



BURNOUT DE DOCENTES UNIVERSITARIOS: UN ANÁLISIS DESDE LAS CONDICIONES LABORALES

BURNOUT IN UNIVERSITY TEACHERS: AN ANÁLISIS FROM WORKING CONDITIONS

Miguel Posso-Yépez^{1*}

E-mail: maposso@utn.edu.ec

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

Verónica León-Ron²

E-mail: mvleon@utn.edu.ec

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

Cristian Guzmán-Torres³

E-mail: ceguzman@utn.edu.ec

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

Mikaela Posso-Astudillo⁴

E-mail: amposso@utn.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1742-492X>

¹Universidad Técnica del Norte. Ecuador.

*Autor para correspondencia

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Posso-Yépez, M., León-Ron, L., Guzmán-Torre, C., y Posso-Astudillo, M. (2025). Burnout de docentes universitarios: Un análisis desde las condiciones laborales. *Revista Conrado*, 21(103), e4278.

RESUMEN

El síndrome de burnout, y sus predictores, ha sido objeto de interés debido a su impacto en la salud y el bienestar de los docentes universitarios, así como en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. El presente estudio tiene como objetivo analizar la influencia de las demandas laborales, recursos laborales, el género, la edad y los años de experiencia en la manifestación del síndrome de burnout en docentes de la Universidad Técnica del Norte. Metodológicamente, el presente estudio es relacional y predictivo; se utilizó dos instrumentos: el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de Demandas-Recursos Laborales; estos instrumentos se aplicaron a una muestra de 296 profesores de la Universidad Técnica del Norte (Ecuador), de un universo de 620 profesores. Luego de hacer la regresión lineal se obtuvo los modelos finales de las ecuaciones que determinan los predictores de las tres dimensiones de burnout: *Agotamiento emocional* = $16,336 + 0,6(Demanda\ de\ trabajo) - 0,293*(Recursos\ laborales)$; *Despersonalización* = $8,714 + 0,131*(Demanda\ de\ trabajo) - 0,100*(Recursos\ laborales)$; *Realización personal* = $28,135 - 0,239*(Demanda\ de\ trabajo) + 0,253*(Recursos\ laborales)$; el sexo, la edad y los años de los docentes no fueron predictores de las dimensiones de burnout. Como conclusión se determina que los modelos finales de las tres ecuaciones encontradas proporcionan una comprensión cuantitativa de cómo las demandas y los recursos

laborales contribuyen al agotamiento emocional, la despersonalización y a la realización personal en los docentes universitarios.

Palabras clave:

Agotamiento docente, docentes universitarios, demandas laborales, recursos laborales.

ABSTRACT

Burnout syndrome and its predictors have generated interest due to their impact on the health and well-being of university teachers, as well as on the quality of teaching and learning. The aim of this study is to analyze the influence of job demands, job resources, gender, age, and years of experience on the manifestation of burnout syndrome in teachers at Universidad Técnica del Norte. This study is correlational and predictive; it included 620 teachers, with a sample of 296; two instruments were used: the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Job Demands-Resources questionnaire. To analyze the data, multivariate linear regressions were conducted, and the following final models were obtained to determine the predictors of the three dimensions of burnout: *Emotional exhaustion* = $16,336 + 0,637*(Job\ demand) - 0.293*(Job\ resources)$; *Depersonalization* = $8,714 + 0.131*(Job\ Demand) - 0,100*(Job\ Resources)$; *Personal accomplishment* = $28,135 - 0,239*(Job\ demand) + 0,253*(Job\ resources)$;



sex, age, and years of experience were not predictors of burnout dimensions. In conclusion, the final models of the three equations provide a quantitative understanding of how job demands and resources contribute to emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment among university teachers.

Keywords:

Teacher burnout, university teachers, labor demands, labor resources.

INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, propuesto por Maslach & Jackson (1986), se lo describe como un síndrome que conlleva síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, y puede aparecer principalmente en profesionales que trabajan con personas.

