

27

REALIZACIÓN PERSONAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO: UN ANÁLISIS DESDE LOS RECURSOS Y DEMANDAS LABORALES

PERSONAL ACCOMPLISHMENT OF UNIVERSITY PROFESSORS: AN ANALYSIS FROM THE PERSPECTIVE JOB DEMANDS AND RESOURCES

Miguel Posso-Yépez^{1*}

E-mail: maposso@utn.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6931-3326>

Verónica León-Ron¹

E-mail: mvleon@utn.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2918-2544>

Cristian Guzman-Torres¹

E-mail: ceguzman@utn.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3217-5169>

Jessy Barba-Ayala^{1*}

E-mail: jvbarba@utn.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7484-0892>

*Autores para correspondencia

¹Universidad Técnica del Norte

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Posso-Yépez, M., León-Ron, V., Guzman-Torres, C., y Barba-Ayala, J., (2024). Realización personal del docente universitario: un análisis desde los recursos y demandas laborales. *Revista Conrado*, 20(99), 270-279.

RESUMEN

La percepción de realización personal es una de las tres dimensiones del Síndrome de Burnout; se refiere a un sentimiento de incompetencia profesional y falta de logros u oportunidades de crecimiento profesional; varios son los factores emocionales, cognitivos, conductuales, contextuales, de personalidad, edad y género que se relacionan con esta percepción de ineficacia en la realización personal. El objetivo del estudio fue analizar la relación entre la realización personal de los docentes de la Universidad Técnica del Norte con los recursos de trabajo y las demandas de trabajo, sexo, la relación laboral y años de experiencia. Es un estudio cuantitativo de carácter correlacional y descriptivo transversal; el universo estudiado fue de 620 profesores; la muestra probabilística estuvo constituida por 296 profesores. Se encontraron relaciones estadísticamente significativas ($p < 0,05$) entre la realización personal con las variables estudiadas, excepto con el sexo. Se concluye que la realización personal disminuye si las demandas laborales son más altas, y es mayor cuando hay más satisfacción de recursos de trabajo, menos años de experiencia y los maestros ocupan un puesto no titular.

Palabras clave:

Realización personal; recursos laborales; demandas laborales; docencia universitaria, burnout.

ABSTRACT

The perception of personal accomplishment is one of the three dimensions of the Burnout Syndrome; it refers to a feeling of professional incompetence and lack of achievement or opportunities for professional growth; There are several emotional, cognitive, behavioral, contextual, personality, age and gender factors that are related to this perception of ineffectiveness in personal accomplishment. The aim of the study was to analyze the relationship between the personal accomplishment of the professors of the Universidad Técnica del Norte with the conditions in which teaching is carried out (job resources and job demands), gender, employment relationship and years of experience. It is a quantitative study with a correlational and descriptive cross-sectional nature; the universe studied was 620 professors; the probabilistic sample consisted of 296 teachers. Statistically significant relationships ($p < 0.05$) were found between personal achievement with the variables studied, except for sex. It is concluded that personal accomplishment decreases if job demands are higher, and it is higher when there is more job resource satisfaction, fewer years of experience, and teachers occupy a non-tenured position.

Keywords:

Personal accomplishment; job resources; job demands; university teaching, burnout.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a nivel profesional y laboral, se han incrementado las alteraciones psicológicas y emocionales como la depresión, la ansiedad y estrés, debido a diversos factores psicosociales (Ehrenberg, 2017) que, poco a poco y de manera constante, han venido demandando tiempos extra con la intención de mejorar el rendimiento, competitividad, producción y beneficios económicos en detrimento de la calidad y el tiempo en familia, el tiempo personal y de ocio.

El riesgo de afecciones en la salud física, mental o emocional difiere entre los tipos de ocupaciones, las profesiones que mantienen un contacto cercano con usuarios como los profesionales de la salud, la educación y servicios sociales tienen un riesgo significativamente mayor de presentar deterioro en su calidad de vida y satisfacción, además de mayor probabilidad de ser diagnosticados con trastornos psiquiátricos (Thunman y Persson, 2017)

La actividad docente es considerada de enorme exposición a factores estresantes debido a la cantidad de demandas adicionales de tiempo y espacios usuales de trabajo. Estas exigencias podrían llegar a causar desgaste profesional que puede ser manifestado de diferentes formas; tradicionalmente, la literatura menciona tres dimensiones: agotamiento, despersonalización y percepción de realización personal (Maslach, 2009).

