

Deserción Docente antes y durante la pandemia

Sebastián Cacho León¹, Cinthia Anette Jaramillo Vera¹, Diego De Jesús Muñoz González¹, Angel Ismael Negrete Muñoz¹, Carlos Alfonso Soriano Díaz¹, Diego Mauricio Villalpando León¹. Asesoras: Mtra. Bertha Mondelo Villaseñor¹, Mtra. Mónica Mondelo Villaseñor¹

¹Escuela de Nivel Medio Superior de León

s.cacholeon@ugto.mx¹

ca.jaramillovera@ugto.mx¹

ddj.munozgonzalez@ugto.mx

ai.negretemunoz@ugto.mx¹

ca.sorianodiaz@ugto.mx¹

dm.villalpandoleon@ugto.mx¹

bertha.mondelo@ugto.mx¹

m.mondelo@ugto.mx¹

Resumen

La deserción docente es un problema que ha pasado desapercibido. No se puede encontrar fácilmente información sobre el tema y es esencial cubrir ese aspecto para poder mejorar continuamente la educación y tener en cuenta el crecimiento institucional y bienestar docente. Es por ello que se planteó esta investigación para obtener información que coadyuve a prevenir la deserción docente con el objetivo de analizar estos datos, de las posibles razones que motivan a los profesores a desertar o aquellas que les motivan a seguir y conocer su experiencia personal en este tiempo de cambios radicales, pre pandemia, virtualidad y pandemia presencialidad. ¿Cuál es la pregunta correcta qué debemos hacernos para prevenir la deserción docente?, ¿Qué motiva a un profesor a desertar? y ¿Cómo podemos prevenirlo? Se aplicó un formulario a docentes de las ENMS de León Guanajuato (Centro Histórico y León) en el cual se recopiló información valiosa sobre situaciones, experiencias y conocimientos. Podemos hacer hincapié de que al menos en nuestras escuelas, las personas decididas a desertar en un futuro próximo representan un 6% de la población total (73 encuestados, 70 activos, 3 inactivos), un porcentaje mucho menor referente incluso a otros países (se mostrará la comparación en la conclusión). Pero menos del 30% ha pensado alguna vez en desertar. La sobrecarga laboral, los problemas familiares, económicos y de otra índole, son los principales detonantes de los profesores para sentir estrés y en algunos casos, la combinación de ellos, junto a otras situaciones, pueden generar la deserción. Se recomienda no descuidar a los docentes, proporcionar servicios de apoyo, de acompañamiento profesional y psicológico. A los recién ingresados, proporcionales un proceso de inducción y seguimiento durante el semestre para que la falta de conocimiento en algún ámbito no sea factor de estrés o problema en un futuro. En conclusión, la deserción docente no solo es causa de un único factor, sino la combinación de varios de ellos. Estos resultados indican las áreas que se deben mejorar y en esta primera versión de la investigación, se presentan otros comparativos como la sobrecarga laboral y los cambios continuos, mismos que resultaron un gran factor de estrés. Esta investigación es una invitación para seguir indagando sobre este importante tema.

Palabras clave: Burnout; Acompañamiento; Motivaciones; Ambiente Laboral; Prevención.

Introducción

La educación es un tema de suma importancia, misma que envuelve a múltiples factores que la integran. Hablemos de los estudiantes y los docentes, quienes podríamos decir que son la principal estructura educativa, puesto que, sin uno de ambos, la educación y el aprendizaje no podría llevarse a cabo. Por ende, es necesario que ambas partes se encuentren completamente sanas en cualquier ámbito, desde lo mental hasta lo físico. Referente a los estudiantes, hoy en día existen múltiples estudios en donde se hace hincapié en los diferentes problemas que enfrentan, en los variados conflictos y factores de riesgo a los cuales están expuestos en la comunidad estudiantil. Ofreciendo así una serie de recomendaciones para que los estudiantes se desenvuelvan en un ambiente completamente seguro para su integridad mental y física. Sin embargo, al momento de hablar sobre el cuerpo docente y cuestionarse sobre las dificultades, los retos, los problemas e inconvenientes que tienen, la información es muy poca: "En México, hasta ahora la investigación

sobre el tema es escasa, probablemente porque existe la falsa idea de que la deserción docente no representa un problema.” (Cervantes, 2019).

