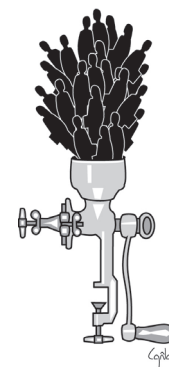


Efecto del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de docentes universitarios

Investigación
arbitrada



Effect the Burnout on the work performance of university professors

López González, Wilmer Orlando¹

wilmer.lopez@unae.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-6197-8665>

Teléfono: + 593 96 364 6498

Parra Garnica, Bryan Sebastián¹

bryanparrag968@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-4101-7880>

Teléfono: +593979184895

Alcívar Vera, Dayeli Raquel²

dayeli.alcivar.20@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0009-6172-1526>

Teléfono: +593963274117

Figuroa Guillén, Carlos^{3,4}

carlos.fg@loreto.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0001-9527-962X>

Teléfono: +52 4961425564

De Lara González, Norma^{3,4}

norma.dg@loreto.tecnm.mx

<https://orcid.org/0009-0004-1767-5650>

Teléfono: +52 4961048539

¹Universidad Nacional de Educación

Carrera Educación en Ciencias Experimentales
Chuquipata, Azogues, Ecuador.

²Universidad Técnica Particular de Loja

³Tecnológico Nacional de México

Ciudad de México

⁴Instituto Tecnológico Superior de Loreto

Zacatecas - México

Recepción/Received: 22/10/2024

Arbitraje/Sent to peers: 24/10/2024

Aprobación/Approved: 16/11/2024

Publicado/Published: 01/01/2025

Resumen

La docencia universitaria demanda diversos desafíos, por lo que, es de suma importancia analizar el impacto del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes universitarios que permitan la comprensión de los factores específicos que contribuyen al desarrollo del mismo, así como, las consecuencias en la calidad de la enseñanza, investigación y participación general de los docentes. El estudio identifica tipos de síndrome de Burnout entre docentes universitarios, resaltando desafíos específicos y dimensiones que afectan su bienestar y desempeño, propone estrategias preventivas centradas en aspectos individuales e institucionales, mediante una investigación descriptiva con la aplicación de entrevistas y cuestionarios a 44 docentes directores de la carrera. Los resultados reflejan variabilidad en el nivel de agotamiento emocional y frustración laboral entre los participantes, respaldando la necesidad de intervenciones personalizadas y políticas institucionales que fomenten un entorno académico saludable y equitativo.

Palabras-clave: Efecto, Burnout, Facultad, Enfoques, Síndrome, Causas, Docentes, Universidad

Abstract

University teaching demands various challenges, so it is of utmost importance to analyze the impact of Burnout's syndrome on the work performance of university professors in order to understand the specific factors that contribute to its development, as well as the consequences on the quality of teaching, research and general participation of teachers. The study identifies types of Burnout syndrome among university professors, highlighting specific challenges and dimensions that affect their well-being and performance, proposes preventive strategies focused on individual and institutional aspects, through descriptive research with the application of interviews and questionnaires to 44 professors who are directors of the career. The results reflect variability in the level of emotional exhaustion and work-related frustration among the participants, supporting the need for personalized interventions and institutional policies that promote a healthy and equitable academic environment.

Keyword: Effect, Burnout, Faculty, Approaches, Syndrome, Causes, Teachers, University

Introducción

El Síndrome de Burnout, descrito por Martins (2022) como una consecuencia de la sobrecarga laboral, se manifiesta a través de la percepción de un exceso de trabajo, complejidad y dedicación prolongada a las tareas laborales. Este fenómeno es especialmente prevalente en el ámbito académico, debido a varios factores como altas cargas laborales, uso excesivo de dispositivos electrónicos, presión por mantener un estándar de publicaciones, etc. Esta problemática se ha visto reflejada en los docentes universitarios de la carrera de filosofía enfrentando desafíos únicos en su profesión.

Análisis del Burnout

Julia Martins (2022) enfatiza la importancia de reconocer las señales tempranas de burnout, como el cansancio crónico y la pérdida de interés en las actividades laborales, sugiere que la adopción de estrategias de autocuidado y la implementación de políticas institucionales son fundamentales para mitigar los efectos del estrés laboral. También destaca que la sensación de estar abrumado puede mitigarse mediante el establecimiento de límites claros y la priorización de tareas, por lo que, aborda la necesidad de una cultura laboral que valore el equilibrio entre trabajo y vida personal. Sostiene que las instituciones deben fomentar un ambiente donde se reconozca y respete la importancia del tiempo fuera del trabajo, lo cual puede reducir significativamente los riesgos del burnout.

En un estudio complementario, Casaretto (2024) explora cómo el burnout afecta no solo al individuo sino también al entorno laboral en su conjunto. Destaca que los empleados afectados por el Burnout suelen mostrar una disminución en la productividad y la calidad del trabajo, afectando así el rendimiento general del equipo. Esta perspectiva subraya la relevancia de abordar el burnout no solo como una preocupación personal sino también como una cuestión organizacional.

Por otro lado, Paguay, Tamayo y Tomalá, (2023) investigan la relación entre el burnout y la satisfacción laboral, encontrando que los trabajadores con altos niveles de burnout reportan menores niveles de satisfacción en su trabajo, lo que puede llevar a una mayor rotación del personal. Este hallazgo resalta la importancia de las intervenciones preventivas y de apoyo en el lugar de trabajo para mantener un personal comprometido y satisfecho.

Finalmente, un análisis realizado por Mesurado y Laudadio (2019) se centra en las estrategias de afrontamiento del burnout. Sugieren que, además de las medidas organizacionales, los individuos pueden beneficiarse de técnicas como el mindfulness y la terapia cognitivo-conductual para manejar el estrés laboral. Estas técnicas pueden ayudar a los empleados a desarrollar una mayor resiliencia frente a las demandas laborales.