La percepción de realización personal, expresada de manera negativa como ineficacia personal, hace referencia a una sensación de incompetencia profesional, falta de logros y oportunidades para crecer en el trabajo; en esta dimensión, los profesionales pueden llegar a pensar que se equivocaron de carrera, que se han convertido en una persona sin pasión o gusto por lo que hacen, que no es el lugar donde deberían estar. Algunos son los investigadores que consideran que la dimensión de realización personal asume un papel separado de las otras dos dimensiones de burnout (agotamiento emocional como de la despersonalización) ya que puede considerarse un recurso protector personal contra el burnout, pero no una dimensión del fenómeno (Lee y Ashforth, 1996); autores contemporáneos como Víruga et al., (2020) han considerado esta idea y han eliminado la dimensión de logro o realización personal de los estudios de burnout.

Este es un motivo suficiente para investigar más, en especial en Latinoamérica, la relación entre la realización personal y las condiciones laborales. Su importancia radica en que la dimensión de la realización personal es un estado en el que los trabajadores pueden llegar a creer que pueden realizar su trabajo adecuadamente y tener éxito

en el cumplimiento de sus objetivos relacionados con sus tareas o asignaciones (López-Núñez et al., 2020).

Existen diferentes factores emocionales, cognitivos, conductuales, contextuales, de personalidad, edad y género que se relacionan con la percepción de ineficacia en la realización personal y el estrés experimentado, algunos pueden ser desencadenantes o mantenedores y otros pueden ser protectores frente a esta problemática (Redondo-Flórez et al., 2020; Yslado et al., 2021).

Pese a esta variedad de factores, se sabe que las condiciones en las que labora un docente pueden influir de un modo determinante en la satisfacción profesional y laboral. La organización y el modo de funcionar de una institución sientan las bases de la forma en que las personas se interrelacionan y ejecutan sus obligaciones (Han et al., 2019). Diversas investigaciones y modelos teóricos se han llevado a cabo en torno a analizar el impacto de las condiciones laborales y el bienestar del empleado, en este sentido, uno de los modelos teóricos se basa en las demandas de trabajo y recursos de trabajo (JD-R model, por sus siglas en inglés).

Las condiciones de docencia universitaria tiene dos dimensiones o factores: Las demandas laborales se refieren a todos los aspectos relacionados a lo físico, emocional, aptitudinal, organizativo y social que se requieren para desempeñarse en un puesto laboral; de otro lado, los recursos de trabajo, también conocido como demandas de recursos, se refieren a todos los aspectos emocionales, psicológicos, físicos, organizacionales, sociales que buscan reducir el impacto o coste de desgaste por la ejecución de la labor, permitir el logro de metas laborales y promover el crecimiento y desarrollo de habilidades profesionales (Demerouti et al., 2001).

Este tipo de estrés difiere del que se experimenta cuando una persona ha estado expuesta a una situación de conflicto o crítica, el estrés experimentado a través de las demandas laborales genera una erosión psicológica que no afecta únicamente la percepción personal, sino también la relación que tiene con el trabajo y sus responsabilidades (Sokal et al., 2020).

Algunos autores como Shirom (2009) mencionan que el agotamiento emocional y la despersonalización pueden desarrollarse de forma individual por una exposición crónica a demandas o situaciones estresantes, pero, también existe la posibilidad que se desarrollen por un fenómeno de contagio entre el personal. Esto quiere decir que, si las organizaciones no evalúan periódicamente la situación laboral de sus colaboradores, podría concentrarse una cantidad de docentes que contagien de una percepción de ineficacia a los demás compañeros, precipitando

las consecuencias en cuanto a rendimiento, satisfacción, salud (Bakker et al., 2005).

Se ha visto que las condiciones o factores laborales tienen un impacto diferente en hombres y mujeres, siendo ellas las más afectadas con implicaciones a nivel de salud emocional y física más profundas (Redondo-Flores et al., 2020). Así mismo, se encontró que existen mayores niveles de percepción de ineficacia en cuanto a la realización personal en profesionales más jóvenes y con menos experiencia; sin embargo, son éstos los que más posibilidades tienen de adaptarse más fácilmente a las nuevas exigencias tecnológicas de la educación.

De allí el enfoque de la psicología positiva ha tenido una influencia notable en la investigación sobre el burnout, señalando la importancia de no centrarse en los aspectos negativos del síndrome sino en las fortalezas de las personas y organizaciones para mejorar la salud, el bienestar y el desempeño de los empleados (Di Fabio, 2016). El riesgo de afecciones en la salud física, mental o emocional difiere entre los tipos de ocupaciones, las profesiones que mantienen un contacto cercano con usuarios como los profesionales de la salud, la educación y servicios sociales tienen un riesgo significativamente mayor de presentar deterioro en su calidad de vida y satisfacción, además de mayor probabilidad de ser diagnosticados con trastornos psiquiátricos (Thunman y Persson, 2017).