Lo anterior es bastante preocupante y sería recomendable conocer el estado en que se encuentran nuestros docentes, puesto que ellos son seres humanos que tienen sentimientos, familia, relaciones personales y amigos. Su bienestar también debe ser una prioridad debido a que son los encargados de formar y construir nuevas generaciones que no sólo obtengan los conocimientos planteados, sino que también sean capaces de ejecutar un papel de personas con valores, con capacidades cognitivas, inteligencia emocional y que vean por el bienestar común, haciendo énfasis en que el cuerpo docente no se encuentra exento de ser vulnerado por factores de riesgo. Gracias a los pocos estudios que hablan sobre el tema, se ha encontrado que la baja de docentes en el territorio mexicano y en todo el mundo se ha incrementado, teniendo como principales detonantes:

- **La sobrecarga laboral**, según las investigaciones que hemos leído para el desarrollo de este trabajo, se menciona que ésta incrementó durante el periodo en donde se impartieron clases a distancia. “Lo que sucede es que, al estar en sus casas todo el día por la cuarentena, muchos padres o administrativos tienen la expectativa de que, al estar en casa, los docentes no tienen razón para no estar disponibles para ayudar a sus alumnos, madres o directivos.” (Delgado, 2020).
- **El burnout**, es una enfermedad en la que se nota el “deterioro en la atención profesional, dado que es una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga de desgaste de energía, recursos personales y/o fuerza espiritual del trabajador, disminuyendo la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje” (Sierra, 2016)¹.
- **La mala paga que reciben y la pérdida de prestigio sobre la labor docente**, puesto que se cree que con el pasar de los años, los profesores han perdido el papel de autoridad que poseían. Creando un sentimiento de decepción y fracaso en los docentes. El tema de la paga mal remunerada también es un factor preocupante. Existen registros de maestros que han abandonado su profesión para desempeñar otra, en donde perciben sueldos mayores a diferencia del que recibían: “Una razón es la poca competitividad salarial, ya que los maestros ganan 83 % menos que otras ocupaciones por lo que no es una carrera atractiva para los jóvenes.” (Delgado, 2019)

Pareciera que la deserción docente no es un problema, pero en realidad es un tema de suma delicadeza. Con cada baja docente que se tiene, se perjudican diferentes factores; no significa sólo la pérdida de un profesor más, sino que surgen nuevos retos para la institución, tal cual se exponen a continuación: “Con cada docente que abandona el trabajo en el aula, se incrementan los desafíos para reemplazarlo, para invertir en la formación, asignación y adaptación de los nuevos docentes, para atender a los alumnos que verán interrumpidos sus procesos de aprendizaje, poniendo a prueba la capacidad de respuesta del sistema para atender las necesidades educativas, para la escuela que con cada reemplazo disminuye sus posibilidades de cohesión a fin de generar una cultura escolar sólida. De este modo, el costo de la deserción docente es económico, social y político...” (Cervantes, 2019) Por ello, una vez más es evidente la importancia de reducir al mínimo la deserción en las instituciones educativas, ya que, con la pérdida de un docente, se perjudica mucho más de lo que se cree.

Con todo lo anteriormente expuesto y debido a la casi nula información que se posee, esta investigación va enfocada en los docentes con la intención de conocer la situación actual en la que se encuentran, los posibles factores de riesgo y los múltiples causantes de estrés laboral.

Objetivos

Los objetivos planteados en la presente investigación son:

Objetivo general.

- Analizar el riesgo de deserción docente en las ENMS de León, Guanajuato.

Objetivos específicos.

¹ Link de la investigación en las citas bibliográficas

- Determinar las razones que podrían generar la deserción de los docentes de las ENMS de León.
- Definir las motivaciones que tienen los docentes para mantenerse en activo.
- Conocer la experiencia de los docentes en los periodos recientes de la educación (Pre-pandemia, pandemia-virtualidad y pandemia-presencialidad).

