años, siempre he padecido de enfermedades causadas por el estrés, me he visto en problemas constantes por mi decidía al trabajo, atrasándome en planeaciones, y papelería en general. Hace 3 años llegué a una escuela bidocente donde mi compañera Ke, fue un verdadero tormento en mi estancia en el jardín. Ella tenía varios beneficios en la escuela, según ella, porque su hija tenía problemas de salud y debía ausentarse constantemente para atenderla de emergencia o por citas médicas, situación por la cual llegó una educadora de apoyo para ella, la maestra A, es decir ambas maestras estaban a cargo de un grupo. Yo al enterarme de que, a raíz de la situación de Ke tendría que asumir la dirección, me estresé demasiado situación que me llevó al hospital por una gastroenteritis, pero aun así fui obligada por mi supervisora y jefa de sector a tomar el papel. Posteriormente vinieron los problemas debido a la

carga de trabajo, mi salud física, la actitud de los padres de familia y las acciones de mis compañeras, terminé en la psiquiatra diagnosticada con ansiedad crónica. Traté de salir adelante por mis propios medios, pero los costos eran muy elevados, intenté recurrir a mi seguro médico, el cual nunca me dio el seguimiento que requería. Al estar tan centrada en mis problemas no me di cuenta que atrás de mí pasaba algo más, en diversas ocasiones me encontré a mi compañera Ke en situaciones comprometedoras con un individuo, cuando ella argumentó que se retiraba por el bienestar de su hija, intenté hablar con ella, levantarle los llamados de atención correspondiente, pero nunca procedió, ella y su compañera comenzaron a abusar cada vez más, saliendo temprano del trabajo o sin asistir, dejando todo a mi labor diaria. Un día, ellas argumentaron que yo las explotaba laboralmente, que las hostigaba e incluso lloraron frente a las madres de familia por los malos tratos que les daba como directora, mismas señoras que fueron a solicitar mi despido inmediato a la supervisión y en donde mi autoridad inmediata me negó el apoyo a pesar de todo lo que antecedía a estas dos personas. Lloré, supliqué que me dejaran trabajar, pero me cerraron las puertas, al final me cambiaron de lugar de trabajo, y al no tener un cargo más que el de ser docente, me he sentido cada vez mejor en lo que respecta a mi salud.

El burnout surge en el año 1974, siendo el psiquiatra Freudenberg quien comienza a darle notoriedad al concepto y observa cuales son las consecuencias de este síndrome en las personas que lo padecen. Aunque es un concepto que tiene ya varios años en el sistema, se considera que, después de la pandemia por COVID- 19, se dio un giro total debido a que las conexiones entre las jerarquías ya no tenía un límite, los horarios cambiaron, debía existir una disponibilidad de tiempo, atender cuando se le indicaba; todo esto trajo una invasión muy fuerte al espacio y tiempo que se dedicaba al descanso mental, y la salud cobró factura saturando el sistema no solo toda la información que bombardean los mismos jefes, sino la exposición a pantallas digitales de manera constante impidiendo un descanso adecuado del docente, ya que el cerebro sigue en constante estimulación evitando una desconexión total para recuperarse y poder realizar sus funciones debidamente. De acuerdo a Small et al. (2020), las investigaciones sobre las consecuencias de la tecnología digital para la salud cerebral comienzan a dilucidar cómo estos nuevos dispositivos y programas pueden tanto beneficiar como perjudicar la función cerebral. Su uso frecuente intensifica los síntomas del TDAH, interfiere con la inteligencia emocional y social, puede generar conductas adictivas, aumenta el aislamiento social e interfiere con el desarrollo cerebral y el sueño.

Continuando con el tema el concepto de Burnout y citando al equipo del Proyecto: Análisis del Burnout en el ámbito de la salud, de la Universidad de Almería, que contextualizan la historia de la siguiente manera: Burnout

procede del inglés y se traduce en castellano por estar quemado. El primer autor en usar el término “burnout” fue Graham Green en 1961, a través de una publicación en la que relata la historia de un arquitecto angustiado que decide retirarse a la selva tras abandonar su trabajo. En el contexto de la clínica para el tratamiento de la toxicomanía donde trabajaba en Estados Unidos. Freudenberg (1974) observó cómo la mayoría de los voluntarios de la clínica iban perdiendo vitalidad de forma progresiva, hasta llegar al agotamiento.

