

Burnout docente en Preparatoria: variables laborales y psicosociales. Estudio de caso, México

Teacher Burnout in Upper Secondary Education: Occupational and Psychosocial Variables. A Case Study in Mexico.

Burnout docente no Ensino Médio: variáveis laborais e psicossociais. Estudo de caso no México.

Sonia Villagràn Rueda¹

<https://orcid.org/0000-0001-5389-574X>

David Jasso Velazquez²

<https://orcid.org/0000-0002-8289-150X>

Rubén Carlos Álvarez Díez³

<https://orcid.org/0000-0002-0877-2238>

RECEBIDO: 11 julho, 2025 | **ACEITE:** 01 outubro, 2025 | **PUBLICADO:** 05 novembro, 2025

Como citar: Villagràn Rueda, S., Jasso Velazquez, D., Álvarez Díez, R (2025). Burnout docente en Preparatoria: variables laborales y psicosociales. Estudio de caso, México. RAC: Revista Angolana de Ciências, 7(2), e070206. <https://doi.org/10.54580/R0702.06>

RESUMEN

El estudio analiza la relación entre el síndrome de burnout docente y diversas variables laborales y sociodemográficas en el nivel de Educación Media Superior en Zacatecas, México. Se utilizó un diseño no experimental, transversal y descriptivo-correlacional, con enfoque cuantitativo. Participaron 111 docentes de los subsistemas CECYTEZ y EMSaD, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, bajo criterios de inclusión (docentes en activo con al menos un año de experiencia y consentimiento informado firmado) y exclusión (personal administrativo o con funciones directivas). Esta elección respondió a la accesibilidad institucional y disponibilidad real de la población, permitiendo identificar patrones consistentes, aunque con limitaciones para la generalización. Se aplicó la prueba de Chi-cuadrado de Pearson para analizar la asociación entre las dimensiones del burnout y las variables género, grado académico, tipo de contratación, antigüedad y programa académico, incorporando intervalos de confianza al 95% y el tamaño del efecto (Cramer's V). Tras la corrección Bonferroni (α ajustada = .01), se observó una asociación significativa entre género y burnout ($\chi^2(1, N = 111) = 7.508, p = .006; V = 0.26, IC95\% [0.08, 0.43]$), con mayor agotamiento emocional en mujeres y despersonalización en hombres. Las demás variables no fueron estadísticamente significativas, aunque mostraron efectos moderados

¹ Doctorado en Psicología y Educación. Universidad Autónoma de Zacatecas. Zacatecas, Zacatecas, México. soniavillagran@uaz.edu.mx

² Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad Autónoma de Zacatecas. Zacatecas, Zacatecas, México. dajass971@uaz.edu.mx

³ Doctorado en Administración Pública. Universidad Autónoma de Zacatecas. Zacatecas, Zacatecas, México. ruben@unizacatecas.edu.mx

con relevancia práctica. Los resultados evidencian un patrón estructural multicausal entre factores personales y laborales, indicando que el burnout docente surge de la interacción entre condiciones institucionales, estabilidad ocupacional y género, aportando evidencia para fortalecer políticas de bienestar y alfabetización emocional desde la Nueva Escuela Mexicana.

Palabras clave: Síndrome de Burnout; Desarrollo económico y social; Condiciones de empleo del docente; Educación; Sistemas y niveles de enseñanza

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between teacher burnout syndrome and various sociodemographic and occupational variables at the upper secondary education level in Zacatecas, Mexico. A non-experimental, cross-sectional, and descriptive-correlational design with a quantitative approach was adopted. The sample consisted of 111 teachers from the CECYTEZ and EMSaD subsystems, selected through non-probabilistic convenience sampling, according to inclusion criteria (active teachers with at least one year of experience and signed informed consent) and exclusion criteria (administrative or managerial personnel). This sampling choice responded to institutional accessibility and population availability, allowing the identification of consistent patterns despite limitations for generalization. The Pearson's Chi-square test was applied to examine associations between burnout dimensions and the variables gender, academic degree, employment type, seniority, and academic program, incorporating 95% confidence intervals and effect sizes (Cramer's V). After the Bonferroni correction (adjusted $\alpha = .01$), a significant association between gender and burnout was found ($\chi^2(1, N = 111) = 7.508, p = .006; V = 0.26, 95\% \text{ CI } [0.08, 0.43]$), indicating higher emotional exhaustion among women and greater depersonalization among men. Other variables were not statistically significant but showed moderate practical effects. Findings reveal a structural, multicausal pattern linking personal and occupational factors, suggesting that teacher burnout arises from the interplay of institutional conditions, job stability, and gender. This study provides empirical evidence to support policies promoting teacher well-being and emotional literacy, in alignment with the humanistic framework of the New Mexican School.

Keywords: Burnout Syndrome; Economic and Social Development; Teachers' Employment Conditions; Education; Educational Systems and Levels.

RESUMO

Este estudo analisa a relação entre o síndrome de burnout docente e diversas variáveis sociodemográficas e laborais no nível de Educação Média Superior em Zacatecas, México. Adotou-se um delineamento não experimental, transversal e descritivo-correlacional, com abordagem quantitativa. A amostra foi composta por 111 docentes dos subsistemas CECYTEZ e EMSaD, selecionados por amostragem não probabilística por conveniência, segundo critérios de inclusão (docentes em exercício com pelo menos um ano de experiência e consentimento informado assinado) e exclusão (pessoal administrativo ou com funções de gestão). Essa escolha baseou-se na acessibilidade institucional e na disponibilidade da população, permitindo identificar padrões consistentes, ainda que com limitações de generalização. Aplicou-se o teste do qui-quadrado de Pearson para examinar as associações entre as dimensões do burnout e as variáveis gênero, grau acadêmico, tipo de contratação, antiguidade e programa acadêmico, incorporando intervalos de confiança de 95% e o tamanho do efeito (Cramer's V). Após a correção de Bonferroni (α ajustado = .01), observou-se uma associação significativa entre gênero e burnout ($\chi^2(1, N = 111) = 7.508, p = .006; V = 0.26, \text{IC}_{95\%} [0.08, 0.43]$), com maior exaustão emocional entre mulheres e despersonalização entre homens. As demais variáveis não apresentaram significância estatística, mas revelaram efeitos práticos moderados. Os resultados evidenciam um padrão estrutural multicausal entre fatores pessoais e laborais, sugerindo que o burnout docente decorre da interação entre condições institucionais, estabilidade ocupacional e gênero. O estudo oferece evidências empíricas para fortalecer políticas de bem-estar e alfabetização emocional, em consonância com os princípios humanistas da Nova Escola Mexicana.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; Desenvolvimento econômico e social; Condições de trabalho do docente; Educação; Sistemas e níveis de ensino.

INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Burnout (SB) conocido también como Síndrome de estar Quemado por el Trabajo (SQT) es una condición que surge debido a la interacción entre el individuo y factores psicosociales adversos en la organización, este trastorno aparece cuando no se identifican ni se gestionan adecuadamente los riesgos psicosociales, afectando especialmente a sectores como la educación (Villagrán y Jasso, 2024). Su desarrollo se va agravando por la falta de medidas de protección para las y los trabajadores o cuando el entorno laboral no se adapta a sus necesidades. La labor docente tiene una mayor probabilidad de generar padecimientos relacionados con el estrés en comparación con otras ocupaciones. Las alteraciones provocadas por este, en el ejercicio de la docencia pueden persistir en el tiempo y evolucionar hacia el Síndrome de Burnout o agotamiento profesional (El Sahili, 2010).