El agotamiento emocional se define como una sensación de estar emocionalmente agotado debido a situaciones estresantes o demandas laborales, sociales y personales excesivas (González et al., 2021); este agotamiento se caracteriza por una falta de energía y entusiasmo, y se considera como el principal componente del síndrome de burnout (Flores-Ramos et al., 2018). El agotamiento entre los profesores universitarios es un tema crítico ya que las investigaciones han demostrado que el agotamiento afecta a diversas disciplinas académicas (Arasteh & Seyedoshohadaei, 2018). Factores como los desafíos de la carga de trabajo y la satisfacción laboral se han relacionado con el agotamiento del profesorado (Nassar et al., 2019; Byrne et al., 2013; Arasteh & Seyedoshohadaei, 2018).

El cinismo o despersonalización, por su parte, se manifiesta en una actitud distante y cínica hacia el trabajo, caracterizándose por la falta de empatía y la adopción de una actitud fría hacia los demás (Jackson et al., 1986).

La baja realización personal, de otro lado, se entiende como una autoevaluación negativa del trabajo, lo que se manifiesta en sentimientos de incompetencia y falta de eficacia en el ámbito laboral, esta dimensión se caracteriza por la percepción de insuficiencia profesional, así como por la vivencia de no poder realizar el trabajo de manera efectiva (Bravo et al., 2018; Maslach, et al., 2001).

Los docentes universitarios afrontan los estresores percibidos en el contexto de trabajo: los fondos y recursos insuficientes, dificultades financieras, sobrecarga de trabajo, malas prácticas de gestión, inseguridad laboral, reconocimiento y recompensa insuficiente, condiciones

inadecuadas de trabajo y aspectos estructurales de la tarea docente y la interacción problemática con los estudiantes (Rodríguez-García y Fernández-Cruz, 2017; Lou & Chen, 2016). El impacto del síndrome de Burnout en el docente universitario en tiempos de COVID-19, ha resaltado la amenaza que la pandemia representó para la salud física y mental de los profesionales de la educación superior (Mohamed-Amar & Mohamed-Amar, 2022).

Los autores Fong et al. (2021) destacan la multiplicidad de roles del docente universitario y su impacto en la labor docente dejando como hecho la complejidad del entorno laboral de los docentes universitarios y la necesidad de abordar de manera integral los factores que contribuyen al síndrome de burnout. El síndrome de burnout en docentes universitarios es un fenómeno complejo; y como lo manifiesta (Ramírez, et al., 2020); se está incrementando en el presente siglo e implica un alto costo para la administración educativa. El burnout en los profesores constituye la fase final de un proceso continuo que se va gestando y se identifica con 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 etc. (García et al., 2017).

Existen estudios más específicos que han abordado la influencia de variables sociodemográficas, así como el capital psicológico, la experiencia profesional, la satisfacción laboral y las competencias digitales en la manifestación del síndrome de burnout (Ilaja y Reyes, 2016; Martel y Santana, 2019; Paulino y Silva, 2020; Pari, 2022). También hay diversos estudios han abordado la influencia de las demandas-recursos laborales, el género, la edad y los años de experiencia en la manifestación del síndrome de burnout en los docentes universitarios (Colino y León, 2015).

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 laborales y recursos o DLR (JD-R modelo, por sus siglas en inglés). Este modelo identifica que las exigencias laborales se destacan como el predictor más importante del burnout (agotamiento emocional y despersonalización) a través de un proceso de deterioro de la salud del empleado (López-Núñez, et al., 2020). Las demandas laborales o de trabajo 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 laborales, 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). El modelo DRL explica la relación de las demandas y los recursos laborales con el burnout y el compromiso laboral (Lesener, et al., 2019); es necesario aclarar que para la medición de los factores del modelo de DRL existen pocas escalas reportadas en la literatura, se destaca la *Job Demands-Resources Scale* (JDRS).