Es en 1976 cuando este término se da a conocer por parte de Cristina Maslach en la convención de la Asociación Americana de Psicólogos. Maslach era una psicóloga social que quería conocer las estrategias cognitivas de preocupación desahogada y deshumanización en defensa propia. En este momento, Maslach denomina al síndrome como la erosión del alma, y utilizaría burnout para referirse a la situación de quemarse en el trabajo, en profesionales de servicios humanos tras meses o años de dedicación.

Asimismo, el profesorado se ha visto afectado por el incremento de las demandas institucionales y sociales que surgen en cada ciclo escolar. Se espera que responda eficazmente a nuevas responsabilidades, se actualice de manera permanente y mantenga una actitud empática y comprensiva hacia estudiantes, familias y comunidad educativa. No obstante, surge una interrogante fundamental: ¿quién cuida y comprende al docente? De acuerdo a los resultados obtenidos de los testimonios que fueron considerados para el artículo, los siete docentes presentaron síntomas como fatiga, desmotivación, cansancio crónico, ansiedad e incluso estrés crónico; resumiendo toda esta sintomatología es descrito por los autores Cabello Vélez & Santiago Hernández (2016) esta expresión se utiliza para referir a un tipo de estrés laboral crónico, generado específicamente en grupos que trabajan en algún tipo de institución cuyo objeto de trabajo son las personas. Lo definió como: un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado refuerzo. Hasta que se obtuvo el Maslach Burnout Inventory (MBI), se elaboraron gran número de definiciones con el fin de delimitar el fenómeno y explicar su evolución, conformando el análisis a través de tres componentes significativos: agotamiento emocional, despersonalización afectiva y baja realización profesional.

Estas vivencias se manifiestan de diversas maneras, como en el caso del Testimonio uno, quien al sentirse desmotivada comenzó a influir en su estado de ánimo, causando un estrés constante y, durante la conversación, comentó que comenzó con síntomas de vitiligo, es una enfermedad crónica en la piel que causa pérdida del pigmento, misma que de acuerdo al diagnóstico del doctor fue causada a raíz de un episodio de estrés muy fuerte. Por otro lado, el testimonio seis también manifestó síntomas que la llevaron a hospitalización debido a la

gravedad, pues su estrés y ansiedad se manifestó en un colapso mental, dejándola fuera de sus labores por varios meses.

El estrés crónico puede dar lugar a una serie de problemas de salud, que incluyen trastornos psicológicos como la ansiedad y la depresión, así como afecciones físicas. Los educadores que se encuentran bajo un alto nivel de estrés pueden enfrentar dificultades para mantener un ambiente de aula positivo y motivador, lo que influye negativamente en la participación y el rendimiento académico de los estudiantes. Por lo tanto, es imperativo abordar el estrés laboral en el personal educativo no solo como una cuestión de salud individual, sino como un factor determinante en la calidad educativa y el éxito académico de los alumnos (Avila Soliz & López Alvarez, 2025).

La organización en este tipo de escuelas se caracteriza, en la mayoría de los casos, por contar con un sólido apoyo por parte de la comunidad de general: delegado, madres y padres de familia, vecinos, quienes se organizan para el mantenimiento de instalaciones. A pesar de ello la carga y responsabilidad cae sobre el docente que está al frente, y si se añade los conflictos que son causados por las madres de familia o niñas y niños, la escuela se vuelve un espacio cada vez más complejo e imposible de sobrellevar, la presión que conlleva todo este contexto origina situaciones desmotivantes para el docente. Tal como el testimonio tres explicó en su relato, una situación mínima la convirtieron en un problema que involucró dependencias más serias, sufriendo acoso por parte de los padres de familia y las amenazas, no solo por la autoridad educativa quien culpa hasta que se demuestre lo contrario, si no también de manera personal por parte de los involucrados.

Al dejar de lado la salud del docente, se le da pie a que su salud emocional empeore, trayendo consigo consecuencias no solo para el docente, si no para los alumnos también, tal y como hacen referencia en la siguiente cita el autor Monreal et al. (2025) este deterioro no solo afecta a los docentes, sino que también puede influir negativamente en el rendimiento académico de los estudiantes, creando así un ciclo vicioso que perpetúa el estrés y la insatisfacción en el entorno escolar.

