TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales
ISSN 1317-0570 / ISSN (e) 2343-5763
Vol. 28(2). Mayo-Agosto 2026

PRECARIEDAD CONTRACTUAL Y DESGASTE PROFESIONAL: UN ANÁLISIS DEL BURNOUT DOCENTE EN ZACATECAS, MÉXICO

Sonia Villagrán Rueda*
https://orcid.org/0000-0001-5389-574X
Ismael Martínez Bonilla**
https://orcid.org/0000-0002-6553-3348
Noemí González Ríos***
https://orcid.org/0000-0003-4888-387X
Karen Valentina Mariel Villagrán****
https://orcid.org/0009-0003-6413-9917

RECIBIDO: 02/02/2026 / **ACEPTADO**: 16/04/2026 / **PUBLICADO**: 18/05/2026

Cómo citar: Villagrán Rueda, S., Martínez Bonillo, I., González Ríos, N., Mariel Villagrán, K. (2026). Precariedad contractual y desgaste profesional: un análisis del burnout docente en Zacatecas, México. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 28*(2), 268-276. www.doi.org/10.36390/telos282.05

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue analizar los factores que determinan el desgaste profesional en el trabajo docente en Zacatecas, bajo un enfoque de gestión organizacional. El estudio integró el modelo de Demandas y Recursos Laborales respecto a la arquitectura tridimensional del burnout. La metodología consistió, en un estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional y comparativo, mediante la aplicación del Maslach Burnout Inventory y un cuestionario sociolaboral. Los principales hallazgos obtenidos a través de la correlación de Pearson indicaron una relación positiva entre la carga laboral y el agotamiento emocional ($r = 0.412$, $p < 0.01$). Asimismo, el análisis comparativo mediante ANOVA demostró que la inestabilidad contractual (contratos por honorarios o suplencia) genera niveles de fatiga significativamente mayores (media = 29.4) en paralelo con el personal de base ($p = 0.032$). En contraste, el grado académico no presentó diferencias significativas, lo que sugiere que el fenómeno es transversal a la formación del docente. Se concluye que el burnout en el magisterio zacatecano responde fundamentalmente a disfunciones organizacionales y condiciones de precarización laboral, más que a factores individuales. Estos resultados plantean la necesidad de que las instituciones implementen estrategias de gestión del talento humano y cumplimiento de la NOM-035-STPS-2018, enfocadas en equilibrar la carga operativa y los recursos de apoyo, como una medida esencial para la salud docente.

Palabras clave: personal docente; salud mental; estrés laboral; condiciones de trabajo; administración de la educación.

Contractual insecurity and professional burnout: an analysis of teacher burnout in Zacatecas, Mexico

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the factors that determine professional burnout among teachers in Zacatecas, using an organizational management approach. The study integrated the Job Demands-Resources model with respect to the three-dimensional architecture of burnout. The methodology consisted of a quantitative, descriptive-correlational, and comparative study, utilizing the Maslach Burnout Inventory and a socio-labor questionnaire. The main findings obtained through Pearson correlation indicated a positive relationship between workload and emotional exhaustion ($r=0.412$, $p<0.01$). Likewise, the comparative analysis using ANOVA demonstrated that contractual instability (fee-based or temporary contracts) generates significantly higher levels of fatigue (mean = 29.4) compared to permanent staff ($p=0.032$). In contrast, academic degree level did not show significant differences, suggesting that the phenomenon is transversal to teacher qualifications. It is concluded that burnout among teachers in Zacatecas is fundamentally due to organizational dysfunctions and precarious working conditions, rather than individual factors. These results highlight the need for institutions to implement human talent management strategies and ensure compliance with NOM-035-STPS-2018, focused on balancing operational workload and support resources as an essential measure for teacher health.

Keywords: academic teaching personnel; mental health; occupational stress; working conditions; educational administration.

Introducción

Hoy en día, la educación en México enfrenta uno de los principales retos, ya que de acuerdo a Tenti Fanfani (2021) existe una reconfiguración estructural caracterizada por la "proliferación de funciones", fenómeno que exige que el profesorado asuma roles pedagógicos, emocionales y administrativos en condiciones de precariedad. Esta carga multifactorial en un inicio de origen individual ha transformado el desgaste profesional en un indicador de disfunción organizacional. Diversas investigaciones, como los de Juárez-García (2022), evidencian que la burocratización post-pandemia y la digitalización forzada han deteriorado la salud psicosocial del gremio, por otro lado Villagrán-Rueda et al. (2022) sostienen que los factores de riesgo psicosocial en las instituciones educativas

* Correspondence author. Doctora en Psicología y Educación. Docente Investigadora de la Universidad Autónoma de Zacatecas, México. soniavillagran@uaz.edu.mx
** Docente de Posgrado MADEMS sede Fes Iztacala Universidad Nacional Autónoma de México, México. ismael.m.bonilla@iztacala.unam.mx
*** Doctora en Tecnología Educativa. Docente Investigadora de la Universidad Autónoma de Zacatecas, México. noemigonzalez@uaz.edu.mx
**** Investigadora en Formación de Ingeniería en Tecnologías Computacionales en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), México. A01541014@tec.mx

generan una erosión del bienestar que trasciende el ámbito laboral. La postura crítica que subyace a estas evidencias es que la responsabilidad del bienestar docente ha sido desplazada hacia la resiliencia de las y los trabajadores, ignorando las condiciones sistémicas que originan el agotamiento.

Ante tal situación, es menester, señalar la importancia de la implementación de la NOM-035-STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2018) ya que representa un marco normativo que obliga a las instituciones a prevenir factores de riesgo psicosocial. Sin embargo, en Zacatecas persiste una brecha entre la Norma y la práctica institucional. Oramas-Viera y González (2007) advierten que, sin un rediseño estructural de las demandas laborales, las intervenciones individuales resultan paliativas e ineficaces. De esto, la importancia de este estudio, ya que manifiesta la importancia de la gestión estratégica para garantizar la sostenibilidad del sistema educativo estatal, examinando si las estructuras actuales favorecen o inhiben el bienestar psicosocial de maestras y maestros.