La carga laboral y la presión por publicar

González-Ruiz, et.al, (2015) resaltan cómo la carga laboral intensa y la presión por publicar impactan negativamente en los docentes de filosofía, ya que, la necesidad constante de innovar y producir resultados académicos de alto nivel puede llevar a un agotamiento emocional y mental. Proponen un enfoque colaborativo entre las instituciones y los docentes para crear un balance sostenible entre las responsabilidades de investigación y enseñanza.

En un segundo punto, estos autores sugieren la implementación de políticas institucionales que no solo se centren en la publicación de investigaciones, sino que, reconozcan y recompensen múltiples formas de exce-

lencia académica, las cuales podrían incluir, la mentoría de estudiantes, el desarrollo de cursos innovadores y la participación en actividades comunitarias, reduciendo así la presión exclusiva sobre la publicación.

Recursos y reconocimiento

Correa-Correa, Muñoz-Zambrano, y Chaparro (2010) analizan la correlación entre la falta de recursos y el reconocimiento institucional con el aumento del burnout, generando entornos cargados de estrés y presión debido a las limitaciones que tiene el docente frente a estas problemáticas. Sostienen que la mejora en la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los docentes puede lograrse mediante una revisión de las políticas de apoyo y reconocimiento, las cuales permitan el correcto desarrollo de su creatividad e inventiva.

Estos investigadores enfatizan la importancia de proporcionar recursos adecuados para la investigación y el desarrollo profesional, argumentando que un acceso mejorado a tales recursos podría reducir significativamente la sensación de frustración y desamparo entre los académicos, que facilite un entorno de trabajo más enriquecedor y menos estresante.

Interacciones interpersonales

Delgado, Álvarez, Aguilar y Pérez (2023) se centran en las dificultades de las interacciones interpersonales dentro del ambiente académico, en el que destacan cómo los conflictos y malentendidos pueden agravar el estrés laboral y conducir al burnout, recomendando la capacitación en comunicación y resolución de conflictos para mejorar las relaciones entre colegas y administradores. En su análisis adicional, exploran el impacto de las dinámicas de poder y la política institucional en las relaciones interpersonales sugieren la creación de canales de comunicación abierta y foros de discusión para fomentar un ambiente más transparente y equitativo en la academia.

Ambiente laboral saludable

Mantener un ambiente laboral saludable, se ha convertido en un mitigante clave del burnout, debido a que la creación de entornos positivos y colaborativos, no solo logra mitigar esta problemática, sino que también incrementa la productividad y la satisfacción laboral (Rodríguez et al., 2017). Existe la necesidad de un equilibrio entre las demandas laborales y el tiempo personal, junto con la promoción de actividades de bienestar y ocio.

Estos autores resaltan la relevancia de la flexibilidad laboral, como horarios ajustables y la posibilidad de teletrabajo, para facilitar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, tales medidas pueden contribuir significativamente a reducir el estrés y a promover un mayor bienestar entre los docentes universitarios.

Estrategias de prevención

Barahona Parra & Pazmiño León (2022) ofrecen un enfoque integral para la prevención del burnout, abogando por la implementación de programas de bienestar, mentorías entre colegas y acceso a servicios de salud mental. Estas estrategias, no solo ayudan a los docentes a enfrentar el estrés laboral, sino que también fomentan una mayor cohesión y apoyo dentro de la comunidad académica.

En un desarrollo adicional, estos autores proponen la creación de redes de apoyo profesional y social dentro de las instituciones académicas, las cuales podrían incluir grupos de discusión, talleres de desarrollo profesional y eventos sociales, proporcionando así plataformas para el intercambio de ideas, experiencias y apoyo mutuo.

Problema de investigación

¿Cuáles son las causas y efectos de la presencia del síndrome de Burnout en los docentes universitarios de la Facultad de Filosofía, letras y ciencias de la Educación, de la Universidad de Guayaquil?

Específicos

- ¿Cuáles son los tipos de Burnout que pueden experimentar los docentes universitarios?
- ¿Como se argumentaría teóricamente las soluciones en los docentes universitarios?
- ¿Como identificar el género más vulnerable que adolece de este síndrome?

Objetivo

Analizar la presencia del Síndrome de Burnout, mediante la identificación de sus causas y efectos en los docentes de la Facultad de Filosofía, letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil que contribuyan a su prevención.

Objetivos Específicos

- Identificar qué tipos de síndrome de burnout padecen los docentes universitarios de la facultad de Filosofía de la Universidad de Guayaquil.
- Desarrollar las recomendaciones para la prevención de la aparición del síndrome.
- Establecer el género de cada facultad más vulnerable al padecimiento del Síndrome de Burnout.

El Tema de la investigación

El síndrome de Burnout como efecto en el desempeño laboral de los docentes universitarios de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

Descripción de la actividad

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome del trabajador quemado es la consecuencia de estar con sobrecarga de trabajo, “Sientes esa sobrecarga cuando el trabajo es demasiado complicado, tienes mucha cantidad o cuando trabajas durante mucho tiempo seguido”. (Martins, 2022)

El síndrome de burnout puede ser causado por diversas razones, como una carga de trabajo excesiva, falta de control sobre el trabajo, ambiente laboral poco saludable, falta de apoyo social en el trabajo y conflictos interpersonales. Además, las personas que son perfeccionistas o tienen una fuerte necesidad de éxito también pueden estar en mayor riesgo de experimentar burnout.

Es importante tomar medidas para prevenir el burnout, como establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, buscar apoyo emocional, practicar técnicas de manejo del estrés y, en algunos casos, buscar la ayuda profesional de especialistas en la salud mental para abordar los síntomas. Las organizaciones también juegan un papel crucial al crear un ambiente laboral que fomente el bienestar y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal para evitar el desarrollo del síndrome de burnout en sus empleados.