El docente se enfrenta a una generación de padres de familia donde todo lo que no les agrada lo catalogan como “violencia” un llamado de atención o si se les reprueba por inasistencia o porque simplemente desconocen completamente el tema del que se les pregunta, demostrando que no se ha logrado comprender ni mostrar un avance en lo que se debería apropiarse, o simplemente por el hecho de que el docente no les agrada buscan la manera de dañar su integridad, amedrentándolo de todas las maneras posibles. Tales como los narrados en testimonio uno y cuatro, quienes sufrieron un acoso más violento, donde su integridad física también quedó de por medio, agregando estrés a su labor docente la cual ya

tenía suficiente con las responsabilidades que implican el llevar una escuela unitaria. La violencia verbal o psicológica se puede definir como cualquier acto intencionado de insultar, amenazar, humillar, manipular emocionalmente, causar miedo o infligir cualquier otra forma de daño emocional a las víctimas. En esta, el objetivo principal del agresor es afectar la integridad emocional y psicológica de la persona (Grassi Bonamigo et al., 2022). Este tipo de vivencias marcan a los docentes de por vida, jugando con sus emociones y creando inseguridades y miedos, provocando un declive constante en su desarrollo profesional. De acuerdo al testimonio cuatro, después de ese episodio su vida cambió, citando sus palabras: Me da miedo corregir o apoyar a un niño por miedo a que todo se malinterprete y me cause un problema tan grande, me da miedo que exista un accidente, el cual no pueda intervenir y termine señalada como la culpable, me da miedo equivocarme por miedo a ser reprendida, como si no fuera un ser humano, sino una máquina que cumple con los deberes que se le asignan. La violencia es una acción que está formando parte de la vida cotidiana del docente, mismas situaciones son creadas por padres y madres de familia, por alumnas y alumnos, e incluso por parte de los jefes inmediatos o mismos compañeros de trabajo.

Lo que está provocando un ambiente tóxico donde el docente se ve perjudicado, principalmente en su salud mental, pero también en su desarrollo frente a grupo, en vida cotidiana y familiar, temiendo constantemente a equivocarse, pues el sistema ha creado una misma red donde, no importa la situación, el docente es el culpable. Este tipo de vivencia aunado a la carga laboral que implica tener una escuela bajo su cargo, está creando una bomba de tiempo para que las y los docentes se vean afectados a un límite máximo, donde las soluciones que ellas y ellos puedan percibir sean casi inexistentes. De acuerdo al testimonio dos, cinco y seis, quienes manifestaron vivencias de acoso y violencia por parte de compañeras de trabajo e incluso por las mismas autoridades. Provocando un ambiente insano para su desarrollo, puesto que todas coincidieron en que se sentían inseguras al realizar su trabajo, sobre pensando las situaciones y temerosas a que, ante la mínima falla.

Una característica de las sociedades contemporáneas es el estrés laboral debido a las exigencias del entorno profesional. Esta situación puede causar saturación física o mental del trabajador. Bajo esta condición se generan diversas consecuencias que no solo perjudican la salud, sino también la relación con su entorno más próximo. El estrés laboral surge cuando las demandas del entorno sobrepasan la capacidad de la persona para enfrentarlas. Este trastorno se presenta de diversas formas. Los síntomas más frecuentes van desde la irritabilidad a la depresión, y por lo general están acompañados de agotamiento físico. Rodríguez Ramírez et al. (2017) señalan que los efectos de un entorno tóxico pueden provocar un deterioro en la salud mental del docente. Por lo que se

analiza en los testimonios, no solo es importante atender a las que manifiestan el síndrome de Burnout, sino también canalizar con especialistas a las docentes que están creando conflictos y generan situaciones desfavorables, como fue el caso del testimonio cinco, quien comenta que el acoso que recibe es una maestra de casi cincuenta años de edad, situación que pone en duda su capacidad mental para estar frente a grupo, pero que, al ser una docente de mayor antigüedad, se le da "preferencia" y se hace caso omiso a sus actitudes negativas.