En el contexto mencionado, el objetivo del presente artículo es analizar la influencia de las demandas laborales, los recursos laborales, el género, la edad y los años de experiencia en la manifestación del síndrome de burnout en docentes de la Universidad Técnica del Norte; se busca identificar las relaciones existentes entre estos factores y el desarrollo del síndrome de burnout.

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo de Investigación

El presente estudio es relacional porque se centró en comprender las interacciones, conexiones y asociaciones entre variables de estudio; es decir, entre las dimensiones de burnout con las demandas y recursos laborales, género, edad y años de experiencia de los docentes de la UTN. Además, es un estudio predictivo porque se buscó identificar y predecir relaciones causales o patrones futuros entre las variables mencionadas.

Instrumentos

Se utilizó dos instrumentos:

- El inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) (2009) tiene tres dimensiones: agotamiento emocional, con 9 indicadores; despersonalización, con 5 indicadores; y realización personal, con 8 indicadores
- El cuestionario de Demandas-Recursos Laborales de docencia universitaria (Guzmán-Torres, 2024), construido sobre la base conceptual de la teoría del modelo de demandas y recursos laborales de Demerouti et al., (2001) responde a dos dimensiones: recursos laborales con 12 indicadores y demandas laborales con 8 indicadores, obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,894

El cuestionario unificado con 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). Además, se incluyó 7 indicadores sociodemográficos: género, relación laboral, facultad, autodefinición étnica, edad, nacionalidad y años de experiencia docente.

Participantes

El universo investigado fue de 620 docentes de la UTN (semestre abril-septiembre 2023), de ellos, 246 son profesores con nombramiento (auxiliares, agregados y principales) y 374 son profesores a contrato, repartidos en seis facultades: Tabla 1

Tabla 1: Distribución del universo de estudio por facultad

FACULTAD	TITULAR (Nombramiento)		Contratados		TOTAL
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Ciencias Administrativas	23	20	28	20	91
Ciencias de la Salud	6	35	41	69	151
Educación	32	21	53	49	155
Ingeniería en Ciencias Aplicadas	47	9	34	10	100
Ingeniería en Ciencias Agrícolas	31	14	16	12	73
Posgrado	5	3	22	20	50
TOTAL	144	102	194	180	620

Fuente: Elaboración propia



La encuesta fue aplicada a una muestra de 296 docentes de la UTN, de ellos: 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 superior es de 11,5 años.

Procedimiento

Una vez adaptados, al lenguaje del contexto de estudio, los inventarios de burnout y de demandas-recursos laborales, pasó a validación de contenido por cinco expertos en el área; luego se aplicó una encuesta piloto a 47 docente, en la que se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,834.

RESULTADOS-DISCUSIÓN

La Tabla 2 presenta los Estadísticos descriptivos y correlaciones

Tabla 2: Estadísticos descriptivos de las variables de estudio

		DL	RL	AE	D	RP	Edad	Experiencia
# de ítems		8	12	9	5	8	1	1
Puntaje máximo		40	60	43	19	40	74	40
Puntaje mínimo		9	21	9	5	14	25	0
Rango		31	39	34	14	26	49	40
Media		22,82	39,90	19,19	7,73	32,78	43,86	11,50
Mediana		22,50	40,00	17,00	7,00	34,00	42,00	9,50
Moda		22a	46a	9	5	40	38	10
Desviación estándar		6,504	9,594	8,131	2,882	5,398	10,055	9,102
Varianza		42,306	92,051	66,111	8,308	29,137	101,10	82,841
*Niveles variables	Alto	27-40	45-60	23-43	10-19	37-40	-	-
	Medio	20-26	36-44	15-22	6-9	32-36	-	-
	Bajo	9-19	21-35	9-14	5-6	14-31	-	-

Fuente: Elaboración propia.