Algunos de los síntomas comunes del burnout incluyen cansancio crónico, dificultades para dormir, irritabilidad, falta de concentración, pérdida de interés en las actividades laborales y un sentimiento general de desesperanza, siendo incluso multicausal, “Los docentes universitarios pueden experimentar el síndrome de burnout debido a diversas razones relacionadas con las demandas y presiones inherentes a su trabajo” (Guerrero, Jaime, & Valverde, s.f.). Algunas de las razones por las cuales los docentes universitarios pueden padecer el síndrome de burnout, de acuerdo con Guerrero et. Al, incluyen:

- **Carga de trabajo excesiva:** Los docentes universitarios a menudo tienen una carga de trabajo intensa que incluye la enseñanza de clases, la preparación de materiales educativos, la corrección de exámenes y trabajos, así como la supervisión de estudiantes.
- **Presión para publicar:** En muchas instituciones académicas, los docentes universitarios son evaluados y promovidos en función de sus publicaciones de investigación. La presión para producir investigaciones de alta calidad y cantidad puede generar un estrés significativo.
- **Falta de recursos:** Las universidades pueden enfrentar limitaciones presupuestarias que afectan negativamente a los docentes y a su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva. La falta de recursos adecuados puede aumentar la carga de trabajo y el estrés.
- **Presión por el rendimiento estudiantil:** Los docentes universitarios pueden sentirse presionados por las expectativas de rendimiento de los estudiantes, lo que puede generar ansiedad y estrés, especialmente si los resultados académicos de los estudiantes no cumplen con las expectativas.
- **Problemas de interacción interpersonal:** Las interacciones con estudiantes, colegas y administradores pueden ser complejas y a veces conflictivas. La falta de apoyo o la presión interpersonal pueden contribuir al desarrollo del síndrome de burnout.
- **Falta de reconocimiento y apoyo:** Si los docentes no reciben reconocimiento adecuado por su trabajo o no tienen un sistema de apoyo sólido por parte de la institución, pueden sentirse desmotivados y experimentar agotamiento.
- **Desequilibrio entre el trabajo y la vida personal:** La naturaleza exigente del trabajo académico puede llevar a un desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que puede afectar negativamente la salud mental y emocional de los docentes.

Es importante tener en cuenta que la combinación de estos factores puede variar según la institución y la situación individual de cada docente. La prevención del síndrome de burnout en el ámbito académico implica proporcionar un ambiente de trabajo saludable, apoyo emocional y recursos adecuados para que los docentes puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva sin verse abrumados por el estrés laboral, ya que, “El síndrome de burnout en los docentes es un problema serio que puede afectar significativamente su bienestar y desempeño laboral” (González-Larrea, 2021).

A continuación, se plantean algunas soluciones y estrategias, propuestas por González-Larrea, que pueden ayudar a los docentes que padecen burnout:

- **Reconocimiento y apoyo institucional:** Las instituciones educativas deben reconocer el síndrome de burnout como un problema válido y proporcionar apoyo. Esto puede incluir programas de apoyo emocional, servicios de asesoramiento y capacitación en manejo del estrés.
- **Cambio en las políticas institucionales:** Las políticas institucionales deben ser revisadas para reducir la carga de trabajo excesiva, esto puede implicar la redistribución de tareas, el establecimiento de límites de trabajo razonables y la revisión de las expectativas de rendimiento.
- **Fomentar un ambiente de apoyo:** Crear un ambiente de trabajo donde los docentes se sientan apoyados y valorados es crucial, para ello, se puede promover la colaboración, el trabajo en equipo y la comunicación abierta, que contribuyan a la reducción del estrés.
- **Capacitación en manejo del estrés:** Ofrecer programas de capacitación en técnicas de manejo del estrés y habilidades de afrontamiento puede ayudar a los docentes a lidiar con las demandas del trabajo de manera más efectiva.
- **Promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal:** Fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal es esencial, esto implica, establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, así como alentar las actividades de ocio y el autocuidado.
- **Mentoría y apoyo social:** Fomentar la mentoría entre colegas puede proporcionar un sistema de apoyo invaluable, además de promover las relaciones sociales positivas en el lugar de trabajo puede ayudar a reducir el aislamiento y mejorar el bienestar emocional.

- **Acceso a servicios de salud mental:** Garantizar que los docentes tengan acceso a servicios de salud mental de calidad es fundamental. Esto puede incluir servicios de asesoramiento, terapia y apoyo psicológico.
- **Promover el autocuidado:** Educar a los docentes sobre la importancia del autocuidado y fomentar prácticas como el ejercicio regular, la meditación y la atención plena puede ayudarles a manejar el estrés de manera más efectiva.
- **Flexibilidad en las expectativas:** Las instituciones deben ser flexibles en cuanto a las expectativas de rendimiento, especialmente durante períodos de alta carga de trabajo. Esto puede implicar una evaluación realista y ajuste de las expectativas durante momentos de crisis o presión adicional.
- **Promover la educación continua:** Ofrecer oportunidades para el desarrollo profesional y la educación continua puede ayudar a los docentes a mantenerse actualizados en sus campos y sentirse más seguros en sus roles, lo que puede reducir el estrés relacionado con el trabajo.

Es fundamental que las instituciones educativas, los administradores y los docentes trabajen juntos para abordar el síndrome de burnout y crear un entorno laboral que promueva el bienestar y el rendimiento óptimo (Brett-MacLean et al., 2023).

Metodología

Este estudio, es de tipo cualitativo y enfocado en la observación, con el objetivo de alcanzar una comprensión profunda del fenómeno estudiado relacionados con el porqué, la frecuencia y las implicaciones del síndrome de burnout, sin recurrir a datos numéricos. Se debe considerar que, a pesar de su carácter menos estructurado en comparación con los métodos cuantitativos, se han desarrollado y perfeccionado múltiples técnicas y procedimientos en las últimas décadas para llevar a cabo investigaciones cualitativas de manera rigurosa y efectiva (Sandoval, 1996).

Así mismo, presenta un diseño de campo no experimental, caracterizada por la observación y análisis de variables en entornos naturales, sin la introducción deliberada de cambios o manipulaciones por parte del investigador (Agudelo et al., 2008), el cual, es idóneo para describir relaciones entre variables y analizar patrones de comportamiento en contextos auténticos. El síndrome de burnout se encuentra latente, como parte de la labor ejercida por los docentes universitarios, siendo necesario conocer la población que lo padece y en este caso determinar las causas y efectos generados por este síndrome.

