



FILHA



Líneas del tiempo, óleo sobre lona, 120x120cm. Autor: Rogelio Aguilar

Pérez Torres, Irma Leticia; Pérez Torres, Alejandra; y Torres Villa, Irma Leticia. (2026). La doble jornada académica: *bournout*, cuidados y reconocimiento institucional en docentes de universidad. *Revista digital FILHA. julio-diciembre. Número 35. Publicación semestral*. Zacatecas, México: Universidad Autónoma de Zacatecas. Disponible en: <http://www.filha.com.mx>. ISSN: 2594-0449.

Primera ronda.

Fecha de recepción: 1-mayo-2026. Fecha de aceptación: 12-julio-2026.

2



Irma Leticia Pérez Torres. Mexicana. Doctora en Ciencias de la Educación y Docente-Investigadora de la Unidad Académica de Derecho de la Universidad Autónoma de Zacatecas. **Contacto:** lety.perez.torres8@gmail.com, **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6476-4478>

Alejandra Pérez Torres. Mexicana. Doctora en Ciencias de la Educación y Docente-Investigadora de la Unidad Académica de Fisioterapia de la Universidad Autónoma de Zacatecas. **Contacto:** alejandra.perez@uaz.edu.mx, **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0005-7196-8072>

Irma Leticia Torres Villa. Mexicana. Maestra en Ciencias Sociales y Docente-Investigadora de la Unidad Académica de Derecho de la Universidad Autónoma de Zacatecas. **Contacto:** lety@mujaerautonoma.org, **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0004-0693-9059>

LA DOBLE JORNADA ACADÉMICA: BOURNOUT, CUIDADOS Y RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE UNIVERSIDAD

The double academic shift: burnout, caregiving, and institutional recognition among university teachers

Resumen: La investigación analiza indicadores de desgaste laboral asociados al burnout docente desde una perspectiva de género en personal académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Se aplicó una encuesta digital mediante Google Forms a 24 docentes, con preguntas sobre carga frente a grupo, trabajo fuera del aula, gestión académica, cansancio físico y emocional, condiciones institucionales, reconocimiento, acceso a oportunidades económicas y responsabilidades de cuidado. El estudio es exploratorio y descriptivo. Los resultados muestran una presencia relevante de sobrecarga laboral: 62.5% de las personas encuestadas reportó llevar trabajo académico a casa casi siempre o siempre; 50% señaló terminar el día sin energía corporal; 41.7% despierta con cansancio aunque hubiera dormido. Se presenta una distribución desigual de las responsabilidades de cuidado: 58.8% de las mujeres declaró ser la principal responsable de los cuidados en el hogar, mientras que todos los hombres reportaron un esquema compartido. Asimismo, se identificó bajo reconocimiento institucional y poca percepción de bienestar docente. Se concluye que el burnout docente debe analizarse como un fenómeno laboral, institucional y de género, vinculado con la doble presencia, la carga administrativa, la falta de reconocimiento y la distribución inequitativa del trabajo de cuidado.

Palabras clave: burnout docente; género; cuidados; universidad.

Abstract: This research analyzes indicators of work-related burnout among faculty members from a gender perspective at the Autonomous University of Zacatecas. A digital survey was administered via Google Forms to 24 faculty members, with questions about classroom workload, work outside the classroom, academic management, physical and emotional exhaustion, institutional conditions, recognition, access to economic opportunities, and caregiving responsibilities. The study is exploratory and descriptive. The results show a significant presence of work overload: 62.5% of respondents reported almost always or always taking academic work home; 50% indicated ending the day with no energy; and 41.7% woke up tired even after sleeping. An unequal distribution of caregiving responsibilities was found: 58.8% of women reported being primarily responsible for caregiving at home, while all men reported a shared responsibility. Additionally, low institutional recognition and a poor perception of faculty well-being were identified. It is concluded that teacher burnout should be analyzed as a work-related, institutional, and gendered phenomenon, linked to the double burden of work and family responsibilities, administrative workload, lack of recognition, and the unequal distribution of care work.

Keywords: teacher burnout; gender; care work; university.

Introducción

El burnout se ha consolidado como una categoría relevante para analizar los efectos del estrés crónico en los espacios laborales. La Organización Mundial de la Salud lo define como un fenómeno ocupacional derivado del estrés crónico en el trabajo que no ha sido manejado exitosamente. En la Clasificación Internacional de Enfermedades, el burnout no se considera una enfermedad médica, sino un fenómeno vinculado específicamente con el contexto ocupacional. Sus principales dimensiones son el agotamiento o falta de energía, la distancia mental o sentimientos de negativismo hacia el trabajo, y la reducción de la eficacia profesional (World Health Organization [WHO], 2019).