En este contexto, el objetivo de la investigación es analizar la relación que existe entre la realización personal del docente de la Universidad Técnica del Norte con las condiciones en que se desarrolla la docencia (recursos laborales y demandas laborales).

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo de investigación y participantes

Es un estudio cuantitativo de carácter correlacional y descriptivo de tipo transversal. El universo investigado fue de 620 docentes de la Universidad Técnica del Norte (UTN), que laboraron en el semestre abril-septiembre 2022, repartidos en seis facultades: 91 de Ciencias Administrativas, 151 Ciencias de la Salud, 152 de Ciencias de la Educación, 100 de Ingeniería en Ciencias Aplicadas, 73 de Ingeniería en Ciencias Agrícolas y 50 de Posgrado. La encuesta fue aplicada a una muestra de 296 docentes. Como datos sociodemográficos de la muestra investigada se tiene que: 159 son hombres (53,7%) y 137 son mujeres (46,3%); en cuanto a la autodefinición étnica: 11 blancos (3,7%), 272 mestizos (91,9%), 8 afrodescendientes (2,7%) y 5 son indígenas (1,7%); con respecto a la nacionalidad: 283 son ecuatorianos (95,6%), 2 son colombianos (0,7%), cinco venezolanos (1,7%) y 6 son

cubanos (2%); el promedio de edad es de 43,51 años y el promedio de años de experiencia en docencia universitaria es de 11,5 años.

Instrumentos

El test utilizado estuvo compuesto de 35 preguntas que responden a tres variables: sociodemográfica, realización personal y condiciones de docencia universitaria.

En el caso de la variable sociodemográfica se incluyó 7 indicadores: Sexo, relación laboral (docentes auxiliares, agregados, principales y de contrato), facultad (Ciencias Administrativas, Ciencias de la Salud, Ciencias de la Educación, Ingeniería en Ciencias Aplicadas, Ingeniería en Ciencias Agrícolas y Posgrado), autodefinición étnica (blanco, mestizo, afrodescendiente, indígena y otros), edad, nacionalidad y años de experiencia en docencia universitaria.

El instrumento de la variable de realización personal, adaptado al contexto, no es más que una de las tres dimensiones del test de Burnout-Maslach (2009), tiene 8 indicadores, con los que se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,802.

El cuestionario de demandas-recursos laborales se lo construyó conceptualmente sobre la base de la teoría del modelo de demandas y recursos laborales de Demerouti et al. (2001). Una vez estructurado el test con 26 reactivos, este pasó a una validación por cinco expertos (dos en ciencias de la educación y tres en psicología). El instrumento final responde a dos dimensiones: recursos laborales con 12 indicadores y demandas laborales con 8 indicadores; estadísticamente responde a un análisis factorial exploratorio en el que se tomó los ítems con cargas factoriales superiores a 0,50 (6 ítems se eliminaron por tener cargas factoriales menores a 0,50). El alfa de Cronbach total de las condiciones de docencia universitaria (las dos dimensiones) fue de 0,894.

El cuestionario unificado de los dos instrumentos responde a una escala Likert con las opciones: Nunca o no (1), Algunas veces al semestre (2), Algunas veces al mes (3), Algunas veces a la semana (4) y Diariamente (5).

Hipótesis

H1: Existe relación entre la realización personal del docente universitario y los recursos de trabajo.

H2: Existe relación entre la realización personal del docente universitario y las demandas de trabajo.

H3: Existe relación entre la realización personal y los años de experiencia del docente de la UTN.

H4. La realización personal depende del género de los docentes universitarios.

H5: La realización personal depende del tipo de relación laboral de los docentes universitarios.

Procedimiento y ética

Una vez adaptada la encuesta, pasó a validación de contenido por cuatro expertos (dos de educación y dos psicólogos). El Comité de Ética de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología (FECYT) aprobó el proyecto e instrumento. La encuesta fue ingresada a Microsoft Forms y estuvo en la plataforma institucional el mes de abril del 2023, para que, de manera voluntaria, no sin antes dar el consentimiento informado, los docente apliquen el instrumento.