Marco teórico contextual

¿Qué es la UG?

La **Universidad de Guanajuato (UG)**, **benemérita y autónoma** es una universidad pública mexicana. Es la máxima casa de estudios del nivel medio superior y superior en Guanajuato. La UG ha impartido clases desde 1732 hasta la actualidad, con el total de 290 años en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La Preparatoria en el Estado nace en 1828 en tres puntos: Celaya, San Miguel de Allende y Guanajuato. A pesar de múltiples contratiempos, se ha mantenido como institución educativa del Nivel Medio Superior hasta nuestros días. Es una universidad de vanguardia con sentido social, de alcance global y una tradición que ha cimentado la excelencia.

Tiene 5 Campus y un Colegio de Nivel Medio Superior, siendo estos los siguientes: Guanajuato, Celaya-Salvatierra, Irapuato-Salamanca, León y un Campus Digital. Cuenta con 44,700 estudiantes en total, siendo 29,239 de parte de nivel superior y 15,461 de nivel medio superior, 83 programas de licenciatura y 60 de posgrado, contando con 225 programas educativos. Se encuentra entre el top 100 de las mejores Universidades de América Latina, teniendo el lugar 16 en las instituciones de educación superior del país. (Universidad de Guanajuato, 2022)

¿Qué son las ENMS?

Son Escuelas de Nivel Medio Superior abarcando 11 en total ubicadas a lo largo del estado de Guanajuato para ofrecer mayor cobertura de educación media superior. Estas Escuelas son: ENMS de Moroleón, Silao, San Luis de la Paz, Salvatierra, Salamanca, Pénjamo, Centro Histórico de León, León, Irapuato, Guanajuato y Celaya.

ENMS de León, Guanajuato.

Se cuenta con 2 escuelas: Escuela de Nivel Medio Superior de Centro Histórico de León (93 profesores y 1400 alumnos) y la Escuela de Nivel Medio Superior de León (160 profesores y 2700 alumnos). Los valores que rigen las ENMS de León son: Verdad, Respeto, Justicia, Responsabilidad, Libertad.

La Misión y la Visión de las ENMS de León, Guanajuato (Centro Histórico y León) son: Proporcionar educación de buena calidad en el bachillerato general, que permita a los estudiantes su desarrollo y participación en la sociedad actual y Promover la formación y actualización del personal y participa en la atención de la demanda educativa de los distintos grupos de población, dentro del marco del federalismo, con el fin de contribuir al desarrollo social y económico del país. (Universidad de Guanajuato, 2022)

Se hace mención de que la primera Escuela Preparatoria estuvo instalada en el edificio de la actual ENMS de Centro Histórico y posteriormente debido a la gran demanda, se apertura la ENMS de León. Una vez que la ENMS de León se saturó, se rehabilitaron las instalaciones de lo que hoy se conoce como ENMS de Centro Histórico con el objetivo de cubrir la demanda de espacios de escuela pública de enseñanza media superior.

Metodología

A través de esta investigación, se consideraron diversos aspectos para recopilar la información identificando cuál podría ser la más adecuada de acuerdo con la situación, por lo que se decidió realizar un formulario de Google Forms con diversas preguntas. Estas preguntas buscan abarcar factores emocionales, existiendo la posibilidad de que sean los detonantes del estrés de los profesores, al igual que descubrir sus principales motivaciones y posibles causas para poder seguir impartiendo la docencia e identificando la razón por la que podrían dejarla.

Se consideran diferentes factores emocionales en el formulario, obteniendo razones y desencadenantes de posibles decisiones que puedan afectar el futuro de la actividad docente mediante datos pasados y presentes, y el cómo se sintieron ante dichas situaciones teniendo que escoger entre ciertas palabras que buscan identificar al profesor dependiendo de la pregunta. Por ejemplo, en el ítem 5: “Entre estas palabras escoge la palabra que describa mejor la situación pre-pandemia” a) Agotador o estresante / b) Desafiante / c) Tolerable.