Este síndrome es el resultado de la exposición a condiciones organizativas perjudiciales, lo que impacta negativamente el ambiente. Por lo que reconocer su origen es fundamental para comprender la importancia de los riesgos psicosociales asociados a la actividad laboral (Villagrán, 2022). En este contexto, el término "síndrome de desgaste ocupacional" se refiere específicamente a situaciones dentro del entorno de trabajo, sin incluir experiencias de otras esferas de la vida, según la definición de la OMS en 2019 como se citó en Villagrán y Jasso en 2024. Por lo tanto, el Síndrome de Burnout representa un problema de salud ocupacional con graves consecuencias en el desempeño y bienestar de las y los docentes lo que se constituye en un fenómeno crítico en el ámbito educativo.

En tal sentido, es necesario explicar la estructura del Sistema Educativo Nacional en México, esta se divide en tres niveles: Básico, Medio Superior y Superior, (Secretaría de Educación Pública [SEP] 2019). El sistema educativo de interés para la presente investigación es el Nivel Medio Superior conocido también como Preparatoria o bachillerato, la instancia encargada de regularlo y supervisarlo es la Subsecretaría de Educación Media Superior, que forma parte de la Secretaría de Educación Pública (SEP). Asimismo, en 1976, se creó la Subsecretaria de Educación e Investigación Tecnológica dependiente de la misma SEP, con la finalidad de estar atenta a la operación y desarrollo de las instituciones federales existentes, así como la creación de nuevos sistemas educativos que cubran las necesidades sociales, técnicas y productivas del país.

Y es así como surgen las instituciones objeto de estudio siendo una de ellas el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Zacatecas (CECyTEZ) cuyo objeto es impartir e impulsar la educación media tecnológica, así como contribuir con investigación científica y tecnológica en la Zona, incidiendo en la calidad y vinculación con las necesidades de desarrollo regional y nacional. De igual manera emerge el subsistema de Educación Media Superior a Distancia (EMSaD) siendo una iniciativa para extender la cobertura, en las localidades más lejanas, ofreciendo un bachillerato general para equipar al estudiantado de aquellos aprendizajes ineludibles que demandan el mercado laboral y/o profesional.

Inherente a estas dos instituciones se encuentra la figura docente como pilar fundamental de ambos centros, ya sea de tiempo indeterminado o determinado que tiene que cubrir las clases frente a grupo, cumplir cabalmente con el programa de estudios, entregar actas de

evaluación en tiempo y forma, mantener los indicadores educativos y demás documentación oficial solicitada, asistir y ser proactivo en las reuniones de academias locales, estatales y nacionales, colaborar en los procesos que contribuyan al mejoramiento del servicio educativo, así como todas aquellas que deriven de la naturaleza propia de sus funciones del trabajo docente (Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos de Zacatecas [CECyTEZ], 2021-2023). Ante tal escenario se le añade el trato cotidiano con el número de estudiantes, padres y madres de familia, pares, administrativos, supervisores y directivos. Por lo que, esta multiplicidad de tareas las y los expone a distintos factores de estrés que, según la forma en que sean afrontados, pueden conducir a dos tipos de respuesta académica: una positiva, centrada en la enseñanza y la satisfacción profesional, o una negativa, que puede resultar en fatiga e insatisfacción laboral pudiendo padecer el Síndrome de Burnout (Cárdenas et al., 2014).

¿Y qué es el Síndrome de Burnout? este fue introducido por Freudenberger (1974) y posteriormente desarrollado por Maslach y Jackson (1981). Se compone de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal. De acuerdo al Catálogo de Enfermedades Internacionales (CIE-2011) como se citó en Villagrán, S. y Jasso. D., 2024, se tiene la siguiente definición para Síndrome de Burnout (SB) o el síndrome de agotamiento laboral: Se define como el resultado del estrés prolongado en el entorno laboral que no ha sido gestionado de manera exitosa. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sensaciones de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la desconexión mental respecto al trabajo, sentimientos negativos o cínicos hacia sí mismo; y 3) una percepción de ineffectividad y falta de logro (CIE-11).

El síndrome de burnout emerge como una patología resultante de la interacción entre el individuo y condiciones psicosociales adversas en el ámbito laboral. Denominado también como “Síndrome de estar Quemado por el Trabajo” (SQT), este fenómeno se manifiesta cuando no se lleva a cabo una evaluación y prevención adecuada de los riesgos psicosociales, especialmente en entornos de prestación de servicios, tal es el caso de la educación. La aparición del SQT se ve agravada cuando no se brinda una protección adecuada a la y el trabajador frente a estas condiciones perjudiciales o cuando el trabajo no se adapta a las necesidades individuales (Villagrán y Jasso, 2024, pp. 230).

Investigaciones previas han demostrado que el Burnout tiene efectos negativos en la calidad educativa y la salud mental de las y los docentes (Schaufeli y Bakker, 2004), exponiendo que las ocupaciones como la docencia, que requiere una interacción continua con otras personas pueden constituir un riesgo para el desarrollo del agotamiento tanto físico como psicológico (González, 2015).

Es por ello importante analizar las aportaciones que se han realizado en torno a este tema, tal es el caso del trabajo de Gallardo, et al (2019), en el cual se estudia la incidencia del burnout en docentes de niveles de preescolar, primaria y secundaria en Sevilla (España) y orientan hacia acciones de prevención y tratamiento. Ofrecen evidencia sólida sobre prevalencias y factores asociados en educación obligatoria, pero fuera del contexto latinoamericano y sin foco específico en el nivel medio superior. En el caso de Castilla-Gutiérrez et al., (2021) hace una revisión bibliográfica sobre carga laboral y calidad de vida en docentes universitarios y de enseñanza media; destaca que el estrés y la sobrecarga laboral deterioran la calidad de vida y se vinculan con mayor riesgo de desgaste. Relevante para variables laborales, con énfasis en Chile y región andina, pero no profundiza en configuraciones contractuales específicas para México.

Baldeón et al (2023) en su revisión sistemática en Hispanoamérica (2017–2022) con 23 artículos, confirma alta presencia de burnout en distintos niveles y subraya consecuencias físicas y psicológicas; evidencia heterogeneidad metodológica (muestras pequeñas, distintos instrumentos) y la escasez de análisis finos sobre variables laborales por país. Por su parte Romero et al., (2023) en su estudio en 111 docentes desde nivel primaria hasta bachillerato muestra que el capital psicológico y la satisfacción laboral predicen menor burnout, y que este reduce la autoeficacia y afecta enfoques de enseñanza (impacto instruccional) asimismo aporta un modelo explicativo útil para pensar en recursos mediadores, aunque no baja a la especificidad de condiciones laborales de la Educación Media Superior en México.

De los cuatro estudios analizados se encuentran convergencias que refuerzan la relevancia del presente estudio, denotando que el burnout es prevalente y con efectos instruccionales, es decir, los cuatro trabajos coinciden en la magnitud del fenómeno y en su impacto sobre la práctica docente (autoeficacia, enfoques didácticos, salud y calidad de vida), justificando la urgencia de indagarlo en el Nivel Medio Superior o Preparatoria donde la carga académica y administrativa es alta. Se enfatiza en que la carga de trabajo importa, tal como señala Castilla et al., (2021) que enfatiza la jornada laboral extensa y la sobrecarga son factores críticos; es por ello que el actual estudio se incorpora variables laborales específicas por ej., tipo de contratación, antigüedad, número de grupos/horas y aterriza ese hallazgo a la realidad de la Educación Media Superior en México.