El objetivo de esta investigación es analizar los determinantes del desgaste profesional en docentes de Zacatecas, contrastando la sintomatología del modelo de Maslach con las causas organizacionales del modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), para proponer estrategias de gestión alineadas con la normativa vigente. Las variables a investigar son la carga de trabajo y presión temporal, y su relación con el Agotamiento Emocional (AE), teniendo variables mediadoras, como los recursos personales (realización y soporte familiar).

Para dar respuesta al objetivo planteado, se formula la Hipótesis de Investigación (Hi): Existe una correlación significativa entre el nivel de demandas laborales (medido a través de la carga de grupos y la presión temporal) y los Recursos personales respecto a las dimensiones de Agotamiento Emocional y despersonalización en el colectivo docente de Zacatecas, México, la Hipótesis Nula (H0): No existe correlación significativa entre el nivel de demandas laborales (carga de grupos y presión temporal) y el Agotamiento Emocional, ni entre los recursos personales y la despersonalización en las y los docentes de Zacatecas. Hipótesis Alternativa (H1): Existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre las demandas laborales y el Agotamiento Emocional, así como una correlación negativa entre los recursos personales y la despersonalización docente. Bajo este esquema, la comprensión integral del fenómeno requiere de un andamiaje teórico que no solo describa la sintomatología del desgaste, sino que analice las fuerzas organizacionales en tensión. Este estudio adopta una perspectiva de gestión organizacional, fundamentada en que el entorno laboral es el principal determinante de la salud mental.

De la Psicología Individual a la Gestión Organizacional

El bienestar en el lugar de trabajo ha pasado de una perspectiva clínica-individual, que trataba el estrés como una respuesta biológica discreta, a una Psicología Organizacional Positiva y Gestión del Talento más amplia. Este desarrollo hace que el "ambiente tóxico" sea el problema de enfoque en lugar del "trabajador frágil". Según Bakker y Demerouti (2017), la salud ocupacional es un equilibrio dinámico que debe explicarse a la luz de esta transición describiendo las variables clave, el agotamiento (agotamiento tridimensional) y las demandas/recursos laborales (elementos estructurales).

Estudios más recientes, como el de Gil-Monte (2005), han confirmado que la estructura de demandas sobre las y los docentes latinoamericanos influye en la rotación de personal y la calidad educativa, proporcionando una base empírica sólida para este estudio, de esto la importancia de profundizar en el Modelo de Maslach como la herramienta diagnóstica fundamental para identificar los síntomas del desgaste, estableciendo la base fenomenológica sobre la cual operan los determinantes organizacionales que se analizarán posteriormente.

El Modelo de Maslach y la Tridimensionalidad del Burnout

El Síndrome de Burnout no es un evento dicotómico, sino un proceso degradante y acumulativo. La arquitectura propuesta originalmente por Maslach y Jackson (1981) sigue siendo el estándar, pero ha sido enriquecida por visiones contemporáneas. Según Maslach y Leiter (2022), el desgaste es esencialmente una crisis de significado y una ruptura en la relación entre la persona y su trabajo, manifestada en tres dimensiones, La primera el Agotamiento Emocional (AE), refiere una sensación de no poder dar más de sí mismo a nivel afectivo, para esto Salanova et al. (2022) lo describe como un estadio de "drenado de energía" que precede al abandono psicológico.

La segunda dimensión es la Despersonalización (DESP), concerniente al desarrollo de actitudes cínicas y distantes hacia las y los alumnos, así como colegas. En el contexto zacatecano, Villagrán-Rueda (2022) ha identificado que esta dimensión funciona como una "anestesia emocional" ante la sobrecarga, donde el docente se deshumaniza para sobrevivir al entorno. Y la última conocida como Baja Realización Personal (FRPT), la tendencia a evaluarse negativamente.

Por ejemplo, Hederich-Martínez y Caballero-Domínguez (2016) argumentan que, en las y los docentes latinoamericanos, este aspecto está estrechamente asociado con la falta de reconocimiento social y salarial. Para consolidar la articulación de estas dimensiones y realizar los flujos secuenciales respecto a las presiones del trabajo y el deterioro gradual del bienestar, se presenta la figura 1. Este diagrama ilustra el proceso de agotamiento profesional, dibujando así una imagen de cómo las demandas organizacionales se integran con la capacidad de afrontamiento del docente al desarrollar las etapas descritas y proporcionando un esquema claro de la arquitectura del agotamiento en el entorno educativo.

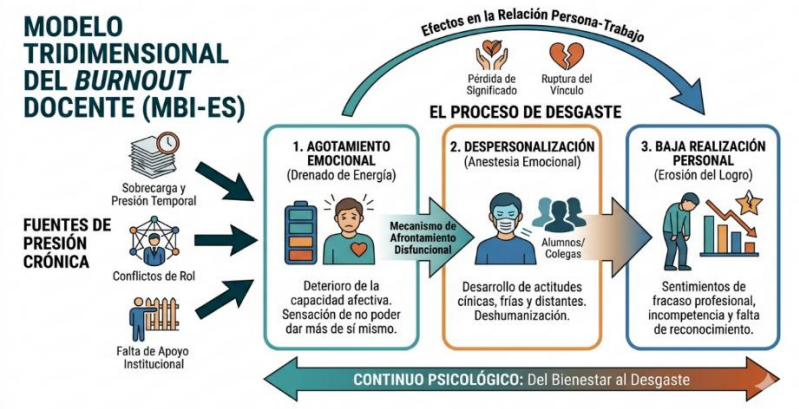


Figura 1. *Diagrama del Proceso de Desgaste Profesional Docente (MBI-ES)*

Nota. Adaptado de Maslach y Leiter (2022) y Maslach y Jackson (1981).

Como se observa en el esquema, este proceso no ocurre de manera aislada, sino que parte de estresores organizacionales que, al no ser gestionados, desencadenan una respuesta en cadena que culmina en la ruptura del vínculo laboral y personal.