Demandas laborales (DL), Recursos Laborales (RL), Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización(D), Realización Personal (RP).

a. Existen múltiples modas. Se muestra el valor más pequeño.

*Niveles sobre la base de los percentiles 33 y 66.

A pesar de que este es un estudio relacional y predictivo, es importante comprender qué tan altas están las puntuaciones en cada subescala del inventario de burnout; si bien este inventario no ha sido diseñado para diagnosticar burnout, para una mejor comprensión de la vulnerabilidad presente en el grupo estudiado, se procedió a dividir las puntuaciones en tres grupos, según los percentiles 33 y 66 en cada dimensión Tabla 3.

Tabla 3: Tabla cruzada, niveles de las dimensiones de Burnout*Sexo.

Femenino		Sexo		
		Masculino	Total	
Agotamiento emocional	Bajo	(48) 35,0%	(57) 35,8%	(105) 35,5%
	Medio	(45) 32,8%	(49) 30,8%	(94) 31,8%
	Alto	(44) 32,1%	(53) 33,3%	(97) 32,8%
	Total	(137) 100,0%	(159) 100,0%	(296) 100,0%



Despersonalización	Bajo	(62) 45,3%	(77) 48,4%	(139) 47,0%
	Medio	(44) 32,1%	(41) 25,8%	(85) 28,7%
	Alto	(31) 22,6%	(41) 25,8%	(72) 24,3%
	Total	(137) 100,0%	(159) 100,0%	(296) 100,0%
Realización personal	Bajo	(49) 35,8%	(60) 37,7%	(109) 36,8%
	Medio	(50) 36,5%	(50) 31,4%	(100) 33,8%
	Alto	(38) 27,7%	(49) 30,8%	(87) 29,4%
	Total	(137) 100,0%	(159) 100,0%	(296) 100,0%

Fuente: Elaboración propia

De igual manera, para establecer los niveles de percepción docente respecto de las demandas y recursos laborales, se procedió a dividir las puntuaciones en tres grupos según los percentiles 33 y 66 Tabla 4.

Tabla 4: Tabla cruzada: Demandas y Recursos laborales*Sexo

Femenino		Sexo		
		Masculino	Total	
Demandas laborales	Bajo	(52) 38,0%	(59) 37,1%	(111) 37,5%
	Medio	(45) 32,8%	(47) 29,6%	(92) 31,1%
	Alto	(40) 29,2%	(53) 33,3%	(93) 31,4%
	Total	(137) 100,0%	(159) 100,0%	(296) 100,0%
Recursos laborales	Bajo	(52) 38,0%	(52) 37,1%	(111) 37,5%
	Medio	(45) 32,8%	(47) 29,6%	(92) 31,1%
	Alto	(40) 29,2%	(53) 33,3%	(93) 31,4%
	Total	(137) 100,0%	(159) 100,0%	(296) 100,0%

Fuente: Elaboración propia

Realizadas las pruebas de normalidad a las variables escala de estudio, con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se obtuvo: en demanda de trabajo un $p\text{-valor}=0,014$; en recursos laborales un $p\text{-valor}=0,018$; en agotamiento emocional un $p\text{-valor}=0,000$; en despersonalización un $p\text{-valor}=0,000$; y en realización personal un $p\text{-valor}=0,000$; todos estos $p\text{-valor} < 0,05$, por lo que ninguna de las variables cumple la prueba normalidad. En estas circunstancias, el estadístico utilizado para determinar las correlaciones fue el Rho de Spearman.

Las variables escala, de cada una de las dimensiones de burnout, al ser correlacionadas entre sí y con las variables de demandas y recursos laborales de los docentes (Tabla 7), en todos los casos, se obtuvo una correlación estadísticamente significativa ($p\text{-valor}<0,05$). Así: El agotamiento emocional se relaciona positivamente con la despersonalización y con las demandas laborales, y negativamente con la realización personal y los recursos laborales. La despersonalización se relaciona positivamente con el agotamiento emocional y con las demandas laborales, y negativamente con la realización personal y los recursos laborales. La realización personal se relaciona positivamente con los recursos laborales, y negativamente con el agotamiento emocional, la despersonalización y las demandas laborales.