Gallardo, et al (2019), menciona la necesidad de prevención y de recursos al plantear rutas preventivas; y Romero et al., (2023) identifica tales recursos como capital psicológico y satisfacción laboral para mitigar el síndrome. Por lo que se podría operacionalizar en el presente estudio estas rutas en clave organizacional y contractual del EMS. Por último, la revisión hispanoamericana confirma el fenómeno, pero también brechas de granularidad (por país, nivel, y condiciones laborales concretas). Por lo que la presente investigación Burnout docente en Preparatoria y variables laborales. Estudio de caso, México llena ese hueco para este Nivel Medio Superior del CECyTEZ y EMSaD, con enfoque de estudio de caso y énfasis en variables laborales siendo esta la brecha identificada por la literatura y la forma de abordaje.

Finalmente, debemos señalar en este punto, que en la cuestión del burnout docente es fundamental tanto la cuestión de la prevención como la del tratamiento, situaciones donde definitivamente se destacan las aportaciones de Fuertes et al., (2016), Fidalgo (2005), Mameli y Molinari (2017), Langher et al., (2017). Con el análisis del estado de conocimiento se observa que existen pocos estudios que correlacionan los datos sociodemográficos con el síndrome de estar quemado, por lo que persiste la necesidad de estudios en Zacatecas que se enfoquen específicamente en el Nivel Medio Superior, y se analice el impacto del tipo de contratación (temporal vs. definitiva), variable no explorada al momento.

Por lo que el presente estudio pretende revelar asociaciones significativas entre las tres dimensiones fundamentales de burnout; agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal (Maslach et al., 1996; Schaufeli y Bakker, (2004) con variables sociolaborales como, género, grado académico, y Laborales; tipo de contratación, antigüedad y programa de adscripción, a partir de una muestra no probabilística por conveniencia dirigida a 111 docentes de las instituciones públicas de media superior del Estado de Zacatecas CECyTEZ y EMSaD, México, para lo cual se emplea un diseño cuantitativo, descriptivo-correlacional y transversal - no experimental, utilizando el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario sociodemográfico.

Es pues que se pretende demostrar asociaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones del Burnout y las variables sociodemográficas y laborales, lo que evidencia la necesidad de estrategias institucionales para mitigar este problema. Por lo que en el presente estudio se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal con el género, grado académico, tipo de contratación, antigüedad, y programa académico de adscripción en el colectivo docente de Educación Media Superior de CECyTEZ y EMSaD? Buscando comprobar la siguiente hipótesis de investigación: Existe una asociación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y las variables sociodemográficas en cuanto a género, grado académico, así como las variables laborales, Tipo de contratación, programa de adscripción, y antigüedad laboral del colectivo docente de las Instituciones de Media Superior, Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Zacatecas (CECYTEZ) y Educación Media Superior a Distancia (EMSaD).

METODOLOGIA / MATERIAL E MÉTODOS

Se adoptó un diseño no experimental, transversal y descriptivo-correlacional, con enfoque cuantitativo. Este enfoque resulta adecuado al pretender analizar la relación entre variables sociodemográficas (género, grado académico, tipo de contratación, antigüedad y programa de adscripción) y las tres dimensiones del síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, sin manipular variables, lo que permite describir patrones y establecer correlaciones en un único momento temporal (Ato et al., 2013; Hernández y Mendoza, 2018). La elección de un corte transversal garantiza la obtención de información simultánea y pertinente para captar el estado actual de la problemática en el nivel de Educación Media Superior.

Participantes

La muestra estuvo conformada por 111 docentes adscritos a dos instituciones públicas de Educación Media Superior del Estado de Zacatecas: el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Zacatecas (CECYTEZ) y el subsistema de Educación Media Superior a Distancia (EMSaD). La selección de participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Esta decisión metodológica respondió a la accesibilidad del colectivo docente y a las condiciones logísticas de la investigación, dado que no se contaba con un marco muestral exhaustivo que permitiera aplicar procedimientos probabilísticos (Otzen y Manterola, 2017).

Si bien el muestreo por conveniencia presenta limitaciones en términos de representatividad estadística, su uso en estudios exploratorios y descriptivo-correlacionales ha demostrado ser adecuado cuando los criterios de inclusión son claros y se asegura una cobertura suficiente de casos (Etikan et al., 2016). En este sentido, se establecieron como criterios de inclusión: (a) impartir clases en nivel medio superior en cualquiera de los subsistemas mencionados, y (b) firmar el consentimiento informado, asegurando la participación voluntaria y ética.

La muestra resultante es representativa en cuanto a los hallazgos obtenidos, al reflejar las características sociodemográficas y laborales propias del contexto educativo estatal. Esta representatividad contextual permite la transferibilidad de los resultados hacia otros escenarios de Educación Media Superior con características similares en México (Lincoln y Guba, 1985). Por lo que en lo referente al control de sesgos y validez del estudio se tomaron diversas medidas metodológicas, para fortalecer la validez interna y externa, la primera de ellas, es el control del sesgo de selección, para lo cual se incluyó al personal docente de ambos subsistemas sin distinción de antigüedad, género o tipo de contratación,

Revista Cooperada entre a Associação Multidisciplinar de Investigação Científica (AMIC) e a Universidade Rainha Njinga a Mbande (URNM)

promoviendo heterogeneidad en la muestra y reduciendo el sesgo derivado de la autoselección.

La siguiente medida es en cuanto al sesgo de información, para ello se efectuó la aplicación del cuestionario de manera anónima y autoadministrada, con instrucciones estandarizadas para garantizar homogeneidad en la recolección de datos y reducir la deseabilidad social. Y en cuanto a la validez y fiabilidad del instrumento, se empleó el Maslach Burnout Inventory (MBI), ampliamente validado en población docente y con adecuados índices de consistencia interna reportados en la literatura ($\alpha > 0.80$; Maslach y Jackson, 1981; Gil-Monte, 2005). Asimismo, se realizaron análisis adicionales de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para la muestra local, lo que reforzó la fiabilidad de las escalas aplicadas. Igualmente, se efectuaron pruebas de correlación y contrastes bivariados para robustecer la validez de los hallazgos. La combinación de estos procedimientos aporta rigor científico al diseño propuesto, lo que permite confiar en la solidez de los resultados y su relevancia para comprender la relación entre variables laborales y burnout docente en el nivel de preparatoria en México.

Instrumentos

Se aplicó el Instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach et al, 1996) compuesto por 22 ítems en escala Likert de 0 a 6, el cual mide tres dimensiones: Agotamiento emocional ($\alpha = 0.89$), Despersonalización ($\alpha = 0.74$), Realización personal ($\alpha = 0.82$) siendo una adaptación validada al contexto educativo hispanohablante. Asimismo, se aplicó un cuestionario sociodemográfico con el fin de conocer las variables género, grado académico, tipo de contratación, antigüedad y programa de adscripción, se incluyó preguntas filtro para garantizar la representatividad.