En el ámbito universitario, los procesos asociados al burnout adquieren particularidades propias. El trabajo docente no se limita a la impartición de clases, sino que incluye preparación de materiales, evaluación, tutorías, asesorías, gestión académica, investigación, participación en comisiones, acompañamiento estudiantil y producción académica. El personal docente universitario enfrenta altas exigencias laborales y factores como la carga de estudiantes, la presión institucional y la multiplicidad de funciones pueden relacionarse con mayores niveles de desgaste ocupacional (Watts & Robertson, 2011).

Desde una perspectiva de género, el análisis del burnout docente requiere considerar que las condiciones laborales no afectan de la misma manera a mujeres y hombres. La división sexual del trabajo continúa asignando a las mujeres una mayor responsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, intensificando la carga total de trabajo cuando se combina con la carga académica. En este sentido, la noción de “doble jornada académica” permite visibilizar que el trabajo docente universitario no concluye en el aula, sino que se extiende hacia actividades institucionales, administrativas y de cuidado, muchas veces invisibilizadas o poco reconocidas.

La literatura sobre trabajo académico y género ha señalado que las mujeres suelen asumir mayores cargas de servicio institucional, tutorías, acompañamiento estudiantil y comisiones, tareas que resultan esenciales para el funcionamiento universitario, pero que no siempre se traducen en reconocimiento, promoción o mejores condiciones laborales. Guarino y Borden (2017) muestran que las mujeres académicas tienden a realizar más trabajo de servicio universitario que los hombres, lo que contribuye a una distribución desigual de las tareas no siempre valoradas en los sistemas de evaluación académica.

En México, el análisis del burnout docente también debe vincularse con el marco de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. La NOM-035-STPS-2018 establece la obligación de identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial, así como promover entornos organizacionales favorables en los centros laborales. En el caso de las instituciones de educación superior, ello implica reconocer que la

salud laboral del personal docente no depende únicamente de estrategias individuales de afrontamiento, sino también de condiciones institucionales, distribución de cargas, reconocimiento, liderazgo, comunicación y prevención de violencia o acoso laboral.

En este contexto, el presente artículo analiza los indicadores asociados al burnout docente desde una perspectiva de género en docentes de la Universidad Autónoma de Zacatecas. El estudio se presenta como una aproximación exploratoria y descriptiva que permite identificar tendencias preliminares sobre carga académica, cansancio físico y emocional, responsabilidades de cuidado y reconocimiento institucional.

Planteamiento y delimitación del problema

El problema de investigación se centra en la relación entre carga laboral docente, responsabilidades de cuidado, reconocimiento institucional y desgaste laboral en docentes universitarios. En la Universidad Autónoma de Zacatecas, como en otras instituciones públicas de educación superior, el personal académico desarrolla múltiples funciones que exceden la docencia frente a grupo. A las actividades formales de enseñanza se suman tareas de preparación, evaluación, tutoría, investigación, gestión, participación en órganos colegiados, atención estudiantil y actividades administrativas.

Esta multiplicidad de tareas puede generar sobrecarga, cansancio físico, agotamiento emocional y reducción de la disponibilidad personal y familiar. Sin embargo, estas condiciones no se distribuyen de manera homogénea. Desde la perspectiva de género, las mujeres docentes pueden enfrentar una doble presencia: por un lado, las exigencias laborales propias del trabajo universitario; por otro, las responsabilidades domésticas y de cuidado que socialmente se les asignan con mayor frecuencia.

Por lo que surge la interrogante ¿existe relación entre la carga académica, la distribución de cuidados, el reconocimiento institucional y los indicadores de desgaste laboral en docentes de la Universidad Autónoma de Zacatecas?

Objetivo general

Analizar los indicadores asociados al burnout docente desde una perspectiva de género en personal académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas, considerando la carga laboral, las responsabilidades de cuidado, el reconocimiento institucional y las condiciones laborales percibidas.

Objetivos específicos

1. Describir las características sociodemográficas y laborales de las personas docentes encuestadas.
2. Identificar la frecuencia de indicadores de sobrecarga laboral, cansancio físico, agotamiento emocional y trabajo académico fuera del horario formal.
3. Analizar la distribución de responsabilidades de cuidado según sexo.
4. Explorar la percepción docente sobre reconocimiento institucional, bienestar laboral, oportunidades económicas y equidad de género.
5. Proponer líneas de acción institucional orientadas a la prevención del desgaste docente desde una perspectiva de género y salud laboral.