Comparativa: Modelo de Maslach vs. Modelo de Demandas-Recursos Laborales (JD-R)

Mientras que el modelo de Maslach es un enfoque centrado en la respuesta psicológica del individuo, el modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), propuesto inicialmente por Demerouti et al. (2001) y actualizado por Bakker & Demerouti (2017), se posiciona como un marco heurístico que abarca cualquier entorno de trabajo, independientemente de la profesión. El JD-R postula que el bienestar es el resultado de dos procesos psicobiológicos paralelos, el proceso de deterioro de la salud, tiene que ver con las demandas laborales (carga de trabajo, presión temporal, conflictos de rol) y estas agotan las reservas de energía del docente, conduciendo al agotamiento y, eventualmente, a problemas de salud crónicos.

Por otra parte, se encuentra el proceso motivacional, en el que los recursos laborales (autonomía, retroalimentación, apoyo social de la dirección) fomentan el compromiso (engagement) y la productividad. En el contexto de las instituciones educativas en Zacatecas, esta distinción es crucial. Investigaciones de Schaufeli (2017) sugieren que el burnout (Maslach) y el engagement (JD-R) son las dos caras de la misma moneda de la salud organizacional. En las escuelas de la región, las demandas han escalado debido a la transición a modelos híbridos y la saturación administrativa, pero los recursos (capacitación técnica y soporte socioemocional) no han crecido al mismo ritmo.

La integración de ambos modelos permite pasar de una visión puramente descriptiva a una analítica-predictiva. Según Hernández- Oñativia (2018), el modelo JD-R ayuda a explicar por qué dos docentes en la misma institución, expuestos a las mismas demandas de Maslach, pueden reaccionar de forma distinta; la diferencia radica en la disponibilidad y percepción de los recursos organizacionales. Para visualizar cómo estos dos modelos se complementan y difieren en su abordaje hacia el entorno educativo en Zacatecas, se presenta la siguiente tabla 1 comparativa:

Tabla 1.

Comparativa Epistemológica y Operativa: Modelo de Maslach (MBI) vs. Modelo de Demandas-Recursos Laborales (JD-R)

Característica	Modelo de Maslach (MBI)	Modelo JD-R (Bakker y Demerouti)
Naturaleza del constructo	Psicológico y centrado en la respuesta del individuo al estrés crónico.	Organizacional y centrado en el equilibrio del ecosistema laboral.
Dimensiones / Procesos	Tridimensional: Agotamiento, Despersonalización y Baja Realización.	Dual: Proceso de deterioro de la salud (demandas) y proceso motivacional (recursos).
Foco de análisis	El estado de "quemado" o desgaste final del trabajador o trabajadora.	La interacción dinámica entre lo que el trabajo exige y lo que el trabajo ofrece.
Aplicación en Zacatecas	Permite diagnosticar que los 55 docentes presentan un AE de 24.8.	Explica que dicho AE se debe a que la demanda "Número de grupos" supera al recurso "Apoyo institucional".
Resultado esperado	Identificación de la patología laboral.	Predicción del compromiso (engagement) o del colapso (strain).

Nota. con base en Maslach y Leiter (2022) y Bakker y Demerouti (2017). La implementación del modelo JD-R en el contexto educativo de Zacatecas es consistente con las disposiciones de la NOM-035-STPS-2018 (STPS, 2018), la cual establece la obligación institucional de intervenir en la carga de trabajo (demandas) y fortalecer los recursos de apoyo psicosocial y liderazgo.

La integración de ambos modelos permite una visión holística del bienestar docente. Mientras que el modelo de Maslach actúa como un termómetro que mide la sintomatología del desgaste emocional, el modelo JD-R opera como un diagnóstico estructural que identifica las causas organizacionales o 'fugas de energía'. Bajo esta óptica, es fundamental precisar que dimensiones como la Realización Personal (Maslach) pueden ser interpretadas desde el enfoque JD-R como un recurso personal (autoeficacia y vocación).

En entornos educativos donde los recursos organizacionales son limitados, el profesorado tiende a 'invertir' su capital de realización personal para compensar la falta de soporte institucional. Este mecanismo permite sostener el desempeño pedagógico a corto plazo, pero conlleva un riesgo latente de agotamiento irreversible al carecer de una estructura organizacional que fortalezca el proceso motivacional. Por tanto, el estudio del burnout en Zacatecas requiere transitar de un enfoque centrado en la resiliencia individual

hacia una gestión estratégica que rediseñe las demandas del puesto, garantizando que el proceso motivacional prevalezca sobre el deterioro de la salud.

Metodología

El diseño de la investigación es de enfoque cuantitativo, no experimental y transversal. En cuanto al alcance, el estudio es descriptivo, correlacional y comparativo. Esta estructura metodológica responde al objetivo central de identificar los determinantes del desgaste profesional, para lo cual se requiere un análisis multidimensional; un alcance descriptivo que permitió caracterizar el perfil sociodemográfico y el estado actual de las dimensiones del burnout en la población docente zacatecana.

Un alcance correlacional para establecer la fuerza y dirección de la relación lineal entre variables continuas (como la edad o la carga de grupos) y las manifestaciones del burnout y por último un alcance correlacional para identificar grupos de vulnerabilidad específicos. El uso de pruebas de diferencia de medias (t de Student y ANOVA) permite evaluar si variables categóricas (género, tipo de contratación y estructura familiar) actúan como factores moduladores que intensifican o amortiguan el desgaste, contribuyendo así a una comprensión más precisa de los determinantes del síndrome de Burnout en el contexto educativo regional.

En cuanto a las y los participantes, se conformó una muestra no probabilística por conveniencia de 55 docentes. El proceso de recolección de datos se realizó durante el periodo comprendido entre octubre y diciembre de 2025, mediante cuestionarios digitales autoadministrados. La muestra integró personal de diversas instituciones del ecosistema educativo de Zacatecas, cubriendo desde el nivel básico hasta el superior. La heterogeneidad de la muestra Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), Docentes de Nivel Básico y medio superior adscritos a la Secretaría de Educación del Estado de Zacatecas (SEDUZAC), Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Zacatecas (CECYTEZ), Colegio de Bachilleres del Estado de Zacatecas (COBAEZ) y Universidad Autónoma de Durango (UAD) permite una visión multinivel de la problemática, capturando diferencias entre el sector público y privado.