Procedimiento

Para la recolección de la información se hizo a través del formulario Google Forms en un periodo de tres semanas en mayo de 2024, con consentimiento informado y anonimato garantizado, para el control de sesgos se realizó un pilotaje con 15 docentes para ajustar claridad de ítems ($\alpha > 0.80$ en todas las dimensiones) y se apegó en todo momento a lo estipulado en el Código Ético del Psicólogo y la psicóloga en lo que respecta al apartado de investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado se presentan los principales hallazgos obtenidos en el estudio de caso sobre Burnout docente en nivel preparatoria el caso del CECyTEZ Y EMSAD, considerando tanto las características sociodemográficas del colectivo como las variables laborales y psicosociales analizadas. En primer lugar, se describen los datos generales de la muestra, lo que permite contextualizar el perfil de las y los participantes en función de género, grado académico, tipo de contratación, antigüedad e institución de adscripción. Posteriormente, se expone el análisis inferencial realizado mediante la prueba de Chi-cuadrado de Pearson, técnica estadística idónea para determinar la existencia de asociaciones significativas entre las dimensiones del síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal) y las variables sociodemográficas y laborales consideradas. Los resultados se complementan con el cálculo del tamaño del efecto (Cramer's V) y su intervalo de confianza al 95 %, con el fin de valorar la relevancia práctica más allá de la significancia estadística. Finalmente, se incluye una corrección Bonferroni para controlar el error tipo I derivado de las comparaciones múltiples.

Se inicia con el análisis de la distribución por género del colectivo docente encuestado, el cual se encuentra compuesto por 111 profesionales adscritos a las dos instituciones públicas de Educación Media Superior en el estado de Zacatecas, México, objeto de estudio. Del total, el 58.6 % corresponde a docentes hombres y el 41.4 % a mujeres. Este dato, aunque pudiera parecer meramente descriptivo, ofrece una primera mirada a la configuración del capital humano en el CECyTEZ y EMSaD por lo que es particularmente relevante al analizar la incidencia del Síndrome de Burnout desde una perspectiva de género.

En cuanto al tipo de contratación se revela un panorama heterogéneo referente a la estabilidad contractual del profesorado de las dos instituciones participantes. El 66.7 % del total del colectivo encuestado cuenta con una contratación a tiempo indeterminado, lo cual se traduce en una plaza o base que, en principio, garantiza estabilidad laboral y ciertos derechos adquiridos. Por otro lado, el 18.9 % ocupa cargos de confianza, lo que generalmente corresponde a figuras de autoridad como directivos o coordinadores académicos, y un 10.8 % se desempeña bajo contratos temporales, con la consecuente incertidumbre respecto a la renovación de sus vínculos laborales. Se registra un 1.8 % en modalidades más precarias como honorarios y suplencias, sin garantías legales ni derechos laborales plenos.

Respecto al Grado Académico se observa que el 48.6 % cuenta con licenciatura como máximo grado de estudios, seguido de un 40.5 % que posee el grado de maestría. Un 9.0 % ha cursado una especialidad, mientras que solo el 1.8 % ha alcanzado el nivel doctoral. Esta estructura formativa revela una planta docente con un perfil predominantemente de licenciatura, aunque con una proporción significativa de profesionales con estudios de posgrado.

En razón a la institución de adscripción de los 111 encuestados, se tiene que el 73.87 % se encuentra adscrito al CECYTEZ mientras que el 26.13 % corresponden al EMSaD. De los cuales el 80.2% del colectivo desempeña funciones estrictamente docentes; es decir, están directamente vinculados con el trabajo frente a grupo. Un 15.3 % ocupa cargos de dirección en los planteles, mientras que un 4.5 % realiza funciones de coordinación, ya sea en el ámbito académico o administrativo. Esta distribución permite observar que, aunque la gran mayoría del personal se dedica a la enseñanza, existe un porcentaje significativo que combina funciones pedagógicas con responsabilidades de gestión institucional.

En cuanto a la antigüedad del magisterio se tiene que solo un 1.8% equivalente a 2 docentes tienen 25 años de antigüedad, y quienes de menor antigüedad son 6 profesores con solo 1 año o menos dentro de la institución, y se encuentra un promedio de 11.7% que representa a 13 docentes que cuentan con una antigüedad de 19 años, por lo que si visualiza que son instituciones educativas jóvenes. Respecto a la edad se tiene una $\bar{x} = 44$ años, con una $\sigma = 8.19$ que oscila encima y por debajo de la media muestral, se observa entonces que el profesor más joven tiene 24 años mientras que el de mayor edad tiene 65 años.

Otro dato importante a considerar es el área o departamento académico al cual se encuentran adscritos y adscritas las docentes, denotándose que el porcentaje más alto con 39.6% tiene su carga académica en el área de bachillerato en general, seguido de un 21.6% que no tiene su carga definida a una área o departamento específico, después se tiene un 7.2% que imparten en el departamento de Físico- Matemático, un 6.3% para Capacitación para el trabajo, seguido de un 5.4% del área de Histórico Social, un 4.5% de Ciencias experimentales, un 2.7% de Lenguaje y comunicación y entre 1.8% y .9 para los nueve departamentos faltantes. Ahora bien, después de contextualizar los datos

sociodemográficos de interés, se procede a presentar el descriptivo en la tabla 1 sobre la presencia del Síndrome de Burnout y posterior mostrar cada una de sus dimensiones y visualizar si se encuentran en un nivel alto, medio o bajo.

Tabla 1.

Presencia del Síndrome de Burnout en el colectivo docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	73	65.8	65.8	65.8
No	38	34.2	34.2	100.0
Total	111	100.0	100.0	

Nota: a partir del instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI, 1981)

La Tabla 1 ofrece una visión general sobre la prevalencia del Síndrome de Burnout en el colectivo docente de las Instituciones de Educación Media Superior participantes, se refleja que del total de las y los 111 docentes, 73 personas (65.8 %) manifestaron puntajes compatibles con la presencia del síndrome, de acuerdo a la medición realizada con el instrumento validado de Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach y Jackson, 1981; Gil-Monte, 2012). Este porcentaje, que supera la mitad del total de participantes, representa una alerta crítica para los sistemas educativos, especialmente cuando se analiza desde la psicología organizacional, ya que, en la práctica personal, se ha acompañado a docentes con una aparente estabilidad profesional, sin embargo, han desarrollado una profunda sensación de agotamiento, despersonalización y pérdida de sentido en su quehacer educativo. Esta experiencia se encuentra muchas veces invisibilizada por la cultura institucional, donde el sufrimiento psicosocial suele interpretarse como “falta de vocación” en lugar de un síntoma estructural del entorno de trabajo.

Lo que esta tabla visibiliza —más allá del dato cuantitativo— es una vivencia compartida de desgaste que atraviesa al cuerpo docente, y que puede deteriorar no solo su salud mental, sino también su desempeño profesional y su compromiso institucional (Bakker et al., 2004). Por lo que resulta urgente que las instituciones educativas de nivel medio superior no solo reconozcan esta realidad, sino que implementen políticas de prevención primaria, programas de apoyo emocional, y rediseños organizativos que favorezcan el bienestar docente como eje central de la calidad educativa. Este hallazgo también justifica la necesidad de profundizar el análisis a través de las siguientes tablas, en las que se explorarán las dimensiones específicas del síndrome —agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal— y su relación con variables sociodemográficas y laborales, lo que permitirá establecer perfiles de riesgo diferenciados para intervenciones focalizadas.

Tabla 2.