También se observa, según la Tabla 5, que las tres dimensiones de burnout no se relacionaron ni con el sexo ni con la edad de los docentes ($p\text{-valor} > .05$). Los años de experiencia docente relacionó con el agotamiento emocional y con la realización personal ($p\text{-valor} < .05$), mas no con la despersonalización ($p\text{-valor} > .05$).



Tabla 5: Correlación con Rho de Spearman entre las dimensiones Burnout con las demandas laborales, los recursos laborales, sexo, edad y género

		Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,695**	-,676**
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000
Despersonalización	Coefficiente de correlación	,695**	1,000	-,566**
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000
Realización personal	Coefficiente de correlación	-,676**	-,566**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.
Demanda de trabajo	Coefficiente de correlación	,772**	,575**	-,633**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
Recursos laborales	Coefficiente de correlación	-,717**	-,567**	,674**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
Sexo***	Coefficiente de correlación	,002	,000	,006
	Sig. (bilateral)	,972	,997	,922
Edad	Coefficiente de correlación	-,027	-,086	,034
	Sig. (bilateral)	,640	,140	,563
Años de experiencia	Coefficiente de correlación	,146*	,107	-,186**
	Sig. (bilateral)	,012	,065	,001

Fuente: Elaboración propia

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*** El sexo es una variable dicotómica (0=mujeres, 1=hombres)

Análisis de Regresión Lineal Múltiple

Eliminando las variables independientes que no se relacionan, por no cumplir el supuesto de linealidad con cada una de las variables dependientes; es decir, con las dimensiones de burnout (Tabla 5), porque el p-valor es mayor que 0,05, los modelos iniciales de las ecuaciones en los tres casos quedaron:

Agotamiento emocional = a + b*(Demanda laborales) + c*(Recursos laborales) + d*(Años de experiencia)

Despersonalización = a + b* (Demanda laborales) + c*(Recursos laborales)

Realización personal = a + b* (Demanda laborales) + c*(Recursos laborales) + d*(Años de experiencia)

Analizados los coeficientes de la variable dependiente (agotamiento emocional), con las variables independientes demanda de trabajo y de recursos laborales, estos fueron significativos (p<0,001), mientras que la variable años de experiencia, no fue significativa (p>0,05) por lo que esta se eliminó. Calculado nuevamente el modelo de regresión lineal múltiple con el método Intro o Entrada Forzada para predecir el efecto de las demandas laborales y los recursos laborales del docente sobre el agotamiento emocional, la ecuación fue estadísticamente significativa $F_{(2,293)}=243,381$, p-valor=0.000 y la potencia estadística -1=1,00. El R² ajustado fue de 0,622 que indica que el 62,2% del cambio de la puntuación en el agotamiento emocional puede ser explicado por el modelo con las variables demandas y recursos laborales Tabla 6. El modelo final de la ecuación, con la constante y coeficientes, luego de hacer nuevamente la regresión lineal, fue:



Agotamiento emocional = 16,336 + 0,637*(Demanda de trabajo) – 0,293*(Recursos laborales)

En el segundo caso, calculado el modelo de regresión lineal múltiple con el método Intro para predecir el efecto de las demandas laborales y los recursos laborales del docente sobre la despersonalización, la ecuación fue estadísticamente significativa $F_{(2,293)}=73,889$, p-valor=0.000 y la potencia estadística $\beta-1=1,00$. El R^2 ajustado fue de 0,331 que indica que el 33,5% del cambio de la puntuación en la despersonalización puede ser explicado por el modelo con las variables demandas y recursos laborales (Tabla 6). El modelo final de la ecuación, con la constante y coeficientes fue:

Despersonalización = 8,714 + 0,131*(Demanda de trabajo) – 0,100*(Recursos laborales)

En el tercer caso, analizados los coeficientes de la variable dependiente (realización personal), con las variables independientes demanda de trabajo y de recursos laborales, estos fueron significativos (p<0,001), mientras que la variable años de experiencia, no fue significativa (p>0,05) por lo que esta se eliminó. Calculado nuevamente el modelo de regresión lineal múltiple con el método Intro o Entrada Forzada para predecir el efecto de las demandas laborales y los recursos laborales del docente sobre la realización personal, la ecuación fue estadísticamente significativa $F_{(2,293)}=127,421$, p-valor=0.000 y la potencia estadística $\beta-1=1,00$. El R^2 ajustado fue de 0,462 que indica que el 46,2% del cambio de la puntuación en la realización personal puede ser explicado por el modelo con las variables demandas y recursos laborales (Tabla 6). El modelo final de la ecuación, con la constante y coeficientes, luego de hacer nuevamente la regresión lineal, fue:

Realización personal = 28,135 - 0,239*(Demanda de trabajo) + 0,253*(Recursos laborales)

Según la Tabla 6, se cumplen los cuatro supuestos: hay evidencia estadística de que existe independencia de residuos, ya que el estadístico de Durbin Watson está entre valores de 1,5 y 2,5; hay evidencia estadística de que no hay multicolinealidad, porque calculado el supuesto de no colinealidad con los factores de predicción de la varianza (WIF) se obtuvo valores por debajo a 10; hay evidencia estadística de que los residuos son normales ya que calculado el estadístico Kolmogorov se obtuvieron p-valores>0.05; finalmente, en las tres variables dependientes (Fig. 1; Fig.2; Fig.3), se cumple el supuesto de homocedasticidad de residuos ya que la nube de puntos de los residuos están distribuidos de manera homogénea en el plano.

Tabla 6: Estadísticos de la regresión múltiple y de los supuestos

						Supuestos del modelo de regresión		
	R2 ajustado	$F_{(2,293)}$	p-valor	$\beta-1$	Coeficientes B	Durvin Watson	VIF	Kolmogorov
VD: Agotamiento emocional	0,622	243,381	0,000	1,00	16,336 (c)	1,818	-	0,07
Demandas laborales	-	-	-	-	0,637	-	1,926	-
Recursos laborales	-	-	-	-	-0,293	-	1,926	-
VD: Despersonalización	0,331	73,889	0,000	1,00	8,714 (c)	2,058	-	0,08
Demandas laborales	-	-	-	-	0,131	-	1,926	-
Recursos laborales	-	-	-	-	-0,100	-	1,926	-
VD: Realización personal	0,462	127,421	0,000	1,00	28,135 (c)	1,858	-	0,06
Demandas laborales	-	-	-	-	-0,239	-	1,926	-
Recursos laborales	-	-	-	-	0,253	-	1,926	-