Análisis de datos

Los datos de la encuesta fueron tabulados en el programa SPSS, versión 25. Realizadas las pruebas de normalidad a las variables escala de estudio, con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se obtuvo los valores de: demanda de trabajo 0,014 ($p < 0,05$), recursos de trabajo 0,018 ($p < 0,05$), realización personal 0,000 ($p < 0,05$) y años de experiencia docente 0,000 ($p < 0,05$); en las cuatro variables el p-valor es $< 0,05$, por lo tanto, no tienen una distribución normal; en estas circunstancias, el estadístico utilizado para determinar la relación en las tres primeras hipótesis fue el Rho de Spearman. Para determinar las diferencias entre el sexo y el tipo de relación laboral se utilizó la U de Mann Whitney, y para las diferencias entre el tipo de relación laboral del docente con la realización personal se utilizó Kruskal Wallis.

RESULTADOS

Para determinar los niveles alto, medio y bajo, de la variable realización personal, que estaba en valores escala, se utilizó el método planteado por Yslado et al. (2021) en el que se determinó los valores mínimos y máximos obtenidos en el test; luego, los puntajes totales de la realización personal se transformó a valores ordinales sobre la base de los percentiles 33 y 66 determinando los valores que corresponden a esos percentiles, con estos valores se obtuvo los rangos respectivos (Tabla 3).

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de la variable Realización Personal de profesores universitarios

Propiedades		Realización Personal
Número de ítems		8
Puntaje (muestra)	Máximo	40
	Mínimo	14
Fiabilidad (Alfa de Cronbach)		0,802
Media		7,73
Mediana		7,00
Moda		5
Desviación estándar		2,882
Varianza		8,308
Niveles de realización personal sobre la base de percentiles 33 y 66.	Baja	14-31
	Madia	32-36
	Alta	37-40

Fuente: Elaborado por los autores

Calculado el estadístico Rho de Spearman (Tabla 2), se observa que el $p\text{-valor} < 0.05$, por lo que se rechaza las H_0 y se acepta las tres primeras hipótesis (H_1 , H_2 y H_3); es decir: Existe relación lineal, estadísticamente significativa, entre la realización personal del docente universitario y los recursos de trabajo (relación directa). Existe relación lineal, estadísticamente significativa, entre la realización personal del docente universitario y las demandas de trabajo (relación inversa). Existe relación lineal, estadísticamente significativa, entre la realización personal y los años de experiencia del docente (relación inversa). En el caso de las dos primeras hipótesis, los valores de los coeficientes de correlación, según los criterios de (Martínez et al., .2009) se tiene una intensidad entre moderada fuerte, y en la tercera hipótesis se existe una relación de intensidad baja.

Según la tabla 2, con respecto a la realización personal y a las demandas de trabajo ($p < 0,01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis del investigador H_2 : Existe relación lineal, estadísticamente significativa, entre la realización personal del docente universitario y las demandas de trabajo; esta relación es inversa y tiene un valor de -0.633^{**} , que según los criterios de (Martínez et al., 2009) tiene una intensidad entre moderada y fuerte.

Tabla 2. Correlaciones entre la realización personal con la demanda de trabajo, recursos de trabajo y años de experiencia en educación superior

			Realización personal	Recursos de trabajo	Demanda de trabajo	Años de experiencia
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	,674**	-,633**	-,186**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,001
		N	296	296	296	296

Fuente: Elaborado por los autores

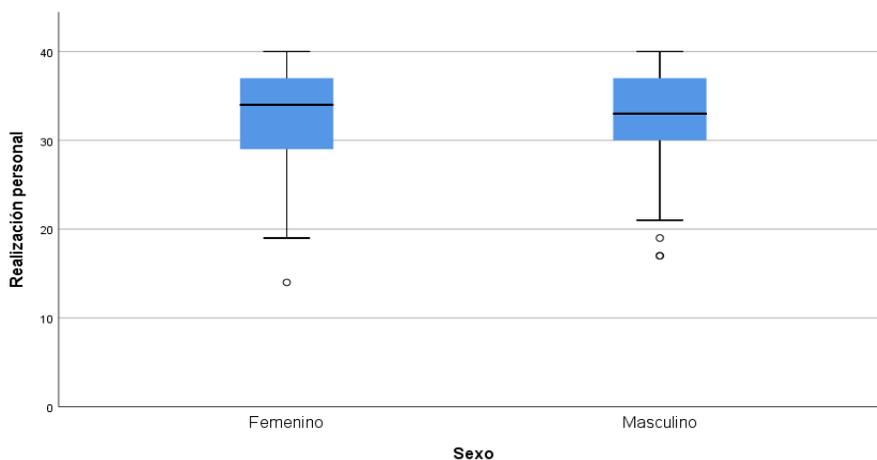
Según la tabla 3, las diferencias de los niveles de realización personal entre hombres y mujeres son mínimas, lo que se puede corroborar con la Figura 1 y los valores obtenidos con la U de Mann Whitney, en el que el p-valor es 0,992 ($p\text{-valor} > 0,05$); el rango promedio de las mujeres es 147,97 y el de los hombres es 148,95, mientras que las medianas de las mujeres 34 y de los hombres es 35; por lo que se acepta la hipótesis nula H_0 : La realización personal no depende del género de los docentes universitarios