Y así, diversas preguntas se plantearon para obtener datos de las distintas situaciones, ambientes, y actividades del trabajo como la sobrecarga, la paga, el ambiente laboral, la interacción de los estudiantes y otras razones adicionales que podrían intervenir.

Profesor-Alumno-Institución es un enfoque de este método de investigación y esta relación tan estrecha se basa en una investigación ya realizada sobre el Burnout en docentes, proporcionada sobre la página SciELO² y busca recopilar más datos y aprovechar los conocimientos arrojados en esa investigación. (SciELO, 2017)

El cuestionario contiene alrededor de 13 preguntas por secciones. Las preguntas se alinean al perfil del profesor y sus respuestas. Dependiendo de cómo se vayan respondiendo, se van ramificando y acoplado a dicho perfil; sin embargo, al acoplarse las preguntas no cambian su esencia, sino que siguen siendo las mismas con el objetivo de ser planteadas de una forma diferente para la situación actual del profesor. La principal ramificación empieza casi al final del formulario, siendo ésta la pregunta número 11: “¿Actualmente se encuentra activo o inactivo en la escuela?”.

La encuesta se envió a los correos institucionales de los docentes considerados el universo de la investigación de ambas escuelas con ayuda de la Dirección de la ENMS de Centro Histórico y de las docentes asesoras del verano de la ENMS de León. Se hace hincapié en que esta encuesta no recopila ninguna información personal como nombres, edad, sexo u otros. Los profesores respondieron el formulario de forma anónima.

De los 253 docentes considerados como universo de la investigación (93 de Centro Histórico y 160 de León), se obtuvo una muestra de 73 profesores activos y no activos de las dos ENMS de León Guanajuato. Con base al plan donde se desarrolló el cronograma de actividades, se trabajó con la información previamente indicada, describiendo el proceso de la investigación con respecto al tiempo, el análisis, la interpretación, los resultados y las conclusiones que serán proporcionadas en este y otros documentos, producto de la presente investigación.

Resultados

A continuación, se muestran las respuestas y sus respectivas gráficas de las preguntas contenidas en el formulario aplicado a los docentes.

1. Seleccione su escuela de procedencia:



Figura 1. En esta gráfica se puede observar que la mayoría de docentes (69%) que respondieron el formulario pertenecen a la ENMS de León y la minoría (31%) a la ENMS de Centro Histórico.

² Link de la investigación en las citas bibliográficas

2. Seleccione entre los años disponibles los que impartió su docencia o recibió contrato:

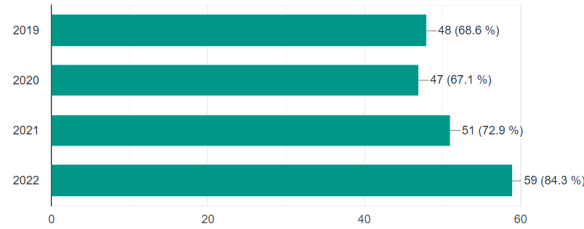


Figura 2. En esta gráfica se ha representado los años antes, durante y hasta la actualidad de la pandemia en la que los docentes impartieron clases en la ENMS de León y de Centro Histórico, siendo el 2022 el año en el que la mayoría de docentes (84.3%) están impartiendo clases y el 2020, en el que la minoría (67.1%) impartió clases (el año en el que inició el Covid-19).

3. Su principal motivación para ser profesor fue (Escoja tres como máximo):

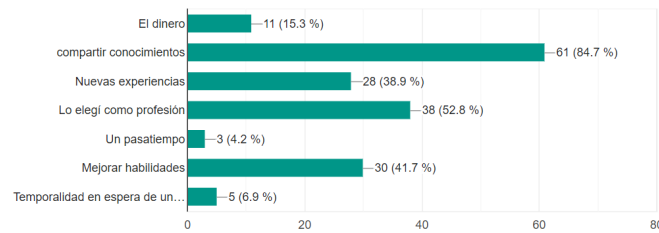


Figura 3. El propósito de esta gráfica es representar los motivos por los cuales los profesores decidieron escoger la docencia como profesión, siendo: "Compartir conocimientos" el principal motivo (84.7%), y "Un pasatiempo" el menos común (4.2%).