Fuente: Elaboración propia

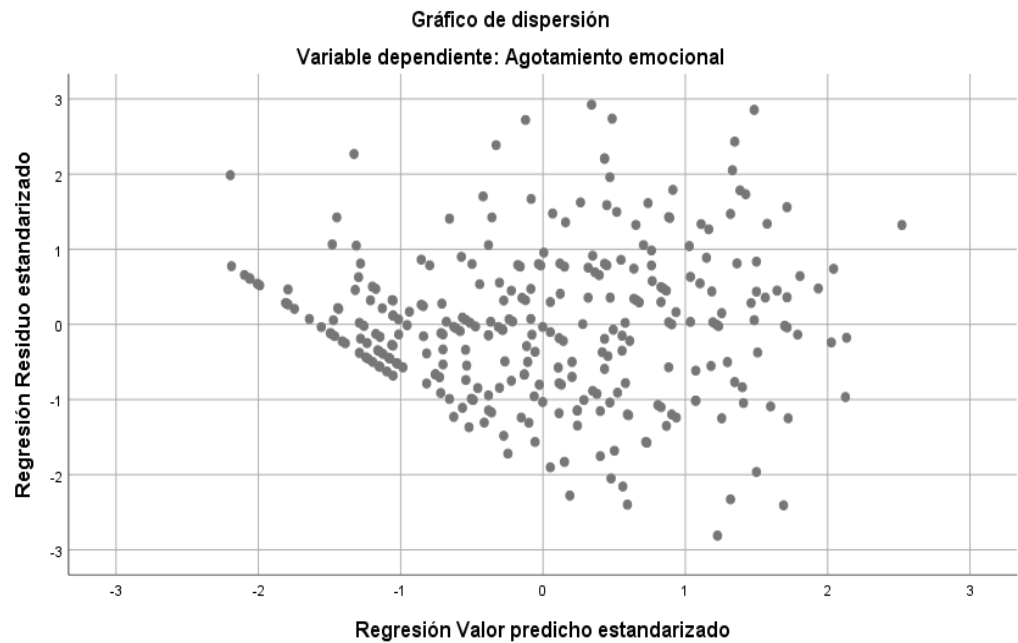
VD: Variable dependiente

(c): Constante

F(grados libertad de regresión, grados libertad residuo)