El acoso por parte de directoras, supervisoras o compañeras, suele ser algo de lo que nadie quiere hablar por miedo a las consecuencias, pues al fungir un papel de mayor rango ejercen una presión muy incómoda al docente, provocando una situación de incomodidad e inconformidad con uno mismo y su entorno. Es necesario evaluar a todas y cada una de las docentes de manera profesional, en los testimonios, y tal como se redactaba anteriormente, el estrés laboral puede manifestarse de diversas maneras y situaciones. Es necesario evaluar y capacitar a los docentes en general para evitar que sean víctimas o victimarios.

El aspecto económico es un factor que influye en el estrés del trabajo docente, quien a pesar de sus esfuerzos y sacrificios es insuficiente para poder solventar los gastos que la vida diaria exige; las generaciones de docentes han ido variando en sus ingresos y esas oportunidades de crecimientos económico se han visto perjudicados con el pasar de los años, las leyes que han influenciado y demeritado su labor. La función propia del docente, el educador o el profesor impone una vida no solo sacrificada sino amenazada seriamente por riesgos para la salud mental. La acumulación de factores psicosociales negativos o desfavorables convierte a la docencia en una categoría socio profesional de riesgo para la salud. Dentro de los tres pilares básicos presentes en el modo de vivir la ocupación laboral, que son la estimación socio comunitaria o el reconocimiento de los demás, la retribución económica y la satisfacción personal, los dos primeros suelen tener un rotundo signo negativo en la ocupación docente (Alonso Fernández, 2014).

CONCLUSIONES

La salud mental de profesorado es fundamental para garantizar una educación de calidad, de igual manera una vida de calidad para quien ejerce la docencia. Los maestros son los pilares de la educación, por lo tanto, es importante darles la estabilidad que ameritan para que no flaqueen durante su labor. A lo largo del estudio se evidenció, gracias a los testimonios participantes, que la exigencia laboral, el escaso apoyo institucional, los conflictos con padres de familia, la violencia laboral y las condiciones de las instituciones representan factores que contribuyen al desarrollo del síndrome de Burnout. Es importante reconocer y actuar de manera inmediata ante las

diversas situaciones que se enfrentan los docentes, brindándoles las herramientas necesarias para trabajar su salud mental y sin ocasionar incomodidad a las personas que lo rodean, para ello es necesario el apoyo, el espacio o asesoría ante este tipo de situaciones.

Las experiencias que se compartieron durante el artículo, permitieron comprender que el desgaste no es un problema individual, sino una problemática que requiere la a todos los actores del contexto educativo: docentes, autoridades, padres de familia y niñas y niños. Se requiere implementar medidas y estrategias para la prevención, detección y atención de riesgos psicosociales que se enfrentan día con día el magisterio, así como promover espacios de acompañamiento psicológico, capacitación de autocuidado y fortalecimiento de las redes de apoyo para docentes. Es de vital importancia que el docente se sienta cómodo en el entorno que se desenvuelve, estas acciones permiten que el ambiente sea agradable para todos los involucrados. Las autoridades deberán generar estrategias donde se permita atender las situaciones, así como crear y/o modificar leyes que protejan al docente ante abusos de autoridades inmediatas, compañeras o compañeros, de madres o padres de familia e incluso de los mismos alumnos de ser necesario.

Se ha demeritado tanto la labor docente que ha quedado en el olvido que son personas las que laboran, son personas que sienten, que se enojan, que se frustran, con esto no quiere decir que el docente puede reaccionar de la manera que quiera, sin importar el daño que cause, sino brindar un espacio seguro en el cual exponer, valorar y encontrar una solución, sin miedo a recibir una sanción o a equivocarse.

Es necesario crear conciencia, así como también es necesario que el docente trabaje en su persona, a atender sus emociones. Para ello, debería existir un apoyo de especialistas en la materia, que puedan atender de manera profesional, sin implicar una carga más para el docente sino una ruta accesible para se pueda recurrir a esas asesorías cuando sea necesario.

De igual manera, se debe reconocer que el bienestar emocional del profesorado repercute directamente en las enseñanzas que transmiten a sus alumnas y alumnos, es decir un docente que trabaja en condiciones saludables dignas tiene mayor posibilidad de ejercer su profesión con compromiso, creatividad y vocación.