Metodología

Diseño del estudio

El presente trabajo se plantea como un estudio exploratorio y descriptivo, cuyo objetivo es analizar indicadores de desgaste laboral asociados al burnout docente desde una perspectiva de género en personal académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Se adopta un enfoque cuantitativo, a partir de una encuesta digital aplicada mediante Google Forms y sistematizada en Excel. Debido al tamaño y forma de captación de la muestra, los resultados no pretenden ser generalizables al conjunto de la planta docente universitaria; sin embargo, permiten identificar tendencias relevantes sobre carga laboral, cansancio físico y emocional, responsabilidades de cuidado, reconocimiento institucional y condiciones laborales percibidas.

Participantes

La muestra estuvo integrada por 24 docentes de la Universidad Autónoma de Zacatecas. De este total, 17 personas se identificaron como mujeres, equivalentes al 70.8%, y siete como hombres, equivalentes al 29.2%. La edad predominante se ubicó entre los 45 y 55 años, con 62.5% de las respuestas.

Debido al tamaño de la muestra y a la forma de captación de las respuestas, se trata de una muestra no probabilística por conveniencia. Dadas las características de la muestra y su forma de captación, los resultados no buscan establecer generalizaciones sobre la totalidad del personal docente universitario, sino aportar una primera aproximación descriptiva a los indicadores asociados al desgaste laboral y al burnout docente. Los hallazgos permiten identificar tendencias relacionadas con la carga académica, el agotamiento percibido, las

responsabilidades de cuidado y las condiciones institucionales, que pueden orientar nuevas investigaciones con muestras más amplias e instrumentos validados.

Instrumento

Se utilizó una encuesta digital elaborada mediante Google Forms y posteriormente sistematizada en Excel. El instrumento incluyó preguntas cerradas de opción múltiple y escalas tipo Likert relacionadas con las siguientes dimensiones:

- a) características sociodemográficas y laborales
- b) carga académica y trabajo fuera del horario formal
- c) cansancio físico y emocional
- d) responsabilidades de cuidado
- e) reconocimiento institucional
- f) condiciones laborales y oportunidades económicas
- g) percepción de desigualdad de género

El instrumento no corresponde formalmente a una escala clínica o psicométrica estandarizada para diagnosticar burnout, como el Maslach Burnout Inventory o el Copenhagen Burnout Inventory. Por ello, en este estudio se emplea la categoría de indicadores asociados al burnout o desgaste laboral docente, y no la de diagnóstico clínico de burnout. Esta precisión metodológica es relevante porque el burnout, según la OMS, se ubica como fenómeno ocupacional, no como enfermedad médica (WHO, 2019).

Análisis de datos

El análisis se realizó mediante estadística descriptiva. Se calcularon frecuencias absolutas, porcentajes y promedios generales por dimensión. Además, se identificaron diferencias exploratorias por sexo, especialmente en la distribución de responsabilidades de cuidado y en las percepciones sobre carga laboral y reconocimiento institucional.

Para fines analíticos, se propusieron cuatro dimensiones principales: sobrecarga laboral, agotamiento físico-emocional, déficit de reconocimiento institucional y género-cuidados. La dimensión de género y cuidados se analizó principalmente por ítems, debido a que integra variables heterogéneas relacionadas con

responsabilidades domésticas, oportunidades laborales, percepción de equidad y políticas institucionales.

Resultados

La muestra estuvo conformada por 24 docentes de la Universidad Autónoma de Zacatecas. La mayoría de las personas participantes fueron mujeres, con una representación de 70.8%, mientras que los hombres representaron 29.2%. Esta distribución resulta relevante para el enfoque del estudio, ya que permite observar el fenómeno del desgaste laboral docente desde una perspectiva de género, particularmente en relación con la forma en que las mujeres académicas experimentan la carga laboral, las responsabilidades institucionales y las tareas de cuidado.

La edad predominante fue de 45 a 55 años, lo que permite ubicar a buena parte de la muestra en una etapa laboral de consolidación académica. Este grupo etario suele encontrarse en un momento de mayor acumulación de responsabilidades profesionales, pues además de la docencia frente a grupo, puede participar en actividades de investigación, gestión, tutoría, asesoría, dirección de trabajos recepcionales, comisiones académicas y funciones administrativas. A ello se suma que, en esta etapa de vida, muchas personas también enfrentan responsabilidades familiares y de cuidado, tanto hacia hijas e hijos como hacia personas adultas mayores u otros integrantes del hogar.