4. ¿Cuál situación se le hace más cómoda?:



Figura 4. Se creó esta gráfica con la finalidad de ilustrar la situación en la que cada docente personalmente se sentía más cómodo, siendo la más elegida (73.6%) "Estar de frente con los alumnos y darles clase", y la menos elegida (11.1%) "Estar por un medio digital dando clases a los alumnos".

5. Entre estas palabras escoja la palabra que describa mejor la situación pre-pandemia:

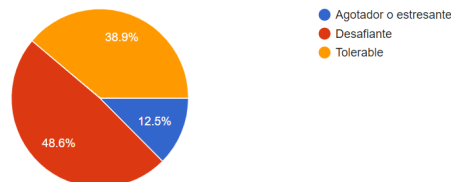


Figura 5. Se puede observar en esta gráfica la mejor forma en la que los docentes describen la situación pre-pandemia, siendo "Desafiante" la opción más alta (48.6%), y "Agotador" la opción más baja (12.5%).

6. ¿Para la situación pandemia-virtualidad?:

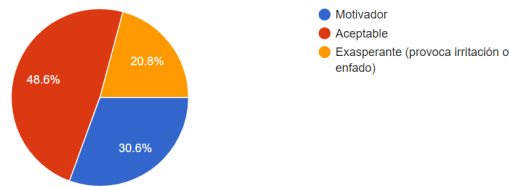


Figura 6. De igual manera, se puede observar en esta gráfica la mejor forma en la que los docentes describen la situación pandemia-virtualidad, siendo "Aceptable" la opción más alta (48.6%), y "Exasperante (provoca irritación o enfado)" la opción más baja (20.8%).

7. ¿Y para la situación pandemia-presencialidad?:

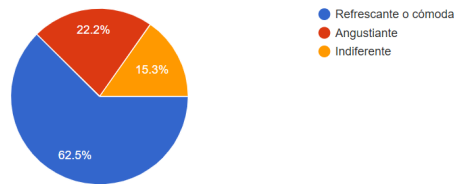


Figura 7. De nuevo, en esta gráfica, se puede observar la mejor forma en la que los docentes describen la situación pandemia-presencialidad, siendo "Refrescante o cómoda" la opción más alta (62.5%), y "Indiferente" la opción más baja (15.3%).

8. ¿Ha tenido alguna vez el deseo de dejar de impartir clases?:

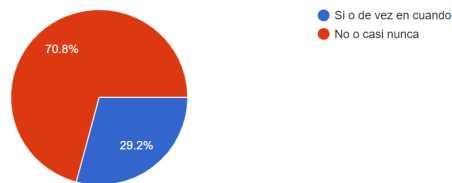


Figura 8. Por otro lado, en esta gráfica podemos ver representadas las respuestas de los docentes en cuanto si han tenido el deseo de dejar de impartir clases, siendo "No o casi nunca" la respuesta más seleccionada (70.8%), y "Si o de vez en cuando" la menos seleccionada (29.2%).

9. De entre las opciones escoja dos de las cuales fueron los mayores factores de estrés para usted:

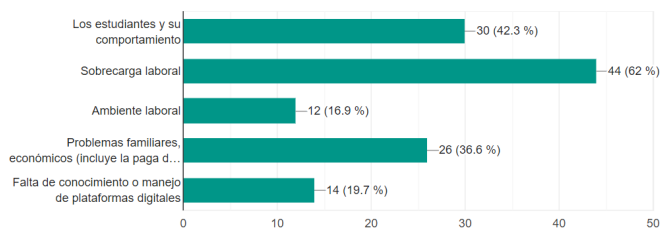


Figura 9. Por otro lado, en esta gráfica se han representado las diferentes respuestas que los docentes han brindado respecto a sus mayores factores de estrés, y "Sobrecarga laboral" entre todas fue la más común (62%), y "Ambiente laboral" la menos común (16.9%).