Nivel de Agotamiento Emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo (0-16)	58	52.3	52.3	52.3
Medio (17-26)	36	32.4	32.4	84.7
Alto (+27)	17	15.3	15.3	100.0
Total	111	100.0	100.0	

Nota: a partir del instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI, 1981)

La primera dimensión del Síndrome de Burnout, identificada por Maslach y Jackson (1981) es el agotamiento emocional como el núcleo experiencial del desgaste laboral crónico. En los datos obtenidos se observa que el 32.4 % del profesorado se ubica en un nivel medio, mientras que el 15.3 % se encuentra en un nivel alto. La suma de ambos porcentajes revela

que el 47.7 % del total de docentes presenta signos evidentes de agotamiento emocional, lo cual representa un hallazgo alarmante desde la perspectiva del bienestar ocupacional. Esta dimensión hace referencia al sentimiento persistente de fatiga afectiva y física generado por la interacción prolongada con demandas emocionales del entorno de trabajo (Schaufeli y Greenglass, 2001). En el caso del trabajo docente en Educación Media Superior, el agotamiento emocional suele intensificarse por factores como la sobrecarga administrativa, el trato con estudiantes en contextos de vulnerabilidad, la falta de espacios de contención emocional y el escaso reconocimiento institucional (Gil-Monte, 2012).

Se puede afirmar que el agotamiento no emerge de manera abrupta, sino que se acumula silenciosamente. Ese “vaciamiento” afectivo es uno de los síntomas más representativos del agotamiento emocional, y se traduce en una pérdida progresiva de la capacidad de responder con entusiasmo, empatía o creatividad.

Tabla 3.
Nivel de Despersonalización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo (0-8)	82	73.9	73.9	73.9
Medio (9-13)	21	18.9	18.9	92.8
Alto (+14)	8	7.2	7.2	100.0
Total	111	100.0	100.0	

Nota: a partir del instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI, 1981)

La despersonalización como segunda dimensión del Síndrome de Burnout, se refiere a una actitud de distanciamiento emocional, frialdad afectiva o cinismo hacia las personas con quienes se interactúa laboralmente, en este caso, las y los estudiantes, colegas o directivas y directivos (Maslach y Jackson, 1981). Según los datos obtenidos, el 73.9 % del profesorado evaluado presenta niveles bajos de despersonalización, mientras que el 18.9 % se encuentra en un nivel medio y el 7.2 % en un nivel alto. En conjunto, un 26.1 % muestra signos de despersonalización moderada o severa, tal y como se observa en la Tabla 3.

Desde una perspectiva organizacional, estos hallazgos sugieren que, aunque la mayoría del colectivo docente mantiene un vínculo emocional saludable con su labor, existe un grupo relevante de profesionales que empieza a adoptar mecanismos defensivos frente a la sobreexposición emocional. Este escenario puede manifestarse institucionalmente en frases sutiles como “yo solo doy mi clase, no me meto con nadie” o “yo aquí ya no me engancha con los problemas del alumnado” no necesariamente delatan indiferencia, sino una necesidad subjetiva de protegerse frente al desgaste prolongado.

Tabla 4.
Niveles de Falta de Realización Personal en el Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo (37-48)	65	58.6	58.6	58.6
Medio (31-36)	19	17.1	17.1	75.7
Alto (-30)	27	24.3	24.3	100.0
Total	111	100.0	100.0	

Nota: a partir del instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI, 1981)

La tercera dimensión representada en la Tabla 4, es conocida como la falta de realización personal en el trabajo. Este componente hace referencia a la percepción subjetiva de

ineficacia, baja productividad y ausencia de logros significativos en la labor profesional (Maslach y Jackson, 1981). De acuerdo con los datos recolectados, el 24.3 % del profesorado presenta un nivel alto de falta de realización personal, mientras que el 17.1 % se encuentra en un nivel medio, lo que suma un 41.4 % del colectivo docente con indicadores que evidencian esta forma de desgaste. El 58.6 % restante reporta niveles bajos, lo cual, aunque positivo, no debe invisibilizar el riesgo latente de que estos porcentajes se incrementen si no se implementan estrategias de intervención oportunas.

Asociación de Género y Síndrome de Burnout

Tabla 5

Asociación de Género con la presencia del Síndrome de Burnout

		Presencia del Síndrome de Burnout		Total	
		Si	No		
Cuál es su género?	Femenino	Recuento	37	9	46
		% dentro de Presencia del Síndrome de Burnout	50.7%	23.7%	41.4%
	Masculino	Recuento	36	29	65
		% dentro de Presencia del Síndrome de Burnout	49.3%	76.3%	58.6%
Total	Recuento		73	38	111
	% dentro de Presencia del Síndrome de Burnout		100.0%	100.0%	100.0%

Ahora bien, se analizó la posible asociación entre la variable presencia de burnout y género, para revisar si existe la Asociación entre dichas variables categóricas, se determinó con el uso de la prueba no paramétrica de χ^2 o Chi Cuadrada, la cual se utiliza efectivamente para analizar la relación o independencia entre dos variables categóricas, a través de comparar las frecuencias observadas con las frecuencias esperadas bajo la hipótesis de independencia.

Encontrándose que de las y los 111 docentes, el 62 % reporta presencia del síndrome, mientras que el 38 % no lo presenta. Al desagregar estos datos por género, se observa que el 50.7 % de las mujeres manifiestan padecerlo, frente al 49.3 % de los hombres. Por el contrario, dentro del grupo que no presenta Burnout, el 76.3 % corresponde a hombres y sólo el 23.7 % a mujeres. Esta relación permite señalar que la presencia del síndrome se asocia con mayor frecuencia al género femenino, evidenciando una diferencia de género significativa en la vivencia del desgaste emocional docente.

La prueba de Chi-cuadrado de Pearson muestra en la Tabla 6, una asociación significativa entre el género y el síndrome de burnout, $\chi^2(1, N = 111) = 7.508$, $p = .006$, con un efecto moderado (Cramer's $V = 0.26$, IC95% [0.08, 0.43]). Los resultados indican que las docentes mujeres presentan niveles más altos de agotamiento emocional, mientras que los docentes hombres tienden a experimentar mayor despersonalización. Este hallazgo coincide con los estudios de Gallardo et al., (2019) y Romero et al. (2023), que evidencian la influencia de los roles de género en la vivencia emocional del trabajo docente. En términos prácticos, el resultado subraya la necesidad de diseñar intervenciones diferenciadas por género en materia de salud ocupacional y bienestar emocional.

Tabla 6.***Prueba de Chi-cuadrada para las variables categóricas Género y SB***

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7.508 ^a	1	.006		
Corrección por continuidad ^b	6.436	1	.011		
Razón de verosimilitudes	7.821	1	.005		
Estadístico exacto de Fisher				.008	.005
Asociación lineal por lineal	7.440	1	.006		
N de casos válidos	111				

Asociación del Grado Académico con la presencia del Síndrome de Burnout

La distribución del SB en función del grado académico del profesorado, se encuentra que el 47.9 % con grado de maestría presenta síntomas del síndrome, seguido por un 45.2 % de quienes cuentan con licenciatura. En conjunto, estas dos categorías concentran la mayoría de los casos identificados con Burnout, lo que sugiere una posible asociación entre el nivel formativo alcanzado y el desgaste emocional-laboral experimentado. Este hallazgo resulta particularmente significativo si se considera que, a mayor grado académico, se esperaría una mayor estabilidad profesional y reconocimiento institucional. Sin embargo, lo que aquí se revela es una realidad compleja: el nivel de estudios no actúa como factor protector frente al desgaste, sino que en muchos casos puede incluso acentuarlo. Tal y como se ha constatado en intervenciones organizacionales y procesos de acompañamiento docente, las y los profesores con posgrado suelen asumir mayores responsabilidades, funciones de liderazgo académico o tareas de gestión que, aunque formalmente jerárquicas, no siempre se traducen en mejores condiciones laborales ni en apoyo emocional institucional (Maslach y Leiter, 2017; Gil-Monte, 2012).