En relación con el tipo de contratación, 83.3% de las personas encuestadas reportó ser docente de tiempo completo. Este dato permite comprender que la mayoría de quienes participaron mantiene una vinculación laboral amplia con la institución, lo que puede implicar una mayor exposición a responsabilidades académicas, administrativas y de gestión. La figura de tiempo completo, si bien puede representar estabilidad laboral, también suele asociarse con mayores exigencias institucionales, entre ellas la producción académica, la participación en cuerpos colegiados, la atención a estudiantes y el cumplimiento de indicadores de evaluación.

Asimismo, 33.3% de las personas encuestadas señaló desempeñar algún cargo de gestión académica al momento de responder la encuesta. Este aspecto es particularmente relevante porque la gestión institucional suele implicar responsabilidades adicionales que no siempre se encuentran claramente diferenciadas de la carga docente ordinaria. En muchos casos, las funciones de gestión se suman a la docencia, la investigación y la atención estudiantil, generando una acumulación de tareas que puede incidir en la percepción de sobrecarga laboral y en los indicadores de cansancio físico y emocional.

En conjunto, la caracterización de la muestra deja ver un perfil docente con alta presencia femenina, predominio de personas en etapa de madurez laboral y una importante proporción de docentes de tiempo completo. Estas características permiten contextualizar los resultados, ya que el desgaste laboral no puede analizarse de manera aislada, sino en relación con la trayectoria académica, el tipo de contratación, las responsabilidades institucionales y las condiciones personales y familiares que atraviesan la vida docente.

Sobrecarga laboral y trabajo académico en casa

Watts y Robertson (2011) han documentado que las condiciones del trabajo universitario pueden propiciar burnout cuando se combinan altas demandas, presión institucional y multiplicidad de funciones docentes. Esta observación resulta pertinente para interpretar los hallazgos del presente estudio, pues el trabajo académico universitario suele extenderse más allá de la impartición de clases. La docencia implica preparar materiales, actualizar contenidos, revisar trabajos, diseñar evaluaciones, atender estudiantes, participar en reuniones, cumplir con procesos administrativos y responder a exigencias institucionales que, en muchas ocasiones, no se contabilizan dentro de la jornada formal.

En la muestra analizada, 62.5% de las personas encuestadas señaló llevar trabajo académico a casa casi siempre o siempre. Este resultado evidencia que el trabajo docente universitario no se agota en la jornada formal, sino que se prolonga hacia horarios y espacios personales. La casa deja de ser únicamente un espacio de descanso o convivencia familiar y se convierte también en una extensión del espacio laboral, donde se continúa evaluando, planeando, respondiendo mensajes, elaborando reportes o preparando actividades académicas.

Este hallazgo permite observar una de las expresiones más claras de la sobrecarga laboral: la dificultad para establecer límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal. Cuando las tareas docentes se trasladan de manera constante al hogar, se reduce la posibilidad de recuperación física y emocional. Esta situación puede afectar el descanso, la vida familiar, las actividades recreativas y el autocuidado, elementos indispensables para sostener la salud laboral en el mediano y largo plazo.

La sobrecarga laboral también se relacionó con la preparación de clases, revisión de trabajos, cumplimiento de tareas administrativas y participación en actividades institucionales. El trabajo académico aparece como una actividad expandida, fragmentada y difícil de delimitar temporalmente. No se trata únicamente de una carga cuantitativa medida por horas frente a grupo, sino de una carga cualitativa compuesta por tareas visibles e invisibles que demandan atención permanente, disponibilidad emocional y responsabilidad institucional.

Desde una perspectiva de género, este resultado adquiere mayor relevancia, pues el trabajo académico que se lleva a casa puede entrar en tensión con las responsabilidades domésticas y de cuidado. Para las docentes que además son responsables principales del cuidado en el hogar, la extensión de la jornada laboral puede traducirse en una doble o incluso triple carga de trabajo. Por ello, la sobrecarga académica no debe analizarse solamente como un problema de organización individual del tiempo, sino como un fenómeno institucional vinculado con la distribución de tareas, la cultura laboral universitaria y las desigualdades de género.