Respecto a los instrumentos, se utilizó, para la medición del desgaste, el Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES), instrumento validado internacionalmente y con alta consistencia interna (Alpha de Cronbach típicamente > 0.80 en contextos mexicanos). El MBI-ES operacionaliza la variable dependiente a través de 22 ítems en una Jiménez Barrios, N. A. escala tipo Likert (0-6), que mide tres dimensiones: Agotamiento Emocional (AE), referente a la fatiga psíquica. Despersonalización (DESP) Dimensión actitudinal de cinismo y por último Falta de Realización Personal (FRP) relacionado a la autoeficacia (evaluada de forma inversa para el diagnóstico de burnout).

Como complemento innovador bajo el Modelo JD-R, se integró una ficha sociodemográfica y laboral robustecida. Esta ficha no solo registra datos biográficos, sino que actúa como el indicador de Demandas (carga de grupos, antigüedad, tipo de contratación) y Recursos (grado académico, estabilidad laboral), permitiendo un análisis multivariado según los estándares de Arias-Gallegos & Jiménez Barrios, N. A. (2013).

El procesamiento de datos se realizó mediante el software SPSS v.28, estructurándose en dos niveles; el primero de ellos el descriptivo, ya que se utilizaron medidas de tendencia central (media y desviación estándar) y frecuencias para caracterizar la muestra y los niveles de burnout. Y el segundo nivel, el inferencial, al aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, lo que permitió determinar la distribución de los datos y establecer el uso del coeficiente de Pearson para analizar la relación entre las variables de demandas (carga laboral) y las dimensiones del burnout, al presentar las variables una distribución normal.

En seguida, se realizó un análisis de varianza de una vía (ANOVA) para comparar las medias de agotamiento entre diferentes tipos de empleo y centros de trabajo, permitiendo la identificación de diferencias significativas entre grupos.

Análisis de Resultados

Dando continuidad a la estrategia metodológica, la cual contempla un análisis comparativo para identificar grupos de riesgo, se procede a determinar si existen diferencias significativas entre grupos específicos. Mientras que la correlación de Pearson identificó variables predictoras, la prueba t de Student y el ANOVA permitirán reconocer si características biográficas y contractuales actúan como moduladores del desgaste.

Variables Sociodemográficas

Identificar el perfil sociodemográfico de la muestra permite establecer una base de comparación para las dimensiones del agotamiento en relación con variables como el grado académico y el tipo de estabilidad laboral, ya que son determinantes en la configuración de la salud ocupacional, dado que condicionan tanto la carga administrativa como los recursos psicológicos del docente. La Tabla 2 detalla la distribución de las y los 55 participantes, destacando un porcentaje con un alto nivel educativo, señalando que más del 70% tiene estudios de posgrado (maestría y doctorado), y observando también una configuración contractual diversa que va desde puestos permanentes hasta esquemas de sustitución, reflejando la realidad laboral heterogénea de las instituciones educativas en Zacatecas.

Tabla 2

Distribución sociodemográfica y laboral de la muestra docente

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Género	Femenino	35	63.6%
	Masculino	20	36.4%
Grado Académico	Especialidad	4	7.3%
	Licenciatura	12	21.8%
	Maestría	28	50.9%
	Doctorado	11	20.0%
Tipo de Contratación	Base	22	40.0%
	Confianza	12	21.8%
	Honorarios	10	18.2%

Tiempo determinado / Suplencia	11	20.0%

Nota. datos procesados en SPSS.

Tras caracterizar sociodemográficamente a la muestra, es necesario analizar el estado psicométrico de las y los docentes mediante las puntuaciones obtenidas en el Maslach Burnout Inventory (MBI).

Por lo tanto, la Tabla 3 expone los estadísticos descriptivos de la edad y las tres subescalas del MBI. La interpretación de estas medias permite identificar qué tan cerca se encuentra el colectivo docente de Zacatecas de un estado de "erosión del compromiso" o si, por el contrario, prevalecen factores de resiliencia institucional.

Tabla 3

Medidas de tendencia central para la edad y dimensiones de Burnout

Variable / Dimensión	Media ($\bar{x}$)	Desviación Estándar (σ)	Rango (Mín-Máx)	Interpretación
Edad	42.5	8.4	24 - 62	Adultez media
Agotamiento Emocional (AE)	24.8	10.2	0 - 54	Nivel Moderado-Alto
Despersonalización (DESP)	8.3	5.7	0 - 30	Nivel Bajo-Moderado
Realización Personal (FRPT)	36.5	7.1	0 - 48	Nivel Alto

Nota. a partir de los datos procesados en SPSS.

Los datos presentados en la tabla anterior revelan una configuración particular del síndrome en la región. Mientras que el Agotamiento Emocional se sitúa en un umbral de riesgo ({x}=24.8), la Realización Personal se mantiene en niveles robustos ({x}=36.5). Esta disonancia sugiere que, bajo el modelo JD-R, las y los docentes están logrando compensar las altas demandas externas mediante recursos intrínsecos como la vocación y la autoeficacia.

Análisis de Correlación de Pearson (*r*)

Para determinar la estrategia de análisis inferencial, se evaluó la normalidad de las variables cuantitativas mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov (con corrección de Lilliefors). Esta prueba es el criterio técnico que permite decidir si los datos siguen una distribución normal, lo cual es el supuesto necesario para la aplicación de pruebas paramétricas como la correlación de Pearson.

Tabla 4.

Resultados de la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov)

Variable	Estadístico	Grados de libertad (gl)	p-valor (Sig.)
Edad	0.098	55	0.200*
Grupos a cargo	0.112	55	0.154*
Agotamiento Emocional (AE)	0.085	55	0.200*
Despersonalización (DESP)	0.092	55	0.200*
Realización Personal (RP)	0.076	55	0.200*

Nota. *p > 0.05 indica que la distribución no difiere significativamente de una distribución normal.