Tabla 3. Tabla de contingencia de Realización personal*Sexo

		Bajo Medio	Realización personal			
			Alto	Total		
Sexo	Masculino	Frecuencia	60	50	49	159
		%	37,7%	31,4%	30,8%	100,0%
	Femenino	Frecuencia	49	50	38	137
		%	35,8%	36,5%	27,7%	100,0%
Total		Frecuencia	109	100	87	296
%			36,8%	33,8%	29,4%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 1. Diagrama de cajas realización personal-sexo



Fuente: Elaborado por los autores

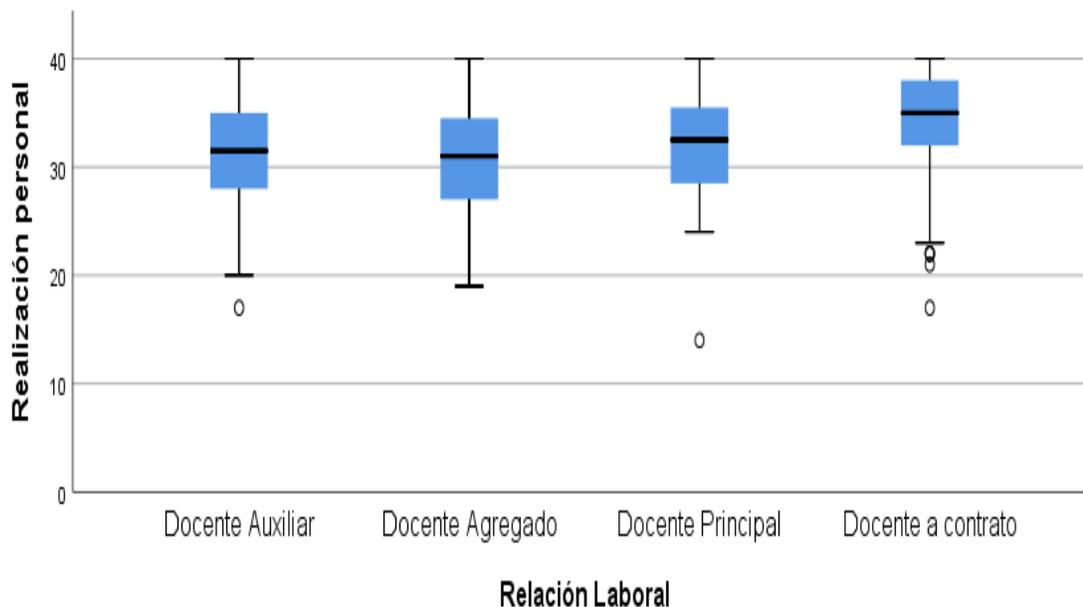
La tabla 4 evidencia que los docentes a contrato (sin nombramiento) son los de más alta realización personal (40,3%), mientras que los de más baja (56,4%) son los docentes agregados (con nombramiento y al menos nueve años de docencia); los docentes auxiliares (con nombramiento y menos de ocho años de docencia) y los titulares (con nombramiento y más de veinte años de docencia) tiene niveles de realización personal similares. Estos valores se pueden corroborar con el p-valor = 0,000 ($p\text{-valor} < 0,05$) de la prueba de Kruskal Wallis para pruebas independientes, que compara los rangos medios de cada tipo de docente (Figura 3), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador H_5 : La realización personal depende del tipo de relación laboral de los docentes universitarios; los grupos donde se establece las diferencias significativas ($p\text{-valor} < 0,05$), es entre los docentes a contrato con: los agregados, auxiliares y principales (Tabla 5).