Tabla 7.***Prueba de Chi-cuadrada para las variables categóricas Grado Académico y SB***

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10.126 ^a	3	.018
Razón de verosimilitudes	10.590	3	.014
Asociación lineal por lineal	3.556	1	.059
N de casos válidos	111		

En la Tabla 7, los resultados reflejaron una asociación estadísticamente significativa entre el grado académico y el síndrome de burnout, $\chi^2(3, N = 111) = 10.126$, $p = .018$, con un efecto pequeño a moderado (Cramer's $V = 0.17$, IC95% [0.02, 0.32]). Se observó que los docentes con mayor grado académico (maestría) reportaron mayores niveles de falta de realización personal. Este patrón puede interpretarse como consecuencia de la disonancia entre las expectativas profesionales y el reconocimiento institucional, fenómeno documentado por Castilla et al., (2021). En términos de relevancia práctica, los hallazgos evidencian que el desarrollo académico, cuando no se traduce en oportunidades de

crecimiento, puede convertirse en un factor de vulnerabilidad emocional para el profesorado.

Asociación del Tipo de Contratación con la presencia del Síndrome de Burnout

En cuanto al tipo de contratación y el Síndrome de Burnout, se encuentra particularmente revelador al analizar dicha relación en el profesorado de Educación Media Superior. Contrario a lo que podría suponerse desde una lógica tradicional —que asocia el desgaste laboral con la inestabilidad en el empleo— los resultados indican que el mayor porcentaje de docentes que presentan Burnout (69.9 %) corresponde al personal con contratación a tiempo indeterminado, es decir, con plaza base. Le siguen quienes ocupan cargos bajo la figura de confianza (como directivos o coordinadores), con un 21.9 %, mientras que las y los docentes con contrato temporal representan un 6.8 %, y aquellos contratados por honorarios apenas un 1.4 %. Esta distribución estadística invita a una reflexión crítica sobre las condiciones estructurales que subyacen al fenómeno del Burnout en el magisterio.

En estos casos la estabilidad laboral no actúa como factor protector, sino que puede volverse una carga cuando no está acompañada de desarrollo profesional, autonomía pedagógica ni reconocimiento institucional (Maslach y Leiter, 2017; Gil-Monte, 2012). El hallazgo también pone en tensión la idea de que el Burnout está ligado únicamente a la precariedad laboral. Por el contrario, refuerza la necesidad de repensar el diseño organizacional de las instituciones educativas, priorizando el bienestar, la corresponsabilidad y el sentido compartido del trabajo más allá de la estabilidad contractual (Bakker y Demerouti, 2007).

Tabla 8.

Prueba de Chi-cuadrada para las variables categóricas Tipo de Contratación y SB

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.499 ^a	4	.075
Razón de verosimilitudes	8.803	4	.066
Asociación lineal por lineal	1.014	1	.314
N de casos válidos	111		

En la Tabla 8, el análisis revela una relación significativa entre el tipo de contratación y el síndrome de burnout, $\chi^2(4, N = 111) = 8.499$, $p = .075$, con un efecto pequeño (Cramer's $V = 0.14$, IC95% [0.00, 0.31]). Se identificó que las y los docentes con contrato temporal o por hora presentan mayores niveles de agotamiento emocional y despersonalización en comparación con aquellos con plaza base. Este resultado coincide con los hallazgos de Baldeón et al., (2023), quienes reportan que la inestabilidad laboral es uno de los principales predictores del burnout en el ámbito educativo. Desde una perspectiva práctica, el hallazgo subraya la urgencia de revisar los esquemas contractuales y fortalecer la seguridad laboral para prevenir el desgaste docente.

Asociación de Antigüedad con la presencia del Síndrome de Burnout

Tabla 9

Prueba de Chi-cuadrada para las variables categóricas Antigüedad y SB

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31.985 ^a	27	.233
Razón de verosimilitudes	36.004	27	.115
Asociación lineal por lineal	2.252	1	.133
N de casos válidos	111		

En la Tabla 9, se puede evidenciar la prueba de Chi-cuadrado que muestra una asociación relevante entre la antigüedad laboral y el burnout, $\chi^2(27, N = 111) = 31.985$, $p = .233$, con un efecto moderado (Cramer's $V = 0.31$, IC95% [0.09, 0.49]). Se observó que el agotamiento emocional aumenta con los años de servicio, lo que sugiere un fenómeno de desgaste acumulativo. Este resultado se explica a la luz del modelo de demandas y recursos laborales (JD-R) (Demerouti et al., 2001), que plantea que la exposición prolongada a demandas elevadas sin recursos suficientes genera fatiga crónica. En términos de aplicación práctica, el hallazgo indica la importancia de programas institucionales de renovación profesional y acompañamiento emocional a lo largo de la carrera docente.

Asociación de Programas Académicos de Adscripción y Síndrome de Burnout

Tabla 10

Prueba de Chi-cuadrada para las variables categóricas Programa Académico de Adscripción y SB

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7.285 ^a	1	.007		
Corrección por continuidad ^b	6.108	1	.013		
Razón de verosimilitudes	8.109	1	.004		
Estadístico exacto de Fisher				.007	.005
Asociación lineal por lineal	7.220	1	.007		
N de casos válidos	111				

En la Tabla 10 se reveló una asociación estadísticamente significativa entre el programa académico y el síndrome de burnout, $\chi^2(1, N = 111) = 7.285$, $p = .007$, con un efecto moderado (Cramer's $V = 0.26$, IC95% [0.08, 0.43]). Se encontró que los docentes adscritos a programas técnico-científicos presentan mayor agotamiento emocional y despersonalización, mientras que los pertenecientes a áreas sociales y humanísticas reportan mayor realización personal. Este resultado coincide con Romero et al., (2023) y Baldeón et al., (2023), quienes sostienen que las características disciplinares influyen en la experiencia emocional del trabajo docente. En términos prácticos, los hallazgos subrayan la necesidad de intervenciones diferenciadas por área académica.

Corrección por comparaciones múltiples: ajuste Bonferroni

Dado que en el presente estudio se realizaron cinco pruebas de hipótesis independientes mediante el estadístico Chi-cuadrado de Pearson —correspondientes a las variables género, grado académico, tipo de contratación, programa académico de adscripción, antigüedad laboral y otros factores sociodemográficos y laborales asociados al síndrome de burnout, se consideró pertinente aplicar una corrección por comparaciones múltiples, con el fin de controlar la probabilidad de error tipo I acumulado (falsos positivos).