10. Durante la docencia, ¿qué le motivaba o motiva a continuar impartiendo clases? (Escoja dos máximo)

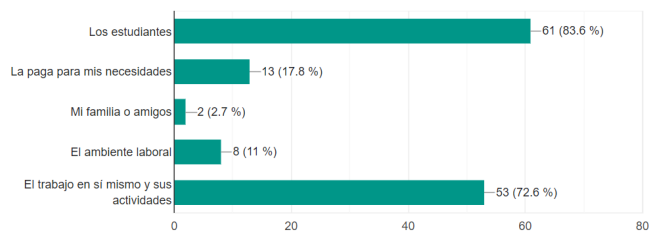


Figura 10. Por otra parte, esta gráfica revela las opciones que los docentes han escogido según a lo que les motivaba o motiva a seguir impartiendo clases, y "Los estudiantes" fue la más popular (83.6%), y "Mi familia o amigos" la menos popular entre todas.

11. Actualmente usted se encuentra:

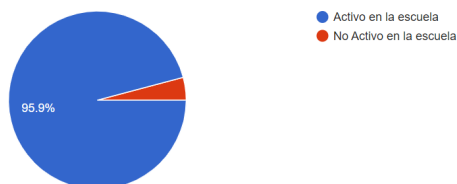


Figura 11. Con relación a si los docentes de nuestras escuelas siguen activos o inactivos, esta gráfica nos traza su estatus, siendo "Activos en la escuela" el más grande (95.9%), y el "No activo en la escuela" el más pequeño (4.1%).

Activo en la escuela:

12. ¿Piensa próximamente dejar de impartir clases?

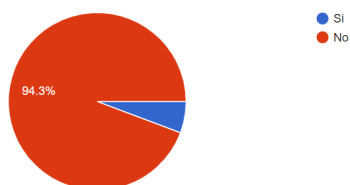


Figura 12. Por lo que se refiere a si los docentes tienen pensado dejar de impartir clases próximamente, en esta gráfica se puede notar claramente que la mayoría de ellos (94.3%) no piensan dejar la docencia, y la minoría (5.7%) sí.

(Sí, pienso próximamente dejar de impartir clases)

13. De entre las siguientes razones, escoja algún motivo para esta decisión. (Escoja tres como máximo)

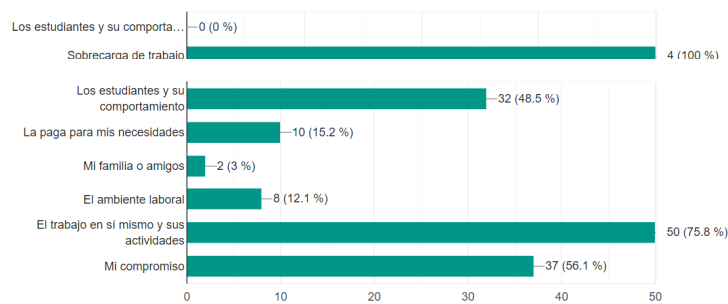


Figura 13. Aquí se puede ver reflejado en esta gráfica los motivos por los cuales los docentes NO quieren seguir impartiendo clases, siendo la "Sobrecarga de trabajo" la más repetida (100%), y "Los estudiantes y su comportamiento" la menos repetida (0%).

(Pienso seguir impartiendo clases)

14. De entre las siguientes razones, escoja algún motivo para esta decisión. (Escoja tres como máximo)

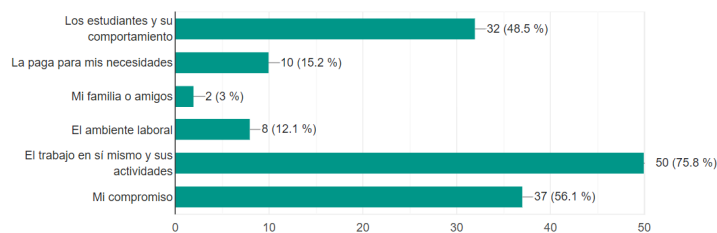


Figura 14. Aquí se puede ver reflejado en esta gráfica los motivos por los cuales los docentes SÍ quieren seguir impartiendo clases, siendo la "Los estudiantes" la más repetida (48.5%), y "Mi familia o amigos" la menos repetida (3%).