Además, se empleó un estudio descriptivo, concentrada en proporcionar una representación precisa y completa del síndrome de burnout, detallando sus características, propiedades y comportamientos. Así mismo, no se enfoca en establecer relaciones de causa y efecto, sino en presentar una descripción clara y precisa de los elementos que componen el fenómeno en cuestión, permitiendo una comprensión más completa y detallada de la realidad estudiada (Valle et al., 2022).

El trabajo de investigación sobre el síndrome de burnout como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes universitarios, tiene como función científica lograr la descripción, explicación y predicción de los acontecimientos en los docentes de la facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación de la Universidad de Guayaquil, sobresaliendo el análisis cualitativo basado fuentes confiables y que responda a la interrogante ¿Por qué los docentes universitarios padecen el síndrome de burnout?

Así mismo, se utilizó el periodo transversal para obtener una visión instantánea de la prevalencia y los factores asociados en un grupo específico de docentes, siendo posible examinar la relación con las variables propuestas, siendo útil para identificar causas de este síndrome, respondiendo así al problema general, lo que puede guiar investigaciones futuras y estrategias de intervención a este síndrome. En este tipo de estudio, se evalúan y registran variables o características de interés en un grupo de participantes en un momento específico, sin seguimiento a lo largo del tiempo (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

Para la recolección de datos, se aplicó una encuesta de manera anónima y en línea, que permitió medir el impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los docentes universitarios, contentiva de 10 preguntas, cada una de las cuales se valoró mediante una escala de Likert. Este tipo de escala permite captar las

percepciones y experiencias subjetivas de los participantes con respecto a su nivel de agotamiento, satisfacción laboral y rendimiento en el trabajo. La población objetivo estuvo conformada por 45 docentes universitarios de diferentes facultades, lo que aseguró una representación variada de los contextos de trabajo en la educación superior.

Los resultados obtenidos fueron analizados a través de la estadística descriptiva, con el propósito de identificar las tendencias generales en las respuestas de los docentes. Para cada pregunta de la encuesta, se calcularon los porcentajes de respuestas en cada categoría de la escala de Likert, lo que permitió visualizar las proporciones de participantes que mostraban diferentes niveles de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación relacionada con el burnout.

Adicionalmente, se realizaron análisis de frecuencia para observar qué porcentaje de los encuestados se inclinaba hacia una percepción de agotamiento alto (valores 4 y 5 en la escala) o bajo (valores 1 y 2). Con base en estos análisis, se construyeron gráficos que representaron visualmente la distribución de respuestas, permitiendo una interpretación clara de los datos y facilitando la identificación de patrones significativos en la experiencia de los docentes en cuanto a los efectos del burnout en su desempeño laboral. Este enfoque descriptivo permitió no solo cuantificar el nivel de burnout entre los docentes, sino también explorar las áreas más afectadas por este síndrome y su correlación con el rendimiento laboral percibido.

Resultados

Los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada revelan patrones significativos en la percepción de la carga laboral, el manejo de estrés, la satisfacción con las horas de trabajo y la importancia dada al bienestar emocional y físico en el ámbito laboral. Esta información es esencial para entender la magnitud del burnout en la población estudiada y proporciona la base empírica necesaria para una discusión informada sobre las estrategias de intervención y prevención que se deben considerar. Los resultados presentados, reflejan no solo las experiencias subjetivas de los docentes con respecto al burnout, también resaltan la necesidad de una respuesta institucional y estructural ante esta problemática.

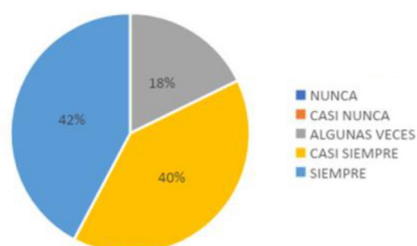


Fig. 1. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.

Fuente: Elaboración propia

En la **Fig. 1** se observa la distribución de las respuestas a la afirmación “En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.” El 42% de los encuestados indicaron que siempre manejan los problemas con calma, mientras que un 40% respondió que lo hacen casi siempre. Esto sugiere que la mayoría de los participantes posee una alta capacidad para gestionar emocionalmente los problemas en su entorno laboral. Por otro lado, un 18% afirmó que lo hace algunas veces, lo que indica que una porción menor de los docentes presenta dificultades intermitentes para mantener la calma en situaciones laborales complicadas. Es notable que ninguna persona seleccionó las opciones “nunca” o “casi nunca”, lo que podría interpretarse como un indicador positivo sobre la estabilidad emocional del grupo en relación con el manejo del estrés.

En la **Fig. 2** se observa una notable dispersión de las respuestas, lo que indica diferencias en la percepción del nivel de frustración entre los docentes encuestados. El 47% de los participantes indicó que siente poca frustración en su trabajo, lo que sugiere que casi la mitad de los encuestados perciben un ambiente laboral

mayormente favorable o cuentan con habilidades para manejar situaciones difíciles. No obstante, el 20% manifestó experimentar frustración en un nivel moderado (3), lo que podría ser indicativo de ciertos desafíos laborales, aunque no de forma abrumadora.

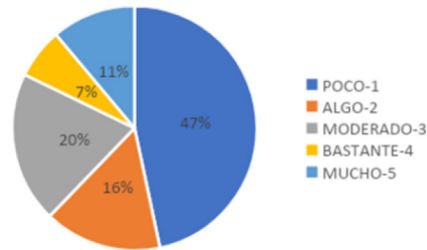


Fig. 2. Niveles de frustración laboral

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, un 16% de los encuestados reportó sentirse algo frustrado (2), y un 11% afirmó sentirse bastante frustrado (4). Es importante señalar que solo el 7% de los docentes encuestados se siente muy frustrado (5), lo que indica que, si bien existe una minoría que enfrenta una elevada frustración, no es la norma general entre los docentes. Estos resultados reflejan un panorama donde la mayoría de los docentes no percibe altos niveles de frustración en su entorno laboral, aunque un segmento significativo sí experimenta frustración moderada o alta, lo que podría requerir atención para evitar posibles casos de burnout a largo plazo.