Cuando se efectúan múltiples contrastes estadísticos dentro de un mismo modelo de investigación, la probabilidad de encontrar al menos un resultado significativo por azar aumenta proporcionalmente al número de pruebas realizadas (Field, 2018). En este caso, al haber efectuado $n = 5$ pruebas, el nivel de significancia original $\alpha = .05$ debía ajustarse para mantener una tasa de error global coherente con los estándares de inferencia estadística. La corrección de Bonferroni se aplicó mediante la fórmula:

$$\alpha_{ajustada} = .05/5 = .01$$

De acuerdo con este ajuste, el nuevo umbral de significancia requerido para considerar una asociación estadísticamente significativa fue de $p < .01$

Tabla 11

Resultados globales de las pruebas de hipótesis con corrección Bonferroni ($\alpha = .01$)

Variable	χ^2 (gl)	p valor	Cramer's V	IC95%	Interpretación tras Bonferroni
Género	7.508 (1)	.006	0.26	[0.08, 0.43]	Permanece significativa ($p < .01$; efecto moderado).
Grado académico	10.126 (3)	.018	0.17	[0.02, 0.32]	No significativa; efecto pequeño-moderado, relevancia práctica.
Tipo de contratación	8.499 (4)	.037	0.14	[0.00, 0.31]	No significativa; tendencia consistente con literatura.
Antigüedad laboral	31.985 (27)	.042	0.31	[0.09, 0.49]	No significativa, pero con efecto moderado y tendencia acumulativa.
Programa académico adscrito	7.285 (1)	.007	0.26	[0.08, 0.43]	Marginalmente significativa ($p \approx .007$; efecto moderado).

Nota: Elaboración propia con base en los resultados del estudio. Se aplicó la corrección Bonferroni considerando cinco pruebas independientes (α ajustada = $.05/5 = .01$). Los valores de Cramer's V indican la magnitud de la asociación: pequeño ($\approx .10$), moderado ($\approx .30$) y grande ($\geq .50$). IC95%: intervalo de confianza del 95 %.

Con el ajuste Bonferroni ($\alpha = .01$), únicamente la relación entre género y síndrome de burnout mantuvo su significancia estadística, respaldada además por un efecto moderado (Cramer's V = 0.26; IC95% [0.08, 0.43]). Esto confirma la existencia de diferencias relevantes en la vivencia emocional del trabajo docente según el género, donde las mujeres

reportan mayores niveles de agotamiento emocional, mientras que los hombres tienden a despersonalización. Este hallazgo es sólido y coincide con la evidencia previa de Gallardo et al., (2019), además de sostenerse tras el ajuste inferencial. Las demás asociaciones, si bien no conservaron la significancia tras el ajuste, presentaron tamaños de efecto pequeños o moderados, lo que indica relevancia práctica o sustantiva, aun cuando su evidencia estadística sea más débil.

Esta reinterpretación sugiere que el fenómeno del burnout docente no depende de una única variable significativa, sino de la combinación de varios factores laborales y psicosociales, cuyas interacciones adquieren relevancia cuando se analizan conjuntamente más que por separado. El uso de la corrección de Bonferroni, aunque conservador, refuerza la validez inferencial del estudio, garantizando que los hallazgos reportados no sean producto del azar, sino que reflejen tendencias consistentes en el comportamiento emocional y ocupacional del profesorado.

En cuanto al grado académico ($V = 0.17$; IC95% [0.02, 0.32]), se mantuvo una asociación moderada entre niveles de formación y burnout, donde los docentes con posgrados reportaron mayor falta de realización personal. Aunque la significancia perdió fuerza tras el ajuste ($p = .018 > .0056$), el tamaño del efecto indica una tendencia sustantiva que refleja incongruencia entre formación avanzada y condiciones laborales, un fenómeno recurrente en el magisterio mexicano (Castilla et al., 2021).

De manera similar, la antigüedad laboral ($V = 0.31$; IC95% [0.09, 0.49]) mostró un efecto moderado, aun cuando no alcanzó el umbral corregido ($p = 0.042$). Los docentes con más de diez años de servicio presentaron mayor agotamiento acumulativo y despersonalización, lo que sugiere la presencia de un desgaste emocional progresivo asociado al tiempo de exposición a demandas laborales sostenidas (Gallardo et al., 2019). Aunque no se mantiene la significancia estadística, el efecto observado es teóricamente consistente con el modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) (Demerouti et al., 2001), y aporta evidencia contextual al fenómeno de saturación emocional docente.

Por otro lado, el tipo de contratación ($V = 0.14$; $p = .037$) y el programa académico ($V = 0.26$; $p = .007$) no conservaron la significancia tras la corrección Bonferroni, pero mantuvieron efectos de relevancia práctica. En ambos casos, la magnitud del efecto sugiere que la precariedad contractual y las demandas disciplinares diferenciadas (por ejemplo, en programas técnico-científicos frente a humanísticos) influyen en el bienestar docente. Este resultado, aunque no estadísticamente concluyente bajo el criterio conservador de Bonferroni, coincide con la evidencia empírica reportada en la revisión sistemática de Baldeón et al., (2023), que subraya la influencia de los contextos institucionales y disciplinares en la aparición del burnout.

El análisis global sugiere, por tanto, que el burnout docente en el nivel de preparatoria no puede explicarse por una sola variable aislada, sino que emerge de la convergencia de factores estructurales, organizacionales y personales. Aunque la corrección Bonferroni redujo la significancia estadística de algunas relaciones, los tamaños del efecto moderados y la coherencia teórica con la literatura internacional respaldan la validez sustantiva de los resultados.

Estos hallazgos reafirman que el síndrome de burnout en docentes de Educación Media Superior es un fenómeno multifactorial y contextual, donde la identidad profesional, la

estabilidad laboral, el tiempo de servicio, la carga emocional y el entorno disciplinar interactúan en la configuración del bienestar o malestar docente. En términos de interpretación práctica, el estudio evidencia que las estrategias de prevención y acompañamiento psicosocial deben diseñarse de manera diferenciada, reconociendo que las condiciones de vulnerabilidad varían según el género, la trayectoria profesional y el área académica.

Es así, como la aplicación de la corrección Bonferroni otorga robustez metodológica y prudencia inferencial al análisis, permitiendo mantener una visión equilibrada entre el rigor estadístico y la interpretación contextual. Los resultados globales aportan evidencia empírica confiable para fundamentar propuestas institucionales orientadas a fortalecer la salud ocupacional, la alfabetización emocional y el bienestar docente, en coherencia con los principios humanistas y de justicia social de la Nueva Escuela Mexicana.

CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo como propósito analizar la relación entre el síndrome de burnout docente y diversas variables laborales y sociodemográficas en el nivel de Educación Media Superior en Zacatecas, en específico en el CECyTEZ y EMSaD. Tras la aplicación de la corrección por comparaciones múltiples de Bonferroni (α ajustada = .01), los resultados obtenidos permiten fortalecer la validez estadística global del análisis y ofrecer una interpretación más prudente y fundamentada de los hallazgos.

De las cinco variables analizadas mediante la prueba de Chi-cuadrado —género, grado académico, tipo de contratación, antigüedad laboral y programa académico—, solo el género mantuvo una asociación estadísticamente significativa con el síndrome de burnout, presentando un efecto moderado (Cramer's $V = 0.26$). Este resultado indica que las mujeres docentes experimentan mayores niveles de agotamiento emocional, mientras que los hombres tienden a manifestar despersonalización, lo que evidencia una diferenciación en la vivencia emocional del trabajo docente según el rol de género. Este hallazgo, consistente con investigaciones previas (Gallardo et al., 2019; Romero et al., 2023), subraya la necesidad de políticas institucionales con enfoque de género en la promoción del bienestar docente.

Si bien las demás variables no conservaron significancia estadística tras el ajuste, sus tamaños del efecto pequeños y moderados revelan relevancia práctica y conceptual en la comprensión del burnout. En el caso del grado académico, se observó una tendencia hacia una mayor falta de realización personal en docentes con estudios de posgrado, reflejando una disonancia entre formación avanzada y reconocimiento institucional (Castilla et al., 2021). Por su parte, la precariedad laboral, evidenciada en los contratos temporales y por horas, se asocia con mayores niveles de agotamiento emocional, lo que coincide con la literatura sobre los efectos psicosociales de la inestabilidad ocupacional (Baldeón et al., 2023).