No activo en la escuela:

12.1 La razón por la cual no se encuentra activo es:

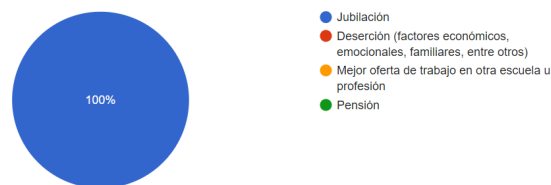


Figura 12.1 Conforme a los docentes no activos en la escuela, el 100% escogió "Jubilación" como su principal razón.

13.1 ¿Cuántos años le faltaban para jubilarse o pensionarse?

(No se obtuvo ninguna respuesta.)

14.1 ¿Llegó a impartir su docencia? (Deserción)

(No se obtuvo ninguna respuesta.)

15.1 Dentro de las opciones escoja dos de las cuales hayan sido razones para haberse retirado o desertado.

(No se obtuvo ninguna respuesta.)

Conclusiones

Es importante mencionar que, gracias a la información obtenida, se llegó al resultado de que en las ENMS de León Guanajuato la deserción docente no es tan marcada como se esperaba. Fueron encontrados resultados con porcentaje menor al 6% de los que actualmente planean dejar de dar clases en un futuro, sin embargo, el 29.2% de los profesores han pensado en alguna ocasión el dejar de impartir clases.

Algunos de los motivos para evitar la deserción docente son los estudiantes, el trabajo en sí mismo y sus actividades. El análisis general sobre la deserción docente se pretendía llevar a cabo realizando un vínculo de los datos de profesores que desertaron y los activos, pero por la falta de información de profesores no activos, se consideró el análisis por medio de las personas activas y sus factores más estresantes, junto con los 3 inactivos de quienes poseemos información como los detonantes de estrés que pueden afectar la deserción docente.

Para esta investigación se identificaron 3 periodos en los cuales se impartieron clases en distintas modalidades:

- Pre-pandemia.
- Pandemia-virtualidad.
- Pandemia-presencialidad.

Durante estos periodos fue interesante conocer la percepción de los docentes de esta investigación. En un principio, en la pre-pandemia el 12.5% consideró que era una situación agotadora o estresante. Posteriormente la cifra aumentó a un 20.8% como exasperante y al final, durante la presencialidad siguió aumentando hasta un 22.2% como angustiante. Algo similar pasa con los otros resultados. Durante la pre-pandemia y la pandemia-virtualidad, un 48.6% lo consideró como algo desafiante, ese porcentaje se mantuvo durante la virtualidad y aumentó exponencialmente al regreso a la presencialidad con un 62.5%.

En comparación con Reino Unido, en donde un 40% de 8,600 encuestados respondieron que no se veían trabajando como docentes, y en la ENMS de León y Centro Histórico es completamente diferente ya que la deserción solo es casi nula poniendo un 5.7% de 73 encuestados. El punto de coincidencia para la deserción entre Reino Unido y la muestra de la presente investigación es la carga excesiva de trabajo y la responsabilidad abrumadora. (Delgado, 2019)

En otro estudio, la muestra tomada por Venezuela a partir de 2017 se demostró que la deserción ha ido en aumento en un 40%, mientras que, en la muestra de las ENMS de León Guanajuato, es a partir de 2019 que se obtuvo un 5.7% de deserción. Los factores de deserción en Venezuela son los salarios bajos, pésimo estado de aulas, otras malas condiciones laborales como la falta de seguridad social, atención médica y seguro financiero. Mientras que en las ENMS de León Guanajuato se determinó que las causas son la carga excesiva de trabajo y la responsabilidad abrumadora. (Delgado, 2019)