Cansancio físico y agotamiento emocional

El cansancio físico y emocional constituye una dimensión relacionada con los procesos descritos en la literatura sobre burnout. En la muestra analizada, 50% de las personas encuestadas reportó terminar el día con el cuerpo sin energía. Asimismo, 41.7% manifestó despertar con cansancio aun cuando hubiera dormido. Por su parte, 37.5% señaló que el trabajo le deja emocionalmente sin fuerzas casi siempre o siempre. Estos datos evidencian que el desgaste laboral docente no se limita a la percepción subjetiva de estar “ocupado” o “saturado”, sino que se expresa mediante señales corporales y emocionales concretas.

El hecho de que la mitad de las personas encuestadas termine el día sin energía corporal permite advertir una relación entre la carga académica y el agotamiento físico. La docencia universitaria exige concentración, preparación intelectual, interacción constante con estudiantes, resolución de problemas, adaptación a dinámicas institucionales y, en muchos casos, cumplimiento simultáneo de diversas funciones. Esta combinación puede generar un desgaste acumulativo que se manifiesta en fatiga, sensación de falta de energía, disminución de la motivación y dificultad para recuperarse después de la jornada laboral.

Asimismo, despertar con cansancio aun después de haber dormido puede interpretarse como un indicador de recuperación insuficiente. Este dato es relevante porque el descanso no depende únicamente del número de horas de sueño, sino también de la calidad del mismo y del nivel de tensión física, mental y emocional acumulada. Cuando las preocupaciones laborales, las tareas pendientes o la presión institucional permanecen presentes fuera del horario formal, el cuerpo puede no alcanzar una recuperación adecuada, lo que contribuye a la persistencia del cansancio.

El cuerpo aparece como espacio de inscripción del cansancio laboral, lo cual resulta especialmente importante en el análisis de la salud ocupacional universitaria. La fatiga, la falta de energía, la irritabilidad, la alteración del sueño o la disminución de la concentración pueden ser expresiones de un proceso de desgaste que se

acumula progresivamente y que, si no es atendido, puede afectar el desempeño profesional, la salud integral y la calidad de vida del personal docente.

No obstante, debido a que no se aplicó una escala clínica estandarizada, estos datos deben interpretarse como indicadores de desgaste laboral asociados al burnout y no como diagnóstico formal. Esta distinción es coherente con la definición de la OMS, que ubica el burnout dentro de los fenómenos ocupacionales derivados del estrés crónico en el trabajo (World Health Organization [WHO], 2019). En consecuencia, los resultados deben entenderse como una aproximación exploratoria que permite identificar señales de alerta y no como una medición clínica concluyente.

En términos analíticos, el cansancio físico y emocional reportado por las personas participantes debe vincularse con el resto de las dimensiones estudiadas. El agotamiento no surge de manera aislada, sino en interacción con la sobrecarga laboral, el trabajo llevado a casa, la baja percepción de reconocimiento institucional y las responsabilidades de cuidado. Por ello, el burnout docente requiere una lectura integral que considere tanto las condiciones laborales como los factores sociales y de género que inciden en la experiencia cotidiana del trabajo académico.

Cuidados y doble jornada académica

Desde la perspectiva de género, el resultado más relevante se ubica en la distribución de las responsabilidades de cuidado. De las 17 mujeres encuestadas, 10 señalaron ser las principales responsables de las tareas de cuidado en el hogar, lo que equivale al 58.8% de las mujeres participantes. En contraste, los hombres reportaron mayoritariamente que las tareas de cuidado se comparten de manera equitativa. Esta diferencia permite observar que la carga de cuidados continúa distribuyéndose de forma desigual, incluso entre personas con alta formación académica y participación laboral universitaria.

Este hallazgo permite sostener que la doble jornada académica no se reduce a la suma de actividades laborales, sino que incorpora el trabajo de cuidados como una dimensión estructural del desgaste. En el caso de las mujeres docentes, la jornada académica puede coexistir con responsabilidades domésticas y familiares que aumentan la carga total de trabajo y reducen el tiempo disponible para el descanso, la recuperación y la producción académica. La doble jornada no sólo implica trabajar en la universidad y posteriormente trabajar en casa, sino vivir una continuidad de responsabilidades que dificulta la desconexión física, mental y emocional.

La noción de doble jornada académica permite ampliar el análisis tradicional del burnout docente. Mientras que algunas aproximaciones se centran en el estrés derivado del espacio laboral formal, este enfoque permite identificar cómo las condiciones de género atraviesan la experiencia del trabajo universitario. Las

mujeres docentes no sólo enfrentan exigencias académicas, administrativas y de evaluación, sino también mandatos sociales asociados al cuidado, la disponibilidad familiar, la atención emocional y la organización doméstica.