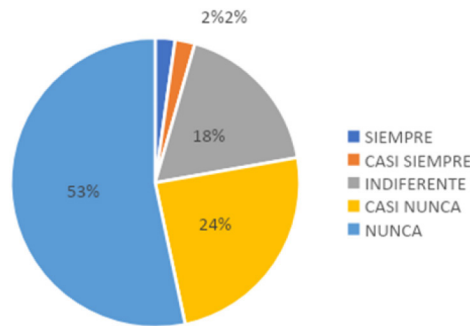


Fig. 3. Desensibilización en la profesión docente

Fuente: Elaboración propia

La **Fig. 3**, revela que el 53% de los encuestados indicó que nunca se ha vuelto más insensible, lo que sugiere que la mayoría mantiene su empatía a pesar de las demandas laborales. Sin embargo, un 24% mencionó que esto ocurre casi nunca, y un 18% señaló estar indiferente en algunas ocasiones. Sólo un 2% afirmó sentirse insensible casi siempre o siempre, lo que indica que, aunque una minoría se siente afectada emocionalmente, la tendencia general es hacia una preservación de la sensibilidad interpersonal.

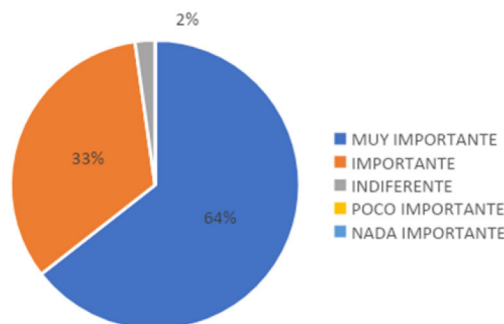


Fig. 4. Importancia del conocimiento sobre un síndrome específico

Fuente: Elaboración propia

Según la **Fig. 4**, la percepción sobre la importancia de profundizar en el conocimiento de un síndrome específico es altamente reconocida entre los encuestados, con un 65% que lo considera “Muy importante” y un 33% que lo califica como “Importante”. Esto refleja un reconocimiento casi unánime de la relevancia de la educación continua y la conciencia sobre condiciones específicas que pueden afectar a los profesionales en su campo.

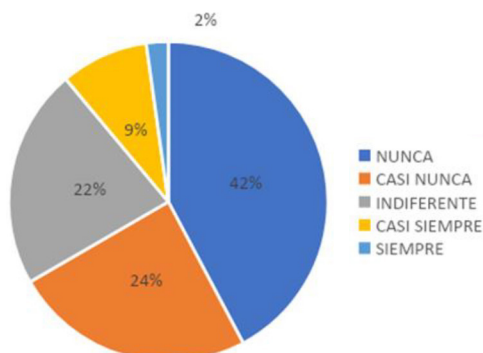


Fig. 5. Experiencia con el Síndrome de Burnout

Fuente: Elaboración propia

La **Fig. 5**, muestra que una pluralidad de los encuestados (42%) indica no haber experimentado nunca el Síndrome de Burnout. Sin embargo, una proporción no despreciable (25% “Casi nunca” y 9% “Casi siempre”) ha tenido alguna experiencia con este síndrome, sugiriendo que es un fenómeno presente en la población estudiada.

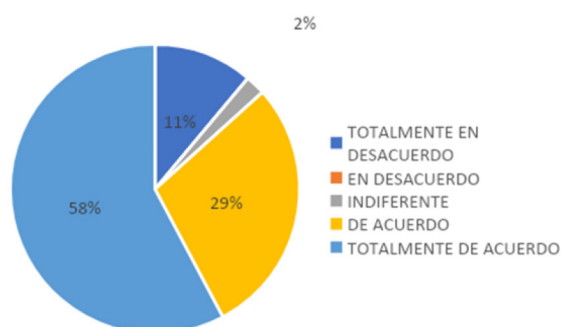


Fig. 6. Acuerdo con estrategias de reducción de estrés laboral

Fuente: Elaboración propia

En la **Fig. 6**, se observa un fuerte consenso en favor de la implementación de estrategias para la reducción del estrés en el trabajo, con un 87% de los participantes expresando su acuerdo (58% “Totalmente de acuerdo” y 29% “De acuerdo”). Esta respuesta positiva subraya la importancia percibida de tales estrategias en el entorno laboral.

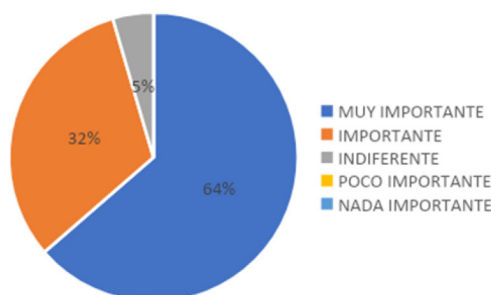


Fig. 7. Importancia de conocer las causas del Síndrome de Burnout

Fuente: Elaboración propia

La Fig. 7, indica que la gran mayoría de los encuestados valora el conocimiento sobre las causas del Síndrome de Burnout, con un 64% que lo califica de “Muy importante” y un 32% de “Importante”. Estos datos enfatizan la necesidad de divulgar información y promover la comprensión de este síndrome entre los profesionales.

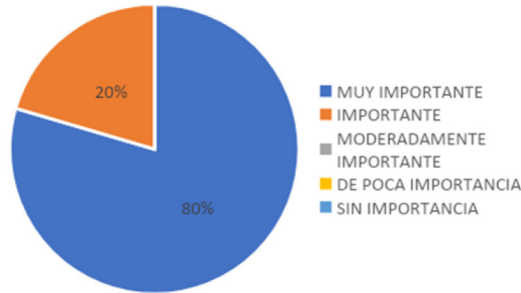


Fig. 8. Valoración de la paz física y mental en el trabajo

Fuente: Elaboración Propia

La Fig. 8, refleja que para el 80% de los encuestados, la paz física y mental durante el horario laboral es “Muy importante”. Un 20% adicional lo considera “Importante”. Estos resultados resaltan la alta valoración que los trabajadores dan al bienestar integral en el lugar donde laboran.