Del universo de 253 profesores, la muestra tomada fue de 73 docentes abarcando aproximadamente una tercera parte. Se estima que la muestra fue insuficiente para obtener resultados más concluyentes referentes a la deserción docente por factores de estrés, debido a que los 3 profesores que se encuentran inactivos y que respondieron la encuesta, se han identificado que dejaron de impartir clases por jubilación. Por tanto, se considera que hizo falta que la encuesta hubiese sido respondida por docentes que hayan dejado de impartir clases por situaciones distintas a la jubilación.

La investigación realizada arrojó datos con los que se han descubierto algunos factores que pueden intervenir en la deserción docente, tales como la sobrecarga laboral, el comportamiento de estudiantes, los problemas familiares y económicos, como los 3 principales. Esta información coadyuva al cumplimiento del objetivo general, el cual es: analizar el riesgo de la deserción docente.

“Dime y lo olvido, enséñame y lo recuerdo, involúcrame y lo aprendo”. (Benjamín Franklin)

Referencias

- Burns, M. (2016). Motivando a los docentes a ser docentes motivantes. Red Interamericana de Educación Docente (RIED). Recuperado de: <http://riedamericasblog.edublogs.org/2016/10/05/motivando-a-los-docentes-a-ser-docentes-motivantes/>
- Cervantes Holguín, E. (2019). Vocación frustrada: aproximaciones a la deserción docente en México. *Convergencias. Revista De educación*, 2(3). Recuperado a partir de <https://revistas.uncu.edu.ar/ojs3/index.php/convergencias/article/view/1768>
- Delgado, P. (2019). *La docencia está en crisis*. Observatorio | Instituto para el Futuro de la Educación. Recuperado el 20 de julio de 2022, de <https://observatorio.tec.mx/edu-news/crisis-docencia>
- Delgado, P. (2020). *¿Qué es el burnout y cómo nos afecta?* Observatorio | Instituto para el Futuro de la Educación. Recuperado el 20 de julio de 2022, de <https://observatorio.tec.mx/edu-news/burnout-docencia-familias#:~:text=Un%20efecto%20secundario%20de%20la,%2C%20directivos%2C%20alumnos%20y%20familias.>
- Gobierno de México. (14/10/2013). Subsecretaria de Educación Medio Superior, SEMS. (19 de julio de 2022)http://www.sems.gob.mx/es_mx/sems/vision_dgb#:~:text=Promueve%20la%20formaci%C3%B3n%20y%20actualizaci%C3%B3n,social%20y%20econ%C3%B3mico%20del%20pa%C3%ADs.
- Gobierno de México. (12/06/2013). Subsecretaria de Educación Medio Superior, SEMS. (19 de julio del 2022)http://www.sems.gob.mx/es_mx/sems/mision_dgb#:~:text=Proporcionar%20educaci%C3%B3n%20de%20buena%20calidad,participaci%C3%B3n%20en%20la%20sociedad%20actual
- Rodriguez, J. Guevara, A. y Viramontes, E. (2017) Síndrome de burnout en docentes. *SciELO*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045#:~:text=Principalmente%20se%20ha%20investigado%20por,f%C3%ADsica%20o%20mental%20del%20trabajador.
- Sierra León, M. A. (2016) Síndrome de Burnout “Fenómeno Cotidiano en el Quehacer Docente”. Consultado el 15 de julio de 2022. <http://hdl.handle.net/10654/14753>
- Universidad de Guanajuato. (2022). La UG en cifras. Recuperado el (19/07/2022), de <https://www.ugto.mx/la-ug-en-cifras>
- Universidad de Guanajuato. (2022). Conoce la Ug. (19/07/2022) de <https://www.ugto.mx/>
- Wikipedia. (15 septiembre de 2021). Escuela de Nivel Medio Superior de León. (19 de julio de 2022).https://es.wikipedia.org/wiki/Escuela_de_Nivel_Medio_Superior_de_Le%C3%B3n