De acuerdo con los resultados obtenidos, todas las variables analizadas presentaron un valor de significancia mayor a 0.05 ($p > 0.05$). Esto permite aceptar la hipótesis de normalidad, confirmando que los datos se distribuyen conforme a una curva normal. En consecuencia, se determinó el uso del coeficiente de correlación de Pearson para el análisis inferencial, ya que es la prueba paramétrica idónea para medir la fuerza y dirección de la relación lineal entre variables con distribución normal, superando en precisión al coeficiente de Spearman (no paramétrico) en estas condiciones de datos.

Por lo tanto, se procedió a aplicar este estadístico para determinar la asociación entre la carga operativa, la edad, la antigüedad y las dimensiones del síndrome de Burnout. Los resultados obtenidos, que evidencian el impacto de las variables laborales sobre la salud mental del profesorado, se detallan en la Tabla 5.

El análisis de la Tabla 5 revela asociaciones críticas que permiten identificar los vectores de riesgo y protección dentro de la muestra docente. Siguiendo el Modelo de Demandas-Recursos Laborales (JD-R), los resultados se interpretan de la siguiente manera; primero el impacto de la Carga Operativa (Grupos a Cargo) con una correlación positiva moderada entre el Número de grupos a cargo y el Agotamiento Emocional ($r = 0.412$, $p = 0.002$) lo que representa el hallazgo más contundente. Estadísticamente, esto indica que, a mayor volumen de grupos, existe una propensión significativamente más alta a experimentar fatiga crónica.

Tabla 5

Análisis de correlación de Pearson entre variables laborales y dimensiones de Burnout

Variables Correlacionadas	Coeficiente de Pearson (*r*)	Significancia (p−valor)	Interpretación
Edad ↔Agotamiento Emocional	-0.285	0.035	Correlación negativa débil (Significativa)
Grupos a Cargo ↔ Agotamiento	0.412	.002	Correlación positiva moderada (Muy Sig.)
Edad ↔ Realización Personal	0.198	0.147	No significativa
Antigüedad ↔ Despersonalización	0.315	0.019	Correlación positiva débil (Significativa)

Nota. La significancia se estableció a un nivel de $p < 0.05$.

Asimismo, se observa a la edad como un factor de adaptabilidad, ya que existe una correlación negativa débil pero significativa entre la edad y el Agotamiento Emocional (r = -0.285, p = 0.035). Este dato es revelador, las y los profesores más jóvenes presentan niveles de agotamiento más altos que sus colegas veteranos. Esto sugiere que, con el tiempo, el docente desarrolla "recursos de afrontamiento" o mecanismos de resiliencia que le permiten gestionar mejor las demandas del entorno. La juventud profesional, por tanto, constituye un grupo de riesgo que requiere estrategias de acompañamiento institucional.

En cuanto a la antigüedad y la despersonalización, existe una correlación positiva entre ellas (r = 0.315, p = 0.019) por lo tanto se advierte sobre un riesgo latente en la carrera docente. A mayor tiempo de servicio, parece existir una tendencia al distanciamiento cínico o endurecimiento emocional hacia el entorno. Como señala Villagrán-Rueda (2017) en sus estudios sobre mobbing y desgaste, el "paso de los años" en estructuras organizacionales rígidas puede derivar en una respuesta defensiva de frialdad emocional para evitar el colapso psicológico.

Por lo que, la ausencia de correlación significativa entre la Edad y la Realización Personal (p = 0.147) es un dato positivo para la muestra. Indica que el sentimiento de logro y éxito profesional no depende de la etapa biológica del docente, sino que se mantiene de forma transversal. Esto refuerza la idea de que la vocación en Zacatecas es un recurso intrínseco robusto que sobrevive a las diferentes etapas de la carrera laboral. Como se observa, el número de grupos a cargo emerge como la variable con mayor poder explicativo sobre el agotamiento, lo que refuerza la necesidad de una gestión organizacional que equilibre las demandas externas con la capacidad de respuesta del capital humano. Estos hallazgos validan la necesidad de que las instituciones (UAZ, SEDUZAC, COBAEZ) apliquen la NOM-035 con un enfoque diferenciado, priorizando la reducción de grupos en docentes jóvenes para evitar que el agotamiento temprano se convierta en una despersonalización crónica a largo plazo.

Comparación de Medias: Género y Estructura Familiar como Moduladores del Burnout

Una vez analizadas las correlaciones, el siguiente paso es determinar si existen diferencias significativas entre grupos específicos. Mientras que la correlación de Pearson nos habló de la relación entre variables continuas (como la edad), la Prueba *t* de Student permite identificar grupos de vulnerabilidad. Según el modelo JD-R, ciertas características biográficas actúan como "recursos personales" que amortiguan las demandas laborales. La respuesta al agotamiento no es homogénea y está mediada por roles sociales y sistemas de apoyo externo más allá del aula (Villagrán-Rueda, 2017).

Análisis por Género: La Respuesta Diferenciada al Estrés

Para este análisis, se realizó la prueba t de Student comparando hombres y mujeres. En la dimensión de Despersonalización, los resultados muestran una diferencia estadísticamente significativa (p = 0.036), con puntuaciones más altas para los hombres ($\bar{x}$ = 10.1) que para las mujeres ($\bar{x}$ = 7.2). Esto indica que, ante las mismas demandas institucionales, el sexo masculino tiende a utilizar el "distanciamiento cínico" con más frecuencia como mecanismo de defensa que el sexo femenino. Según Villagrán-Rueda (2017), en entornos de alto estrés como Zacatecas, los hombres tienden a externalizar el estrés aislándose, lo que debería informar a la gerencia de recursos humanos sobre la necesidad de talleres de concienciación diferenciados.

Las dimensiones de las diferencias de agotamiento entre hombres y mujeres se muestran en la Tabla 6. Los resultados confirman que en la dimensión de Despersonalización (p = 0.036), los hombres tienen puntuaciones significativamente más altas en comparación con las mujeres. Este resultado es consistente con las tesis de Villagrán-Rueda et al. (2025), quienes encuentran que los maestros varones que trabajan en escuelas públicas tienden a usar comportamientos de distanciamiento cínico como una barrera defensiva ante la falta de apoyo institucional o incidentes de acoso laboral. Sin embargo, las mujeres presentan niveles más altos de Agotamiento Emocional, aunque sin diferencia estadísticamente significativa (p = 0.069), lo que refleja un mayor nivel percibido de cuidado y regulación emocional en un entorno escolar.