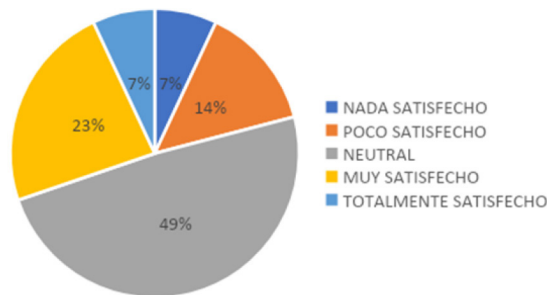


Fig. 9. Satisfacción con la carga horaria laboral

Fuente: Elaboración propia

La Fig. 9, expone las percepciones de los encuestados respecto a su satisfacción con la carga de horas laborales. Casi la mitad de los participantes (49%) mantienen una postura neutral, lo que podría interpretarse como una aceptación o resignación hacia sus horas de trabajo actuales. Un 23% se declara “Poco satisfecho” con la carga horaria, lo cual sugiere una posible sobrecarga o descontento con el balance trabajo-vida. En contraste, un 21% expresa niveles de satisfacción positivos (“Muy satisfecho” y “Totalmente satisfecho”), reflejando una aceptación favorable de sus horarios laborales. Cabe destacar que un 7% no está “Nada satisfecho”, lo cual puede indicar casos extremos de insatisfacción laboral que podrían requerir atención para mejorar la calidad de vida laboral de los afectados

Discusión

Ha sido posible comparar la teoría existente con los datos recopilados de los docentes universitarios de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, respecto al Síndrome de Burnout. Se analizó la relevancia de los hallazgos en el contexto de las teorías planteadas por Julia Martins, Guerrero et al., y Belén González-Larrea.

Julia Martins (2022) sugiere que el burnout es una consecuencia de la sobrecarga laboral, que se manifiesta cuando el trabajo es excesivo, complicado o continuo. Los resultados de esta investigación apoyan esta teoría, ya que, una proporción significativa de encuestados reporta una sobrecarga de trabajo, lo que se refleja en

la falta de satisfacción con las horas laborales y en la relevancia otorgada a la paz física y mental durante el trabajo. La percepción de la carga laboral y el manejo emocional en el ambiente de trabajo sugieren que la sobrecarga contribuye al agotamiento emocional, uno de los componentes del burnout.

Guerrero, Jaime y Valverde, abordan las múltiples causas del burnout en docentes universitarios, que incluyen la presión por publicar, la carga de trabajo excesiva y la falta de recursos. Los datos recogidos evidencian que los docentes experimentan estas presiones, pero también subrayan la importancia de conocer y abordar el burnout, lo que se alinea con la necesidad de reconocer y proporcionar recursos adecuados para prevenir este síndrome.

González-Larrea (2021), enfatiza la seriedad del burnout en los docentes y propone soluciones como el apoyo institucional y cambios en las políticas para aliviar la carga de trabajo. Los resultados reflejan la conciencia de esta necesidad, con una alta proporción de encuestados de acuerdo con la implementación de estrategias para la disminución del estrés laboral. Esto indica que los docentes valoran y necesitan un mayor apoyo institucional para manejar las demandas de su profesión.

En conjunto, los resultados de la investigación muestran una correlación clara con las teorías citadas. Los síntomas del burnout, incluyendo el cansancio crónico y la pérdida de interés en las actividades laborales, no se capturaron directamente en los datos, pero el reconocimiento de la importancia de abordar el burnout sugiere una conciencia subyacente de estos síntomas entre los docentes.

Es crucial destacar que, si bien hay una alineación entre los resultados y las teorías, también se revela un llamado a la acción para las instituciones educativas. Los datos indican que los docentes están buscando un cambio significativo que alivie la carga de trabajo y promueva el bienestar, lo que resalta la responsabilidad institucional de crear un ambiente laboral saludable.

Conclusiones

Las conclusiones derivadas del estudio sobre el síndrome de burnout en los docentes de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, se fundamentan en la interpretación exhaustiva de los datos recopilados y su correlación con los marcos teóricos existentes. A continuación, se exponen los hallazgos concluyentes que dan respuesta a los planteamientos iniciales de esta investigación:

- Confirmación de la sobrecarga laboral: Los resultados confirman la premisa de Julia Martins sobre la sobrecarga laboral como un factor preponderante en el desarrollo del burnout. Los docentes reflejan una alta incidencia de estrés atribuido a las demandas laborales abrumadoras, coincidiendo con la noción de Martins sobre el surgimiento del burnout en situaciones laborales complejas, excesivas o prolongadas.
- Presiones multifactoriales: En línea con las observaciones de Guerrero, et. al., se constata que el burnout en docentes universitarios no se origina por un único factor, sino por una amalgama de elementos, que incluyen la carga laboral, la presión por publicar investigaciones, la gestión de las expectativas académicas de los estudiantes y las interacciones interpersonales complejas.
- Necesidad de apoyo Institucional: Hay un consenso marcado entre los docentes sobre la urgencia de recibir respaldo institucional y la implementación de cambios en las políticas para atenuar el estrés laboral, como sugiere González-Larrea. La mayoría de los encuestados abogan por estrategias eficaces destinadas a reducir el estrés y mejorar el bienestar laboral.
- Relevancia de la educación sobre el burnout: Se evidencia el reconocimiento por parte de los docentes sobre la importancia de estar informados acerca del Síndrome de Burnout, sus causas y consecuencias, indicando un interés activo en afrontar proactivamente este problema y buscar soluciones.
- Bienestar y equilibrio trabajo-vida: Los resultados muestran que los docentes valoran en gran medida el bienestar físico y mental en su entorno laboral, manifestando inquietud por lograr un equilibrio adecuado entre sus responsabilidades laborales y su vida personal. Esto refleja la comprensión clara de que el bienestar personal es esencial para un desempeño profesional efectivo.