Guarino & Borden (2017) señalan que las mujeres suelen asumir mayor carga de servicio institucional y tareas de cuidado académico, tales como tutorías, atención estudiantil, acompañamiento emocional y participación en comisiones. Estas actividades, aunque fundamentales para la vida universitaria, frecuentemente son menos reconocidas en términos de promoción, remuneración o prestigio académico. En este sentido, puede hablarse de una doble jornada de trabajo: por una parte, el doméstico y familiar, no remunerado y por otra, el trabajo académico e institucional que muchas docentes realizan dentro de la universidad.

12

Aunque formalmente mujeres y hombres puedan tener funciones similares, la carga total de trabajo puede ser distinta cuando se consideran las responsabilidades no remuneradas. Por ello, la perspectiva de género no debe limitarse a comparar porcentajes entre hombres y mujeres, sino que debe analizar cómo las estructuras laborales, familiares e institucionales producen desigualdades en el uso del tiempo, en el acceso al descanso y en las posibilidades de desarrollo profesional.

En consecuencia, los cuidados deben ser incorporados como una variable central en el análisis del burnout docente. Ignorar esta dimensión puede llevar a interpretaciones incompletas del desgaste laboral, al asumir que todas las personas docentes enfrentan las mismas condiciones fuera del espacio universitario. Los resultados de este estudio sugieren que la prevención del burnout requiere políticas institucionales sensibles al género, capaces de reconocer la relación entre trabajo académico, cuidado, salud y desigualdad.

Reconocimiento institucional y bienestar docente

El instrumento mostró la percepción de bajo reconocimiento institucional. El 62.5% de las personas encuestadas señaló que nunca o casi nunca siente que la institución reconoce su trabajo docente. Asimismo, 66.7% consideró que su unidad académica nunca o casi nunca promueve el bienestar docente. Además, 62.5% indicó que nunca o casi nunca se siente cómoda o cómodo expresando preocupaciones sobre su carga laboral. Estos resultados permiten identificar una dimensión organizacional del desgaste docente, relacionada con la forma en que la institución valora, acompaña y responde a las necesidades de su personal académico.

El reconocimiento institucional es una dimensión fundamental de la vida laboral universitaria. No se limita a estímulos económicos o promociones formales, sino que incluye la valoración simbólica del trabajo realizado, la distribución justa de cargas, la escucha de las preocupaciones docentes, el acompañamiento ante situaciones

de sobrecarga y la existencia de condiciones laborales favorables. Cuando el personal académico percibe que su trabajo no es reconocido, puede incrementarse la sensación de desmotivación, aislamiento o falta de pertenencia institucional.

La percepción de que la unidad académica no promueve suficientemente el bienestar docente también resulta significativa. El bienestar laboral no debe entenderse como una responsabilidad exclusivamente individual, asociada a la capacidad personal de manejar el estrés, organizar el tiempo o mantener una actitud positiva. Por el contrario, el bienestar depende en gran medida de las condiciones institucionales: cargas razonables, comunicación adecuada, liderazgos sensibles, procesos administrativos claros, prevención de conflictos laborales y mecanismos efectivos para expresar inconformidades sin temor a represalias o descalificación.

Estos datos muestran que el desgaste docente no puede explicarse únicamente por la carga individual de trabajo. La percepción de bajo reconocimiento institucional y de escaso bienestar laboral sugiere la existencia de condiciones organizacionales que pueden intensificar el cansancio, la desmotivación y la sensación de falta de apoyo. En este sentido, el burnout docente debe ser analizado como un fenómeno relacional, donde interactúan las exigencias laborales, las formas de gestión, las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento efectivo del trabajo académico.

El hecho de que una proporción importante de docentes no se sienta cómoda expresando preocupaciones sobre su carga laboral también merece atención. Este dato puede indicar la existencia de barreras institucionales para hablar abiertamente sobre el cansancio, la saturación o las condiciones de trabajo. Cuando las personas docentes perciben que expresar malestar puede ser mal visto, minimizado o no atendido, se fortalece una cultura de silencio que normaliza el agotamiento y dificulta la prevención del desgaste.