Tabla 6

Comparación de medias por Género (Prueba t de Student)

Dimensión de Burnout	Media Mujeres	Media Hombres	Valor t	p-valor	Interpretación
Agotamiento Emocional	26.4	22.1	1.85	0.069	No significativa
Despersonalización	7.2	10.1	-2.14	**0.036***	Significativa
Realización Personal	37.2	35.4	1.12	0.267	No significativa

Parentalidad: ¿Un factor protector?

Dado que muchas personas tienden a ver las cargas familiares como un factor estresante, el análisis de medias revela que las y los hijos son un recurso muy crítico de resiliencia en primer lugar. Los maestros con hijos reportan niveles significativamente más bajos de Agotamiento Emocional (p = 0.049) y niveles significativamente más altos de Realización Personal (p = 0.006). El rol familiar, interpretado a través de Bakker y Demerouti (2017), actúa como un mecanismo de propósito para "recargar" el sistema energético de la profesora o profesor, uno que es crucial: lograr el equilibrio entre trabajo y vida no es meramente un beneficio social, sino un enfoque para aumentar la productividad y el bienestar organizacional. La Tabla 7 revela que tener hijas y/o hijos no constituye un factor estresante adicional, sino un factor protector muy relevante. Las y los docentes con hijos presentan niveles significativamente más bajos de Agotamiento Emocional (p = 0.049) y niveles marcadamente más altos de Realización Personal (p = 0.006).

Tabla 7

Comparación de medias según la presencia de hijos (Prueba t de Student)

Dimensión de Burnout	Con Hijos	Sin Hijos	Valor t	p-valor	Resultado
Agotamiento Emocional	23.2	27.5	-2.01	.049*	Factor Protector
Realización Personal	38.6	32.4	2.84	0.006*	Factor Protector

Nota. *p < 0.05; *p < 0.01.

La evidencia proporcionada sugiere que el fenómeno del agotamiento entre las y los maestros en Zacatecas no está separado de la vida privada. La interacción entre las demandas institucionales (como la carga de grupo analizada en las correlaciones) y los recursos personales (como el apoyo familiar) determinan el equilibrio emocional de un maestro o maestra. Estos hallazgos sientan las bases para la introducción de políticas de gestión de la salud en el lugar de trabajo que, lejos de ignorar la vida personal de las y los trabajadores, la integran dentro de una perspectiva más amplia de lo que constituye un beneficio de salud ocupacional.

Para llevar a cabo el análisis inferencial y profundizar en la caracterización de la muestra de 55 maestros, es importante conocer si el capital cultural y la especialización sirven como factores moderadores del estrés crónico. Bajo la teoría normal de gestión de recursos humanos, más capacitación tiende a resultar en más recursos cognitivos para afrontar; esta suposición debe ser desafiada estadísticamente en un entorno de altas demandas administrativas como Zacatecas. Por lo tanto, el análisis de varianza (ANOVA) busca ilustrar si y en qué medida el grado académico desde licenciatura hasta doctorado está asociado con diferenciales significativos entre las manifestaciones de agotamiento y si la inversión realizada en aprendizaje profesional es efectivamente un recurso protector para la salud ocupacional.

Influencia del Grado Académico en el Burnout

A partir de los datos analizados, se determinó si el nivel de formación —Licenciatura, Maestría, Doctorado y Especialidad— representa un factor diferenciador en la prevalencia de las dimensiones del burnout, lo que se evidencia en la Tabla 8.

Tabla 8

Resultados del ANOVA de un factor para Grado Académico

Dimensión del Burnout	Media Licenciatura	Media Maestría	Media Doctorado	Estadístico F	p-valor (Sig.)
Agotamiento Emocional	24.2	25.1	23.9	0.854	0.472
Despersonalización	8.1	8.5	8.0	0.124	0.945
Realización Personal	35.8	36.9	36.2	0.452	0.716

Nota. Datos procesados a partir de las respuestas de los 55 docentes zacatecanos en el software SPSS.

En la Tabla 8, se observa, que el hallazgo más relevante es que en ninguna de las tres dimensiones del Inventario de Maslach se alcanzaron niveles de significancia estadística ($p > 0.05$). Específicamente, en el Agotamiento Emocional ($p = 0.472$), la Despersonalización ($p = 0.945$) y la Realización Personal ($p = 0.716$), las variaciones entre medias son mínimas. Esto indica que el síndrome de Burnout afecta de manera transversal a la muestra docente; el agotamiento no discrimina según el nivel de especialización académica.

Bajo la óptica del modelo de Demandas-Recursos Laborales (JD-R) por Bakker & Demerouti (2017), se podría inferir que el grado académico no está operando como un "recurso personal" de afrontamiento ante las demandas del aula en Zacatecas. A pesar de que la media de la dimensión Realización Personal es ligeramente superior en docentes con Maestría ({x}=36.9), la diferencia no es lo suficientemente robusta para afirmar que poseer un posgrado incremente el sentido de éxito profesional o disminuya la fatiga emocional en comparación con quienes poseen únicamente licenciatura.

Implicaciones para la Gestión Educativa

Desde la perspectiva de Villagrán-Rueda (2024), estos resultados sugieren que el estrés crónico en el magisterio zacatecano es un producto de las condiciones del entorno institucional y no de la capacidad intelectual o formativa del individuo. Esto refuerza la necesidad de intervenciones organizacionales alineadas con la NOM-035, ya que la capacitación técnica o académica por sí sola no parece ser suficiente para mitigar el agotamiento si las demandas laborales (como la carga de grupos) permanecen constantes.