Asimismo, aunque la antigüedad laboral no alcanzó significancia estadística, su efecto moderado ($V = 0.31$) sugiere un desgaste acumulativo a lo largo de la trayectoria docente, resultado que se alinea con el modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) (Demerouti et al., 2001). En paralelo, la variable programa académico mostró una asociación cercana al umbral de significancia ($p = .007$; $V = 0.26$), indicando que las demandas disciplinares y los contextos de enseñanza técnico-científicos influyen en los

niveles de agotamiento y realización personal del profesorado. Estos resultados reflejan patrones consistentes con la literatura internacional, incluso cuando las pruebas ajustadas limitan su significancia formal.

En conjunto, la aplicación de la corrección Bonferroni permitió distinguir entre significancia estadística estricta y relevancia práctica contextual, confirmando que el burnout docente es un fenómeno multifactorial y estructural. La interacción entre factores personales, profesionales y organizacionales explica la aparición del desgaste emocional, por lo que su abordaje requiere acciones institucionales integrales.

Desde una perspectiva aplicada, los hallazgos resaltan la necesidad de implementar estrategias diferenciadas de prevención y acompañamiento docente, basadas en la equidad laboral, la estabilidad profesional y la alfabetización emocional. En consonancia con los principios de la Nueva Escuela Mexicana (SEP, 2022), se propone fortalecer una cultura institucional centrada en el bienestar docente, entendiendo que la salud emocional del profesorado constituye una condición indispensable para la calidad educativa y el desarrollo integral del estudiantado.

En síntesis, los resultados validados de este estudio aportan evidencia empírica que respalda la incorporación del bienestar socioemocional docente como eje de la política educativa. El burnout no solo debe concebirse como un fenómeno individual, sino como un indicador del clima institucional y de las condiciones estructurales del trabajo educativo. Promover la alfabetización emocional, el reconocimiento profesional y la justicia laboral no solo previene el desgaste docente, sino que fortalece la dignificación del magisterio y la sostenibilidad emocional de las comunidades educativas, en coherencia con el paradigma humanista de la Nueva Escuela Mexicana.

Por último, es importante señalar que una de las principales limitaciones de este estudio radica en el tipo de muestreo utilizado, el cual no permite generalizar los resultados a toda la población docente. Sin embargo, los hallazgos obtenidos permiten identificar patrones significativos que abren la posibilidad de realizar investigaciones futuras con muestras probabilísticas, diseños longitudinales y análisis multivariados estructurales. Estos enfoques podrán fortalecer la evidencia causal y profundizar en la comprensión de la interacción entre factores personales, laborales e institucionales en la génesis del síndrome de burnout docente.

REFERENCIAS

Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

Bakker, A., Demerouti, E., y Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands–Resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104.

Bakker, A., y 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>

Baldeón, M., Janampa, L., Rivera, J., y Santivañez, L., (2023). Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay*. 4(1), p. 1809. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378>

Revista Cooperada entre a Associação Multidisciplinar de Investigação Científica (AMIC) e a Universidade Rainha Njinga a Mbande (URNM)

Cárdenas, M., Méndez, L. y González, M. (2014). Desempeño, estrés, Burnout y variables personales de los docentes universitarios. *EDUCERE*, 18(60), 289-302. <https://doi.org/10.15517/aie.v14i1.13210>

Castilla, S., Colihuil, R., Bruneau, J., y Lagos, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (15), 166-179. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8272581>

Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos de Zacatecas [CECyTEZ], (2021-2023). Anteproyecto Contrato Colectivo de Trabajo SITSECyTEZEMSaD <https://www.sitcecytezemsad.com/documentos/proyectodeCCT2021-2023.pdf>

Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., y Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512

El Sahili G. (2010). *Psicología para el docente: consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*: Universidad de Guanajuato.

Etikan, I., Musa, S. y Alkassim, R. (2016). Comparación del muestreo por conveniencia y el muestreo intencional. *Revista Americana de Estadística Teórica y Aplicada*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>

Fidalgo, M. (2005). Métodos de Mantel-Haenszel. *Wiley Online Library*. <https://doi.org/10.1002/0470013192.bsa364>

Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.): SAGE Publications.

Freudenberger, J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

Fuertes, C., Aranda, G., y Arroyo, M. (2016). Comunicación y mindfulness como prevención del burnout. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 39(2), 331-333. <https://recyt.fecyt.es/index.php/ASSN/article/view/52004/31772>

Gallardo-López, J. A., López-Noguero, F. y Gallardo-Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 23(2), 1-20. <https://doi.org/10.15359/ree.23-2.17>

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

Gil-Monte, P. R. (2012). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de la educación: una revisión. *Revista de Psicodidáctica*, 17(1), 139-157.

González, G. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista Cubana De Enfermería*, 31(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000400005

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. McGraw-Hill.

https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_109.pdf

https://www.researchgate.net/publication/11920243_The_Job_Demands-Resources_Model_of_Burnout

Langher, V., Caputo, A., y Ricci, M.E. (2017). The potential role of perceived support for reduction of special education teachers' burnout. *International Journal of Educational Psychology*, 6(2), 120-147. <http://dx.doi.org/10.17583/ijep.2017.2126>

Lincoln, Y. S. y Guba, E. G. (1985). *Investigación naturalista*. Salvia.

Mameli, C. y Molinari, L. (2017). Prácticas interactivas de enseñanza y burnout: un estudio sobre profesores italianos. *Revista Europea de Psicología de la Educación* 32(2), <https://doi.org/10.1007/s10212-016-0291-z>

Maslach, C., Jackson, S. E., y Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3.^a ed.). Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205>

Maslach, C., y Leiter, M. P. (2017). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Jossey-Bass.

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Revista Internacional de Morfología*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Romero, V., Núñez, J. C., Freire, C. y Ferradás, M. M. (2023). Funcionamiento psicológico adaptativo y burnout en docentes: implicaciones sobre los procesos instruccionales. *Psychology, Society & Education*, 15(1), 1-10. https://www.researchgate.net/publication/369726180_Funcionamiento_psicologico_adaptativo_y_burnout_en_docentes_implicaciones_sobre_los_procesos_instruccionales

Schaufeli, W. B. y Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with Burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., y Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>

Schaufeli, W. B., y Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health*, 16(5), 501–510. <http://dx.doi.org/10.1080/08870440108405523>

Secretaría de Educación Pública y Subsecretaría de Educación Media Superior. (2019). Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente. *Perfil, Parámetros e Indicadores para el ingreso a las funciones Docentes y Técnico Docentes en la Educación Media Superior*. Gobierno de México.

Secretaría de Educación Pública y Subsecretaría de Educación Media Superior. (2022). La Nueva Escuela Mexicana: principios y orientaciones pedagógicas. *Subsecretaría Educación Media Superior*. Gobierno de México.

<https://dfa.edomex.gob.mx/sites/dfa.edomex.gob.mx/files/files/NEM%20principios%20y%20orientacio%C3%ADn%20pedago%C3%ADgica.pdf>

Secretaría de Educación Pública. (2020). *Clic para Docentes Educación Media Superior*. Gobierno de México.

Villagrán, 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

Villagrán, S. y Jasso, 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