Desde una perspectiva de género, el reconocimiento institucional debe analizarse también en relación con las tareas invisibilizadas que realizan muchas docentes. Actividades como tutorías, acompañamiento emocional, orientación estudiantil, participación en comisiones, mediación de conflictos y tareas de cuidado académico suelen ser indispensables para el funcionamiento universitario, pero no siempre son reconocidas en los sistemas de evaluación, promoción o remuneración. Por ello, una política institucional de prevención del burnout debe considerar no sólo la cantidad de trabajo, sino también la calidad, el tipo de tareas asignadas y su reconocimiento formal.

En conjunto, los resultados sugieren que la Universidad requiere fortalecer mecanismos institucionales orientados al bienestar docente, la prevención de riesgos psicosociales y la redistribución justa de cargas laborales. El reconocimiento no debe entenderse como un elemento accesorio, sino como una condición fundamental para la salud laboral, la permanencia académica y la construcción de entornos universitarios más equitativos y sostenibles.

Discusión

Los resultados preliminares permiten identificar indicadores que coinciden con dimensiones descritas en la literatura sobre burnout docente, particularmente relacionadas con sobrecarga académica, agotamiento y condiciones institucionales. En primer lugar, la frecuencia con que las personas docentes llevan trabajo académico a casa evidencia una frontera difusa entre tiempo laboral y tiempo personal. Esta situación resulta relevante porque el trabajo universitario suele estar atravesado por exigencias simultáneas: docencia, investigación, gestión, tutorías, evaluación, formación continua y participación institucional. Cuando estas tareas no se encuentran adecuadamente distribuidas o reconocidas, pueden convertirse en factores de riesgo para el desgaste ocupacional.

En segundo lugar, los indicadores de cansancio físico y emocional muestran que el desgaste docente tiene una expresión corporal. Terminar el día sin energía, despertar con cansancio o sentirse emocionalmente sin fuerzas son manifestaciones que deben analizarse como señales de alerta en materia de salud laboral. Esto coincide con la definición de burnout de la OMS, especialmente con la dimensión de agotamiento o falta de energía (WHO, 2019).

En tercer lugar, el análisis de género permite observar que el desgaste docente no se produce en condiciones de igualdad. La mayor proporción de mujeres que se identifican como principales responsables de los cuidados en el hogar muestra que la carga laboral remunerada se articula con una carga no remunerada. Esta doble presencia puede afectar el descanso, la salud emocional y las oportunidades de desarrollo académico.

En cuarto lugar, la percepción de bajo reconocimiento institucional no debe entenderse únicamente como valoración simbólica, sino como una dimensión organizacional vinculada con condiciones laborales, promoción, distribución de tareas, acceso a oportunidades y justicia institucional. Cuando el personal docente percibe que su trabajo no es reconocido, que su bienestar no es promovido y que no existe confianza para expresar preocupaciones sobre carga laboral, se genera un contexto propicio para el desgaste.

Finalmente, los resultados permiten vincular este estudio con trabajos previos desarrollados sobre género, universidad y cuidados. En investigaciones anteriores se ha señalado la importancia de las redes solidarias en contextos universitarios, particularmente cuando las trayectorias académicas se cruzan con responsabilidades familiares y de cuidado (Pérez et al., 2024). Asimismo, los estudios sobre violencia de género en las universidades permiten ampliar la mirada institucional, al mostrar que las desigualdades de género no se limitan a episodios explícitos de violencia, sino que también se expresan en condiciones estructurales

que afectan la permanencia, el bienestar y el desarrollo profesional de las mujeres (Pérez et al., 2025).

Limitaciones del estudio

El tamaño de la muestra es reducido, por lo que los resultados no pueden generalizarse a toda la planta docente de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Subsecuentemente, el instrumento utilizado no corresponde a una escala psicométrica estandarizada para medir burnout, como el Maslach Burnout Inventory o el Copenhagen Burnout Inventory. Por esta razón, el estudio se limita a identificar indicadores asociados al desgaste laboral docente. En tercer lugar, el diseño transversal impide establecer relaciones causales entre carga laboral, cuidados, reconocimiento institucional y cansancio. Finalmente, aunque la encuesta permite identificar tendencias cuantitativas, sería necesario incorporar técnicas cualitativas, como entrevistas o grupos focales, para profundizar en las experiencias subjetivas del desgaste docente.