Para dar continuidad al análisis inferencial, es necesario examinar cómo la naturaleza del vínculo laboral condiciona la salud mental del profesorado. En la gestión del talento humano, la estabilidad contractual no es solo un aspecto administrativo, sino un recurso organizacional primario que define la seguridad psicológica del trabajador. Bajo el modelo JD-R, la precariedad en la contratación (honorarios o suplencias) se configura como una "demanda de estorbo" que consume recursos emocionales sin ofrecer certidumbre a largo plazo. El análisis de varianza (ANOVA) presentado a continuación tiene como objetivo determinar si el tipo de empleo en las instituciones de Zacatecas genera brechas significativas en el agotamiento profesional, fundamentando la necesidad de políticas de formalización laboral que se alineen con la NOM-035. Tipo de Empleo como Determinante del Agotamiento.

El Tipo de Contratación como Determinante del Desgaste

El análisis de varianza del tipo de empleo revela cómo la estructura administrativa de las instituciones educativas de Zacatecas afecta específicamente la fatiga crónica de su personal. La situación contractual, a diferencia del grado académico, expone importantes variaciones desde la gestión estratégica, tal y como se observa en la Tabla 9.

Tabla 9

Resultados del ANOVA para Tipo de Contratación y dimensiones de Burnout

Dimensión de Burnout	Base (n=22)	Honorarios (n=10)	Suplencia/T. Det. (n=11)	Estadístico F	p-valor
Agotamiento Emocional	21.3	**29.4**	**28.1**	3.412	**0.032***
Despersonalización	7.4	9.8	9.1	2.154	0.104
Realización Personal	37.1	35.5	36.0	1.102	0.357

Nota. Significancia establecida a $p < 0.05$. Datos procesados de la muestra docente.

El análisis de varianza (ANOVA) demostró que las diferencias entre los tipos de empleo eran significativamente mayores en la dimensión de medida única Agotamiento Emocional ($F = 3.412$, $p = 0.032$). Los profesores contratados por honorarios tenían el promedio más alto ($M = 29.4$), mientras que aquellos con empleos permanentes tenían la menor fatiga ($M = 21.3$). De la misma manera, las dimensiones de Despersonalización ($p=0.104$) y Logro Personal ($p=0.357$) no estaban asociadas con ninguna diferencia. Los hallazgos indican que, aunque la inestabilidad laboral fue el factor de riesgo más fuerte para el agotamiento, el Logro Personal era un recurso en sí mismo que las y los profesores tenían y al que tenían acceso, independientemente del acuerdo contractual.

Discusión de Resultados: De la Evidencia Estadística a la Realidad Organizacional

Estructurado bajo un diseño de estudio cuantitativo no experimental, este examen adopta un enfoque multidimensional (descriptivo, correlacional y comparativo) para presentar un examen integrado de la salud ocupacional de las y los profesores en Zacatecas. La integración metodológica también puede ser útil no solo en términos de cuantificar el nivel de agotamiento, sino también en comprender los factores organizacionales y personales que co-constituyen la manifestación del síndrome utilizando como guía el Modelo de Demandas-Recursos Laborales (JD-R) de Bakker y Demerouti (2017).

En primer lugar, la relación positiva entre el número de grupos a cargo y el Agotamiento Emocional ($r = 0.412$, $p = 0.002$) valida la idea clave del modelo JD-R: las tareas excesivamente demandantes, sin embargo, cuando no se equilibran con los recursos disponibles, se convierten en estresores crónicos, que agotan la energía psíquica del individuo (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli, 2017).

Este hallazgo, al ser contrastado con el análisis de varianza (ANOVA) sobre el tipo de contratación, revela que la carga operativa no es el único factor de riesgo. La inestabilidad contractual (honorarios y suplencias) funciona como una "demanda de estorbo" que intensifica el agotamiento, un fenómeno también observado por Salanova et al. (2022), quienes señalan que la precariedad laboral genera un estado de alerta permanente, mermando la capacidad de respuesta del docente.

Por otra parte, al analizar la edad mediante el alcance correlacional, los resultados contradicen la idea del docente veterano como el grupo de mayor riesgo. Por el contrario, la correlación negativa ($r = -0.285$) sugiere que la experiencia acumulada funciona como un recurso personal de afrontamiento, en línea con lo propuesto por Maslach y Leiter (2022). Esto convierte al joven docente en la población objetivo para las intervenciones, ya que sus mecanismos de resiliencia se han desarrollado insuficientemente en el contexto de la "proliferación de funciones" que caracteriza el ecosistema educativo actual (Tenti Fanfani, 2021) como el grupo prioritario a intervenir.

Un aspecto relevante y transversal es la alta puntuación en Realización Personal, la cual se mantuvo estable independientemente del grado académico o el tipo de contrato. Bajo la óptica de la psicología positiva, esto indica que la vocación docente opera como un recurso intrínseco fuerte. Sin embargo, la evidencia es contundente al señalar que dicha resiliencia individual no es suficiente para compensar las deficiencias estructurales de las instituciones (Juárez-García, 2022).

En consecuencia, el análisis conjunto de variables nos permite confirmar que el burnout en Zacatecas no es meramente una patología aislada, sino un signo de desajuste organizacional. Así, cerrar la brecha entre las regulaciones de seguridad y salud ocupacional (NOM-035-STPS-2018) y la práctica institucional requiere un rediseño para que las demandas de obstáculo se conviertan en desafíos manejables, fortaleciendo los recursos de apoyos sociales y manteniendo su estabilidad en un régimen contractual, todo lo cual, según la evidencia presentada, sería beneficioso para prevenir proactivamente y mejorar el burnout profesional

Conclusiones

El presente estudio permitió analizar los determinantes del desgaste profesional en el colectivo docente de Zacatecas, corroborando que el burnout no es una condición aislada del individuo, sino el resultado de una disfunción organizacional. A partir de los hallazgos obtenidos se confirmó que el número de grupos a cargo es el predictor principal del agotamiento emocional. La saturación de actividades docentes actúa como un estresor crónico que drena la energía psíquica del profesorado, es decir el exceso de trabajo y las horas extras crean una presión crónica que agota la energía emocional en el personal docente.