Para culminar, este trabajo busca contribuir a la sensibilización sobre la realidad que enfrentan los docentes de organización unitaria y multigrado, y las cuales han sido ignoradas durante mucho tiempo, esto permite comprender que cuidar la salud mental no debería considerarse un privilegio sino un derecho y una responsabilidad compartida, es decir, que todos: docentes, supervisores, jefes de sector, madres y padres de familia, alumnos y alumnas, deberían normalizar y atenderse para trabajar

en su persona y contar con las herramientas correctas al enfrentar una situación que les cause conflicto con la inteligencia emocional adecuada para vivir en un entorno saludable y seguro.

REFERENCIAS

- Alonso Fernández, F. (2014). Una panorámica de la salud mental de los profesores. *Revista Iberoamericana de Educación*, 66, 19–30. <https://doi.org/10.35362/rie660375>
- Avila Soliz, L., & López Álvarez, S. (2025). Enfermedades asociadas al estrés laboral en el personal de educación básica: Un enfoque crítico. *Revista Latinoamericana de Calidad Educativa*, 2(4), 208–213. <https://doi.org/10.70625/rice/326>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Cabello Vélez, N., & Santiago Hernández, G. (2016). Elementos históricos y conceptuales del síndrome de burnout. *Archivos de Medicina Familiar*, 18(3), 51–53. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2016/amf163a.pdf>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Grassi Bonamigo, V. G., Gomes Torres, F., Gessner Lourenço, R., & Cubas, M. R. (2022). Violencia física, sexual y psicológica según el análisis conceptual evolutivo de Rodgers. *Cogitare Enfermagem*, 27, e86883. <https://doi.org/10.5380/ce.v27i0.86883>
- Hernández, K. (2024). *Bienestar y salud mental del docente, la base de una educación equitativa y eficaz*. Gaceta Facultad de Medicina UNAM. <https://gaceta.facmed.unam.mx/index.php/2024/05/28/bienestar-y-salud-mental-del-docente-la-base-de-una-educacion-equitativa-y-eficaz/>
- Hernández-Bautista, D. L., & Estrada-Girón, A. (2026). Educación emocional en escuelas primarias rurales: prácticas docentes, experiencias escolares y condiciones institucionales. *Sophia Research Review*, 3(2), 37–47. <https://doi.org/10.64092/fy6x6c94>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>

- Monreal Torres, J., Barragán Perea, E., & Vázquez Guzmán, D. (2025). Síndrome de burnout en docentes de educación básica: Efectos del COVID-19 en la salud mental del magisterio. *Chihuahua Hoy*, 23(23), e7081. <https://doi.org/10.20983/chihuahuahoy.2025.23.8>
- Navas, D., & Tovar, L. (2026). Incidencia del síndrome burnout en factores personales y organizacionales de docentes en universidades privadas de Colombia. *Revista Arbitrada del CIEG*, (79), 250–262. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2026/05/Ed.79-250-262-Navas-luis-Tovar-Dianis.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *El agotamiento laboral, un “fenómeno ocupacional”: Clasificación Internacional de Enfermedades*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phe-nomenon-international-classification-of-diseases>
- Organización Mundial de la Salud. (2026). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Paz, R. (2026). *No es un cansancio normal... es burnout*. Gaceta UNAM. <https://www.gaceta.unam.mx/no-es-un-cansancio-normal-es-burnout/>
- Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45–67. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39
- Romero Santana, E. L. (2025). *La influencia del estrés laboral docente en la calidad educativa*. Universidad de las Américas y el Caribe. <https://unac.edu.mx/blog-2/la-influencia-del-estres-laboral-docente-en-la-calidad-educativa/>
- Small, G., Lee, J., Kaufman, A., Jalil, J., Siddarth, P., Gadipati, H., Moody, T. D., & Bookheimer, S. Y. (2020). Brain health consequences of digital technology use. *Dialogues in Clinical Neuroscience*, 22(2), 179–187. <https://doi.org/10.31887/DCNS.2020.22.2/gsmall>

Conflicto de interés: La autora declara no tener conflictos de interés.

Contribución de los autores: Magnolia Guadalupe Flores-Gaspar: Concepción y diseño del estudio, adquisición de datos, análisis e interpretación, redacción del manuscrito, revisión crítica del contenido, análisis estadístico, supervisión general del estudio.

Declaración ética:

El estudio se desarrolló respetando los principios éticos de la investigación científica. La participación de los sujetos fue voluntaria y se obtuvo el consentimiento informado de los participantes. Se garantizó la confidencialidad, el anonimato y el respeto a los derechos de poblaciones consideradas vulnerables.