Tabla 4. Tabla de contingencia de niveles de realización personal* Relación Laboral

Bajo Medio		Realización personal				
		Alto	Total			
Relación laboral	Docente auxiliar	Frecuencia	33	22	11	66
		%	50,0%	33,3%	16,7%	100,0%
	Docente agregado	Frecuencia	22	10	7	39
		%	56,4%	25,6%	17,9%	100,0%
	Docente principal	Frecuencia	15	12	5	32
		%	46,9%	37,5%	15,6%	100,0%
	Docente a contrato	Frecuencia	39	56	64	159
		%	24,5%	35,2%	40,3%	100,0%
Total		Frecuencia	109	100	87	296
%			36,8%	33,8%	29,4%	100,0%

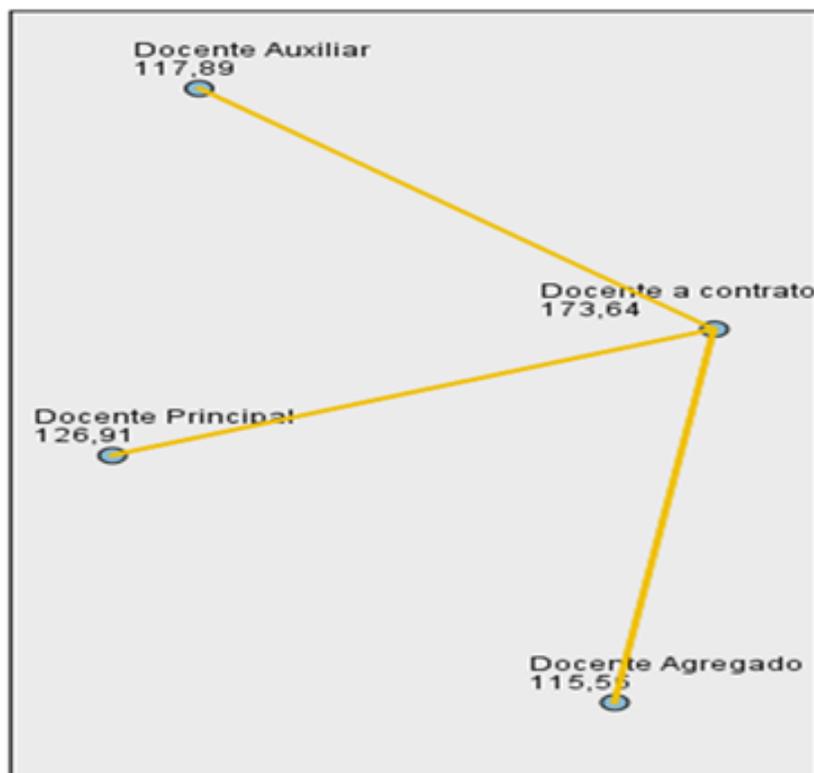
Fuente: Elaborado por los autores

Figura 2. Diagrama de cajas realización-tipo de relación laboral del docente



Fuente: Elaborado por los autores

Figura 3. Comparación entre parejas de relación laboral de los docentes (rangos)



Fuente: Elaborado por los autores

Tabla 5. Prueba post hoc de tipo de relación laboral de los docentes

Muestra 1-Muestra 2	Estadístico de contraste	Sig. Ajust.
Docente agregado-docente auxiliar	2,335	1,000
Docente agregada-docente principal	-11,355	1,000
Docente agregado-docente a contrato	-58,084	0,001
Docente auxiliar-docente principal	-9,020	1,000
Docente auxiliar-docente a contrato	-55,749	0,000
Docente principal-docente a contrato	-46,729	0,028

Los valores de significación se han ajustado mediante corrección de Bonferroni para varias pruebas.

Fuente: Elaborado por los autores

DISCUSIÓN

La dimensión recursos de trabajo actúa como un elemento protector de la realización personal, ya que, a satisfacción de recursos de trabajo en la institución, mayor será la realización personal del docente. Las condiciones laborales favorables o muy favorables serían un factor protector; pero lo inverso sería un factor de riesgo psicosocial para la aparición, mantenimiento o cronicidad de la realización personal (Yslado et al. 2021). Las condiciones laborales es un predictor de la realización personal, como lo sostiene Aronsson et al. (2017).

Los calidad y cantidad de recursos de trabajo son motivantes para el docente universitario, que como lo manifiesta- Alessandri et al. (2018), ya que generan autoeficacia, la estabilidad emocional, la escrupulosidad, la amabilidad, la afectividad positiva, el optimismo y la personalidad proactiva, aspectos que muestran una relación más estrecha con la realización personal.

Los valores de demandas de trabajo altos significan condiciones negativas en las demandas de trabajo; por lo tanto, a mayores demandas de trabajo menor será la realización personal del docente y viceversa. El énfasis excesivo en el control y en la evaluación de la capacidad de los docentes, descuida potencialmente las condiciones que enmarcan su trabajo, y al hacerlo, potencialmente les deshabilita, (Fernández-Regueira et al., 2020). Es indudable que en la pandemia de la COVID-19 y en la postpandemia, las demandas de trabajo de los docentes aumentaron sustancialmente. Ramírez et al. (2020) afirma que los profesores han incrementado sustancialmente la cantidad de actividades que ellos mismos desarrollan y las que plantean a sus estudiantes.