- Propuestas de solución: Las soluciones propuestas por los encuestados, como la reducción de la carga laboral, el respaldo emocional, la capacitación en manejo del estrés y la promoción del autocuidado, están alineadas con las estrategias recomendadas en la literatura existente para abordar el burnout.
- Llamado a la acción Institucional: Existe una implícita solicitud a las instituciones educativas para que implementen cambios significativos destinados a prevenir el burnout entre los docentes. Esto incluye la creación de un entorno laboral más saludable y un respaldo que fomente el desarrollo integral, tanto personal como profesional, de los docentes. ©

Wilmer Orlando López González. Licenciado en Educación, mención: Química (1992-ULA). Magister en Química Aplicada mención Espectroscopia Aplicada (1998-ULA). Doctor en Educación (2017-ULA) y Posdoctorado en Filosofía y Ciencias de la Educación en la Universidad Central de Venezuela (2023-UCV). Publicaciones en Revistas: EDUCERE, la revista venezolana de educación, ULA. Enseñanza de las Ciencias, Número Extra VIII Congreso Internacional sobre Investigación en Didáctica de las Ciencias, Barcelona. VIII Congreso Internacional sobre Investigación en la Didáctica de Las Ciencias (ISSN 0212-4521), Orbis. <http://www.revistaorbis.org.ve> 10 (4); 49-80 [R: 2008-02 / A: 2008-03]. Enseñanza de las Ciencias Número extra IX Congreso Internacional Sobre Investigación En la Didáctica de las Ciencias (ISSN 0212-4521).3696-3700. Proyectos Aprobados por el Consejo de desarrollo científico y Tecnológico (CDCHT). ULA. Recientemente ha publicado artículos en revistas Scopus y Latindex. Actualmente se desempeña como profesor titular en la Universidad Nacional de Educación, UNAE, Ecuador en la carrera de Educación Ciencias Experimentales, ubicada en la Parroquia Javier Loyola (Chuquipata), Azogues, Cañar, Ecuador. Sitio web: <https://unae.edu.ec/>

Bryan Sebastián Parra Garnica. Docente e investigador especializado en ciencias experimentales, con una sólida trayectoria en la implementación de metodologías innovadoras para la enseñanza, tanto en entornos formales como no formales. Tengo experiencia en la pedagogía hospitalaria y en la educación rural, donde he diseñado y aplicado estrategias educativas. Además, he participado activamente en proyectos de vinculación comunitaria, promoviendo la colaboración entre la academia y la sociedad para mejorar el acceso y la calidad de la educación. Mi carrera incluye presentaciones en conferencias nacionales e internacionales, y he sido miembro del Consejo Superior Universitario. Como autor de artículos científicos publicados en revistas indexadas, he abordado temas como la gamificación y el aprendizaje visual-kinestésico en las ciencias experimentales. Actualmente, me desempeño en la Dirección de Vinculación, donde impulso iniciativas que fomentan el compromiso social y la transferencia de conocimiento entre las instituciones educativas y la comunidad. Mi enfoque está orientado a mejorar la calidad educativa a través de la integración de la tecnología, el aprendizaje experiencial y la colaboración interinstitucional.

Dayeli Raquel Alcívar Ver. Mi área de estudio es Psicología General con experiencia como asistente en el Departamento de Consejería Estudiantil (DECE) en un centro educativo particular, participando activamente en la promoción y prevención del bienestar mental estudiantil. He organizado y liderado campañas y charlas preventivas enfocadas en temas como salud mental, autocuidado, habilidades sociales y resolución de conflictos. También he participado en talleres de psicoeducación y en la elaboración de programas dirigidos a fortalecer las competencias emocionales de los estudiantes, contribuyendo a un ambiente escolar saludable. Poseo habilidades en escucha activa, empatía, inteligencia emocional y

capacidad de análisis, complementadas con un sólido conocimiento en técnicas y pruebas psicológicas. Estas competencias me permiten ofrecer un enfoque integral y efectivo en la intervención educativa, promoviendo el bienestar emocional y el desarrollo personal de los estudiantes.

Carlos Figueroa Guillén. Posdoctor en Divulgación de la Ciencia por parte del Instituto de Formación Internacional, Posdoctor en Planeación Estratégica por parte de la Universidad Internacional Ignacio Castro Pérez, Doctor en Investigación Educativa y Maestro en Educación por parte de la Escuela Normal Superior de Ciudad Madero, Maestro en Administración por parte del Instituto Tecnológico de Zacatecas, Maestro en Competencias Docentes y Maestro en Tecnologías e Innovación Educativa por parte del Instituto de Estudios Superiores para Profesionales de la Educación (IESPE), Ingeniero Industrial por parte del Instituto Tecnológico Superior de Loreto. Actualmente es docente-investigador en el Instituto Tecnológico Superior de Loreto. Catedrático e investigador de la Escuela Normal Superior de Ciudad Madero. Docente en el Instituto de Formación Internacional. Autor de libros “Estudio de viabilidad, factibilidad y rentabilidad para la creación de un autolavado en seco”, “Diseño de Robot Pulidora de Pisos”, “Perspectiva de estudiantes sobre Manufactura Esbelta en Ingeniería Industrial”, “Formulación y Evaluación de Proyectos: Caso Practico” “Inserción Laboral de Egresados en Ingeniería Industrial” “Prácticas Pedagógicas para la Inclusión Escolar”, autor de artículos, tesis, moderador en congresos internacionales, conferencista y ponente a nivel nacional e internacional. Asesor de proyectos de inversión, tesis para licenciatura, maestría y doctorado. Sus líneas de investigación son procesos educativos, procesos industriales, sistemas de producción y manufactura avanzada.