Asimismo, la inestabilidad laboral es un determinante crítico del desgaste. Las y los docentes contratados bajo esquemas de honorarios y suplencias presentan niveles significativamente más altos de fatiga emocional en comparación con quienes cuentan con una plaza de base, lo que evidencia que la precariedad contractual erosiona la salud psicosocial.

Por su parte la edad y el rol familiar (presencia de hijos) actúan como factores protectores que mitigan el desarrollo de la despersonalización. Estos recursos personales ayudan al profesorado a mantener un mayor equilibrio frente a las demandas del entorno. En cuanto a la dimensión de realización personal se mantiene alta y transversal en toda la muestra, independientemente del grado académico o el tipo de contrato. Esto indica que el compromiso con la enseñanza persiste, aunque bajo condiciones que exigen una gestión institucional más humana y estructurada.

Limitaciones del estudio

Los resultados deben interpretarse considerando dos limitaciones metodológicas principales: en primer lugar, el tamaño de la muestra ($n=55$) y su selección no probabilística por conveniencia, lo cual restringe la posibilidad de generalizar los hallazgos a la totalidad del magisterio estatal. En segundo lugar, el diseño transversal implica que los datos reflejan un estado de salud laboral en un momento único, impidiendo determinar la evolución del desgaste a largo plazo o la causalidad bidireccional entre las variables analizadas.

Respecto a las líneas de investigación futuras de acuerdo a los hallazgos, se propone como rutas de investigación realizar estudios longitudinales, para ello es necesario realizar seguimientos temporales para evaluar cómo fluctúan los niveles de burnout y si las estrategias de afrontamiento de las y los docentes cambian a medida que aumenta su antigüedad profesional. Realizar evaluación de intervenciones, para ello se sugiere investigar el impacto real de la implementación de políticas organizacionales y programas de intervención derivados de la NOM-035-STPS-2018, para medir si estas acciones logran reducir efectivamente la carga administrativa y mejorar el bienestar docente.

Efectuar un comparativo regional al ampliar el estudio a otras entidades federativas para identificar si el desgaste docente responde a patrones culturales y administrativos nacionales o si existen particularidades del contexto zacatecano que requieran atención especializada. Es evidente que esta investigación resalta que la gestión educativa no puede seguir basándose en la resiliencia individual del docente. La implementación de condiciones laborales dignas, la estabilidad contractual y el equilibrio en las cargas de trabajo son los recursos más efectivos para prevenir el colapso del sistema y garantizar la calidad educativa.

Declaración de Conflictos de Interés

No declaran conflictos de interés.

Contribución de autores

Autor	Conceptualización	Curacion	Analisis/ Software	Metodologia	Recursos	Supervision/ Validacion	Escritura inicial	Escritura final, revisión
1	X	X	X	X	X	X	X	X
2		X		X	X			X
3			X	X	X			X
4			X	X		X		X

Financiamiento

Ninguno.

Referencias

Arias Gallegos, W. L., & Jiménez Barrios, N. A. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación, 22*(42), 53–76. https://doi.org/10.18800/educacion.201301.003

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Teoría de demandas laborales y recursos: Hacer balance y mirar hacia adelante. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*, 273-285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) Una Enfermedad Laboral en la Sociedad del Bienestar*. Pirámide.

Hederich-Martínez, C., & Caballero-Domínguez, C. C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en población universitaria colombiana. *Cépside, 20*(1), 51-69. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S20113080201600010002

Hernández-Oñativia, X. (2018). Análisis del burnout y engagement en docentes: Un estudio de diario [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. *Repositorio Institucional E-Prints* UCM. https://eprints.ucm.es/46770/

Juárez-García, A. (2022). Factores psicosociales, estrés y salud en docentes: El papel de la justicia organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 38*(2),105-115. https://www.redalyc.org/pdf/142/14290109.pdf

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. (2022). *The Burnout Challenge: Managing People's Relationships with Their Jobs.* Harvard University Press.

Oramas-Viera, A., Almirall-Hernández, P., & Fernández, I. (2007). Estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes venezolanos. *Salud de los Trabajadores, 15*(2), 71-88. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S13150138200700020000 2&script=sci_abstract

Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2022). *Organizaciones Saludables: Una mirada desde la psicología positiva.* Editorial Síntesis.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018, 23 de octubre). NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo—Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Schaufeli, W. B. (2017). The Job Demands-Resources model: A 'how to' guide. *Organizational Dynamics, 46*(2), 120-132. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008

Tenti Fanfani, E. (2021). La escuela bajo sospecha: Sociología de la educación. Siglo XXI Editores. https://www.argentinabooks.com.ar/ebook/0556392/la-escuela-bajo-sospecha-nueva-sociologia-argentina

Villagrán-Rueda, S. (2017). Mobbing Docente: Daño físico, económico y psicológico, caso en una Universidad Pública. *Revista Iberoamericana de Ciencias, 4*(2),1-12. http://ricaxcan.uaz.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11845/1245

Villagrán-Rueda, S. (2022). Análisis de organizaciones estructurales y factores de riesgo psicosocial: NOM-035 –STPS. En Villagrán, S., Vasconcelos, M., y Padilla, R. (Coords.), *Factores de riesgo psicosocial* (págs. 13-25). Editorial LEED del Laboratorio de Evaluación y Educación Digital https://leededitorial.com.mx/wp-content/uploads/2024/09/Factores-de-riesgo-psicosocial_Tomo-1.pdf DOI: https://doi.org/10.22402/ed.leed.978.607.98835.4.6

Villagrán-Rueda, S. y Jasso-Velazquez, D. (2024). Síndrome de Burnout. Bienestar docente, un reto en la educación contemporánea en Gutiérrez, N. (Coord.), Lineamientos, problemáticas y desafíos de la educación contemporánea en México (1 ed., Vol. 1, pp. 225-248). Editorial © Paradoja Editores

Villagrán-Rueda, S., Jasso-Velázquez, D., & Álvarez Diez, R. C. (2025). Burnout docente en Preparatoria: variables laborales y psicosociales. Estudio de caso, México. *Revista Angolana de Ciencias, 7*(1), 114-130 https://doi.org/10.54580/R0702.06