A menos años de experiencia docente universitaria, existe mayor realización personal, lo que demuestra que quienes inician en la docencia universitaria, se sienten mucho más cómodos y motivados que quienes ya tienen varios años de experiencia. En los docentes que inician su carrera prevalece mucho más las cualidades como la empatía, la comprensión, el ímpetu; es más, sin importar las dificultades o las limitaciones, estos docentes han sabido afrontar estos nuevos retos y superar el estrés laboral (López de la Cruz y Zacarías, 2020). En consecuencia, el estrés emocional es lo que predice mayores niveles de baja Realización Personal (Granado et al., 2019). Estrés emocional que en el caso de las demandas laborales se incluyen: complejidad de la tarea, inseguridad laboral, demandas del desempeño, cambios desfavorables de horarios, sobrecarga cualitativa de trabajo, riesgos laborales, etc.

La no asociación entre el sexo y la realización personal contradicen varios estudios que encuentran que la dimensión realización personal se asocia al género al cual pertenecen los docentes e indican que las mujeres tienen más baja esta dimensión (Bedoya et al., 2017). De todas maneras, los datos de la tabla 2 sí evidencian niveles preocupantes de baja realización personal en hombres y mujeres. Esta baja realización personal se produce cuando las exigencias del entorno laboral sobrepasan la capacidad de la persona para afrontarlas; es allí cuando las personas presentan episodios frecuentes de cansancio emocional intenso en relación con su trabajo, actitudes y

sentimientos negativos hacia los demás individuos y despersonalización (Gallardo-López et al., 2019).

En la docencia universitaria, como en las demás profesiones asistenciales, cada una de las dimensiones del burnout no aparece de forma brusca, sino que constituye el final de un proceso continuo que se va gestando, donde aparecen, entre otras, señales tales como sensación de inadecuación al puesto de trabajo, sensación de falta de recursos para afrontar la labor de profesor, disminución de la capacidad de resolución de problemas (García et al., 2017). El origen de estos problemas se localiza en las condiciones laborales derivadas de la organización del trabajo, y que sucede como consecuencia de la exposición a estresores laborales debidos a una sobrecarga en las demandas y/o la carga de trabajo, que provocan cansancio emocional, debido a la insuficiencia de los recursos de que disponen los trabajadores para afrontarlas con éxito (Benítez y Águila, 2020).

CONCLUSIONES

A mayor satisfacción de los recursos de trabajo, mayor es la realización personal de los docentes de la UTN; por ello la importancia de que la universidad propicie unas buenas relaciones interpersonales y tenga una planificación y marco normativo, que si bien es cierto determine obligaciones a los docentes, tenga derechos y motive al profesorado.

A mayores demandas de trabajo, menor es la realización personal de los docentes de la UTN. Demandas de trabajo que se han explicitado en la pospandemia, en varias ocasiones, con una asignación de tareas en la docencia, investigación y vinculación con las sociedad, que pudieran ser demasidas y complicadas en función del tiempo o carga horaria asignada a cada una de estas labores sustantivas de la intitución: y claro, para cumplir estas tareas han aumentado los mecanismos de control y las evidencias de estas tareas y actividades.

A menos años de experiencia docente universitaria, mayor es la realización personal. Quienes menos años de experiencia tienen son los docentes contratados, y son ellos quienes más realizados se sienten como docentes, ya que sus expectativas de que en algún momento les den nombramiento hacen que se sientan cómodos con sus tareas asignadas y sientan adecuados y suficientes sus recursos para desarrollar la docencia, investigación y vinculación. Esta realización personal, en los docentes de menos años de experiencia, se evidencia fundamentalmente en la energía manifiesta cuando realizan sus tareas, en el clima agradable que generan por su juventud, en el sentirse importantes como