Norma De Lara González. Doctora en Investigación Educativa por parte de la Escuela Norma Superior de Ciudad Madero, Maestra en Competencias Docentes y Maestra en Tecnologías e Innovación Educativa por parte del Instituto de Estudios Superiores para Profesionales de la Educación (IESPE), Ingeniera Electromecánica por parte del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte. Actualmente es docente-investigadora en el Instituto Tecnológico Superior de Loreto. autora de libros “Estudio de viabilidad, factibilidad y rentabilidad para la creación de un autolavado en seco”, “Diseño de Robot Pulidora de Pisos”, “Perspectiva de estudiantes sobre Manufactura Esbelta en Ingeniería Industrial”, “Formulación y Evaluación de Proyectos: Caso Practico” “Inserción Laboral de Egresados en Ingeniería Industrial” “Prácticas Pedagógicas para la Inclusión Escolar”, coautora de artículos, tesis y ponente a nivel nacional e internacional. Sus líneas de investigación son procesos educativos, automatización y control

Referencias bibliográficas

- Agudelo Viana, Gabriel, Aigner Aburto, José María, & Ruiz Restrepo, Jorge. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. *La Sociología en sus Escenarios*, (18), 1–46. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_2008_DisenosInvestigacionExperimental.pdf
- Barahona Parra, José Antonio., & Pazmiño León, Diana. Mishell. (2022). *Síndrome de Burnout en docentes universitarios de la ciudad de Ambato* (Bachelor's thesis, Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica). [DSpace Universidad Indoamérica: Síndrome de Burnout en docentes universitarios de la ciudad de Ambato \(uti.edu.ec\)+](https://dspace.uti.edu.ec/)

- Brett-MacLean, Pamela, Burbach, Lisa, Agyapong, Belinda. & Wei, Yifeng. (2023). Interventions to reduce stress and burnout among teachers: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(9), 5625. <https://doi.org/10.3390/ijerph20095625>
- Cassaretto, María, Martínez, Patricia, Tavera, Melissa, & Salim, Amira. (2024). Salud en trabajadores de una universidad peruana: el rol de variables personales, compromiso y burnout. *Revista de Psicología*, 42(1), 141-173. [Salud en trabajadores de una universidad peruana: el rol de variables personales, compromiso y burnout | Revista de Psicología \(pucp.edu.pe\)](#)
- Correa-Correa, Zoraida, Muñoz-Zambrano, Isabel, & Chaparro, Álvaro Francisco. (2010). Síndrome de burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de salud pública*, 12, 589-598. scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rsap/v12n4/v12n4a06.pdf
- Delgado, Yisel Gisel, Álvarez, Evelyn Gisel, Aguilar, Delsy Lizeth., & Álvarez Pérez, Pedro Ramón. (2023). Incidencia del Género en el Estrés Laboral y Burnout del Profesorado Universitario. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 21(3), 41-60. [Incidencia del Género en el Estrés Laboral y Burnout del Profesorado Universitario - Dialnet \(unirioja.es\)](#)
- González Ruiz, Gloria, Carrasquilla Baza, David, Latorre De La Rosa, Gustavo, Torres Rodríguez, Valentina, & Villamil Vivic, Karla. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista cubana de enfermería*, 31(4), 0-0. [burnout en docentes - Google Académico](#)
- Lovon Rodríguez, Jhonny D. (2022). Carga mental de trabajo y síndrome de burnout en docentes universitarios de la Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Agustín, en un contexto de enseñanza virtual, Arequipa-2021. [Carga mental de trabajo y síndrome de burnout en docentes universitarios de la Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Agustín, en un contexto de enseñanza virtual, Arequipa - 2021 \(unsa.edu.pe\)](#)
- Mesurado, Bruno, & Laudadio, José. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement: Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 12-26. [Experiencia profesional, capital psicológico y engagement: Su relación con el burnout en docentes universitarios \(scielo.org.pe\)](#)
- Moreno, María Patricia, Beltrán, Carlos Alberto, Arámbula Rdz, Martha Gabriela, Eduardo, Eduardo, Salinas, Fernando, & Radillo, Ernesto. P. (2006). Factores psicosociales y Burnout en docentes del Centro Universitario de Ciencias de la Salud. *Investigación en salud*, 8(3), 173-177. [investigacionDiciembreB.indd \(medigraphic.com\)](#)
- Paguay, Diana Fernanda, Tamayo, María de los Ángeles, & Tomalá, Ana María (2023). Burnout en docentes del distrito 22D01 Joya de los sachas: análisis de las habilidades intrapersonales. *Runae*, 1-15. [Burnout en docentes del distrito 22D01 Joya de los sachas: análisis de las habilidades intrapersonales | Runae](#)
- Oramas Viera, Alba, Almirall Hernandez, Pablo, & Fernández, Ignacio. (2007). Estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-87. [Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos \(scielo.org\)](#)
- Rodríguez Ramírez, José Antonio, Guevara Araiza, Alicia, & Viramontes Anaya, Edgar. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. [Síndrome de burnout en docentes \(scielo.org.mx\)](#)
- Rodríguez, Martha Alejandra., & Alencastro, José Antonio. (2022). Burnout en docentes universitarios. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 4(3), 537-552. [Burnout en docentes universitarios | Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS \(editorialalema.org\)](#)
- Rodríguez, María, & Mendivelso, Freddy. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146. https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Disenio_de_investigacion_de_Corte_Transversal/links/5c1aa-22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf

Sandoval, Carlos. (1996). *Investigación cualitativa* (p. 11). Icfes. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/37062622/INVESTIGACION_CUALITATIVA_Carlos_Sandoval-libre.pdf?1426972534=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DModulos_de_Investigacion_Social.pdf&Expires=1702174885&Signature=fL224opmrguKfLY1IaaoWFdsIenn5jOoes61augdaZOHbo8lT6LgiF1vFYiMHnAeuiJBIC0jKmXEgabT79od3kRvj4v5hCYV0iDfgUfsCIIwPLcMujxk-kU0gicwP4TllRkBJZ0AlayW-nw9JNhW5Rpe6qSOB0ofydoRZrHlls9Jk9rUiT2Liyuso0E5HRe5VxixVrlTv2LsnsO0Z3acsnFz0Yhx3pj-RV~2tMJbwnyO-n3OXqhv4Zi7v7aAvIRBCorLuYunV00Vtook17GpkvvFKpCaMNEGyeXjuk7qNWuXcj0xTUovtITvKwTjVuu-8BzlLkXj2i4-ULkTElbu-Q__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Valle, Ana, Manrique, Luis, & Revilla, Diana. (2022). La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/184559>