Futuras investigaciones

Se pretende ampliar la muestra a un número mayor de docentes de distintas unidades académicas de la Universidad Autónoma de Zacatecas. En segundo lugar, utilizar un muestreo estratificado por sexo, edad, tipo de contratación, unidad académica, antigüedad y cargo de gestión. En tercer lugar, incorporar instrumentos estandarizados como el Maslach Burnout Inventory-Educators Survey o el Copenhagen Burnout Inventory, que mide burnout personal, laboral y relacionado con usuarios o destinatarios del trabajo (Kristensen et al., 2005).

También sería pertinente desarrollar estudios mixtos que combinen encuestas con entrevistas a profundidad. Esto permitiría comprender cómo las docentes experimentan la doble jornada académica, qué tareas institucionales son invisibilizadas, cómo se distribuyen las responsabilidades de cuidado y qué formas de reconocimiento consideran necesarias.

Otra línea de investigación futura es analizar la relación entre burnout docente, violencia laboral, acoso institucional, carga política y salud mental. En contextos universitarios, el desgaste no sólo puede derivar del exceso de trabajo, sino también de ambientes organizacionales conflictivos, falta de apoyo, liderazgos autoritarios o desigualdad en la distribución de oportunidades.

Líneas de acción institucional

Los resultados permiten sugerir algunas líneas de acción para la Universidad Autónoma de Zacatecas. En primer lugar, realizar diagnósticos periódicos sobre factores de riesgo psicosocial en el personal docente, en concordancia con la NOM-035-STPS-2018. En segundo lugar, establecer mecanismos transparentes para la distribución de cargas académicas, comisiones, tutorías, asesorías y tareas administrativas.

En tercer lugar, reconocer formalmente el trabajo de cuidado académico que realizan las y los docentes, especialmente en actividades de tutoría, acompañamiento estudiantil, atención emocional, gestión y participación institucional. En cuarto lugar, incorporar una política universitaria de corresponsabilidad de cuidados, que considere horarios, permisos, flexibilidad y apoyos para docentes con responsabilidades familiares.

Finalmente, se propone diseñar una estrategia institucional de prevención del burnout docente con perspectiva de género, que incluya acciones de bienestar laboral, reconocimiento, prevención de violencia laboral, fortalecimiento de liderazgos sensibles al género y evaluación permanente de las condiciones de trabajo académico.

16

Conclusiones

Se concluye que los resultados obtenidos permiten identificar indicadores relacionados con el burnout docente, particularmente aquellos vinculados con la sobrecarga laboral, el cansancio físico y emocional, las condiciones institucionales y las desigualdades de género asociadas a la distribución del trabajo de cuidado. Estos hallazgos sugieren la necesidad de continuar investigando el desgaste laboral docente como un fenómeno laboral, institucional y de género mediante estudios con muestras más amplias e instrumentos estandarizados.

La perspectiva de género resulta indispensable para comprender este fenómeno. Las mujeres docentes encuestadas reportaron en mayor proporción ser las principales responsables de los cuidados en el hogar, lo que evidencia una doble jornada que articula trabajo académico remunerado y trabajo de cuidado no remunerado. Esta condición puede incidir en el descanso, la salud, la productividad académica y las oportunidades de desarrollo profesional.

Aunque los resultados no son generalizables por el tamaño de la muestra, ofrecen una base relevante para desarrollar investigaciones más amplias sobre salud laboral docente, género y condiciones institucionales. Asimismo, permiten plantear la necesidad de políticas universitarias orientadas a prevenir el desgaste docente, redistribuir cargas, reconocer tareas invisibilizadas y promover entornos laborales más justos y saludables.

Referencias

- Guarino, C. M., & Borden, V. M. H. (2017). Faculty service loads and gender: Are women taking care of the academic family? *Research in Higher Education*, 58(6), 672–694. <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9454-2>
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192–207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Pérez Torres, A., Mollinedo Montaña, F. E., Pérez Torres, I. L., Pérez Torres, V. A., & Mollinedo Montaña, M. C. (2024). Redes sociales solidarias en madres y padres estudiantes universitarios. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, 4(2), 2124–2139. <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i2.355>
- Pérez Torres, I. L., Torres Villa, I. L., & Pérez Torres, V. A. (2025). Erradicación la violencia de género dentro del marco jurídico-legal por parte de las universidades. *EDUCERE*, 2(1). <https://doi.org/10.71657/educere.v2i1.3352>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención*. Diario Oficial de la Federación. <https://asinom.stps.gob.mx/upload/nom/48.pdf>
- Watts, J., & Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: A systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33–50. <https://doi.org/10.1080/00131881.2011.552235>
- World Health Organization. (2019, May 28). *Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>