docentes universitarios y en el hecho de considerar que influyen positivamente en los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alessandri, G., Perinelli, E., De Longis, E., Schaufeli, W. B., Theodorou, A., Borgogni, L., y Cinque, L. (2018). Job burnout: The contribution of emotional stability and emotional self-efficacy beliefs. *Occupational and Organizational Psychology*, 91(4), 823-851. doi: <https://doi.org/10.1111/joop.12225>
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., y Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC public health*, 17(1), 1-13. doi: <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7>
- Bakker, A., Le Blanc, P., y Schaufeli, W. (2005). Burnout contagion among intensive care nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 51(3), 276-287. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03494.x>
- Bedoya, E., Vega, N., Severiche, C., y Meza, M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación Universitaria*, 10(6), 51-58. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>
- Benítez, R. y Águila, A. (2020). Burnout y work engagement: Demandas laborales, recursos y resultados en organizaciones de acción social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 136, 1-15. doi: <https://dx.doi.org/10.5209/REVE.69192>
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010863499>
- Di Fabio, A. (2016). A Positive Relational Management for Healthy Organizations: Psychometric Properties of a New Scale for Prevention for Workers. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-9. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01523>
- Ehrenberg, A. (2017). What We Talk About When We Talk About Mental Health: Towards an Anthropology of Adversity in Individualistic Society. In S. Neckel, A. K. Schaffner, & G. Wagner, *Burnout, Fatigue, Exhaustion. An Interdisciplinary Perspectives on a Modern Affliction* (p. 311). Pelgrave Macmillan. doi:10.1007/978-3-319-52887-8
- Fernández-Regueira, U., Gewerc, A., y Llamas-Nistal, M. (2020). El profesorado universitario de Galicia y la enseñanza remota de emergencia: condiciones y contradicciones. *Campus Virtuales*, 9(2), 9-24. doi: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8005977>
- Gallardo-López, J., López-Noguero, F., y Gallardo-Vásquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-20. doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- García, A., Escorcía, C., y Perez, B. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Preopósitos y representaciones*, 5(2), 65-126. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170>
- Granado, L., Aparisi, D., Inglés, C., Aparicio-Flores, M., Fernández-Sogorb, A., y García-Fernández, J. (2019). ¿Predicen los factores de depresión, ansiedad y estrés la dimensión de la despersonalización y la baja realización personal en el profesorado? *European Journal of Child Development*, 7(1), 83-92. doi: 10.30552/ejpad.v7i1.91
- Han, J., Yin, H., Wang, J., y Zhang, J. (2019). Job demands and resources as antecedents of university teachers' exhaustion, engagement and job satisfaction. *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology*. doi: <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1674249>
- Lee, R. y Ashforth, B. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Applied Psychology*, 81(2), 123-133. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- López de la Cruz, E., y Zacarías, H. (2020). Síndrome de burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 11(2), 136-141. doi: <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.2.209>
- López-Núñez, M. I., Rubio-Valdehita, S., Díaz-Ramiro, E., y Aparicio-García, M. (2020). Burnout: What's New? The Impact of Personal Accomplishment to Promote Sustainable Working Conditions. *Sustainability*, 12(19), 1-13. doi: <https://doi.org/10.3390/su12198124>
- Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180414044017>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11(32). https://d1wqtxts1zle7.cloudfront.net/30163758/c_t32-libre.pdf?1390879102=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DFectos_de_los_Conflictos_Interpersonales.pdf&Expires=1678819579&Signature=BTO4OFuEb-2D7hXSnSE941XvEQqx6iBsz7jAfVLF012RpwApA-JkaITJGC

- Ramírez, E. H., Espinoza, M. R., Esquivel, S. M., y Naranjo, M. E. (2020). Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario. *Anales de psicología*, 23(3), 99-114. doi:<https://doi.org/10.6018/reifop.428261>
- Redondo-Flórez, L., Tornero-Aguilera, J., Ramos-Campo, D., y Clemente-Suárez, V. (2020). Gender Differences in Stress- and Burnout-Related Factors of University Professors. *BioMed Research International*. doi:<https://doi.org/10.1155/2020/6687358>
- Shirom, A. (2009). Epilogue: mapping future research on burnout and health. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 25(4). doi:<https://doi.org/10.1002/smi.1284>
- Sokal, L., Eblie Trudel, L., y Babb, J. (2020). Supporting Teachers in Times of Change: The Job Demands-Resources Model and Teacher Burnout During the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Contemporary Education*. doi:<https://doi.org/10.11114/ijce.v3i2.4931>
- Thunman, E. y Persson, M. (2017). Self-Realisation Through Work. In S. Neckel, A. K. Schaffner, & G. Wagner, *Burnout Fatigue Exhaustion. An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction* (p. 311). Pelgrave Macmillan. doi: 10.1007/978-3-319-52887-8
- Vîrga, D., Baciú, E.-L., Lazar, T., y Lupsa, D. (2020). Psychological Capital Protects Social Workers from Burnout. *Sustainability*, 12, 1-16. doi:<https://doi.org/10.3390/su12062246>
- Yslado, R., Ramírez-Asís, E., García-Figueroa, M., y Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación*. 24 (3), 101-114. <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>