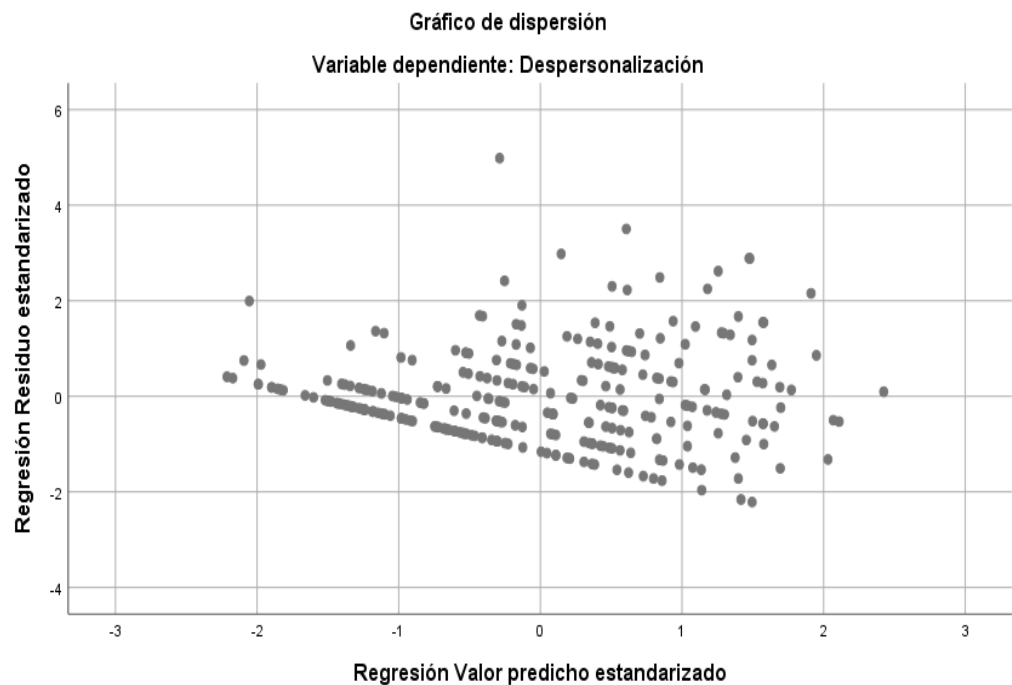


Fig1: Gráfico de dispersión de la variable dependiente agotamiento emocional



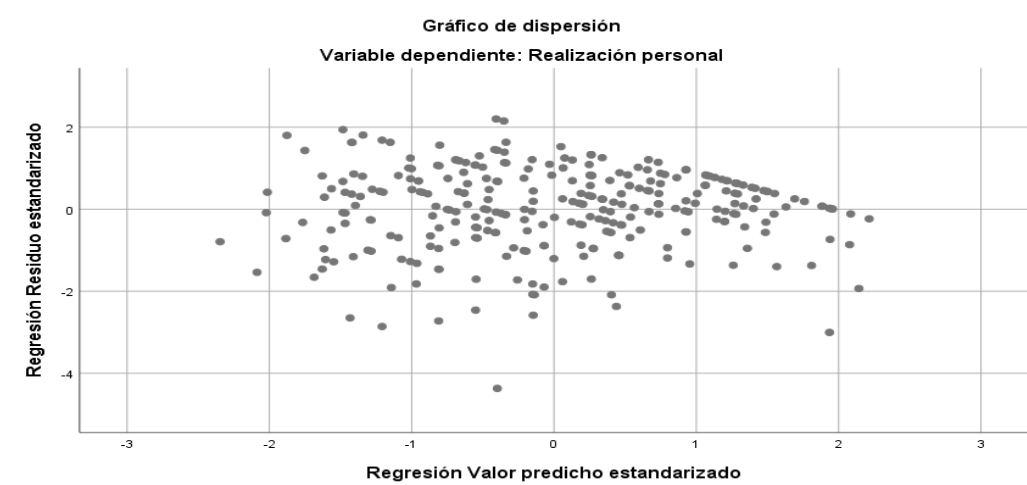
Fuente: Elaboración Propia

Fig 2: Gráfico de dispersión de la variable dependiente despersonalización



Fuente: Elaboración propia

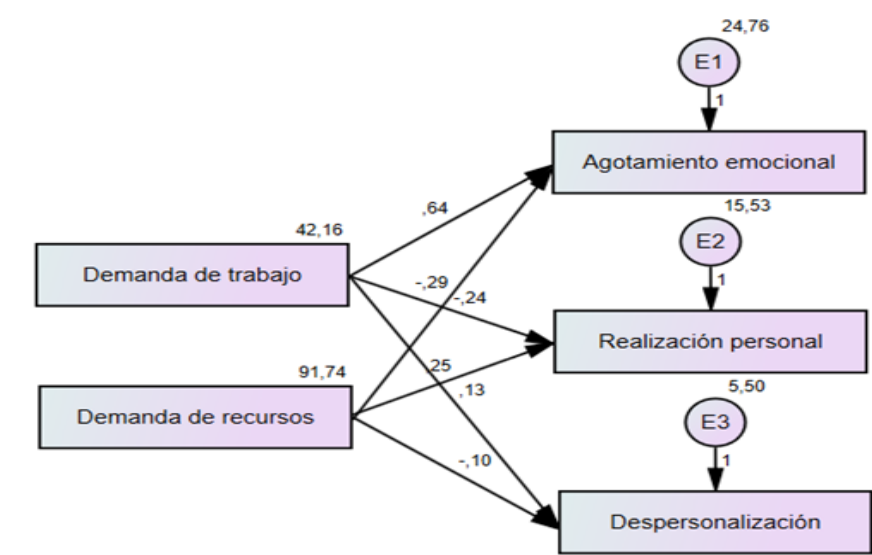
Fig 3: Gráfico de dispersión de la variable dependiente realización personal



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 4 que representa la estructura de las tres ecuaciones, los valores de los coeficientes (valores sobre las líneas), ya explicados en las ecuaciones anteriores, sugiere que la demanda de trabajo tiene un impacto más fuerte en el agotamiento emocional y realización personal que la demanda de recursos. Sin embargo, ambos tipos de demandas afectan el agotamiento emocional de los trabajadores, lo que podría tener implicaciones para la gestión de las cargas de trabajo y los recursos disponibles en el ambiente laboral. Los valores 42.16 y 91.74 en el modelo representan los valores promedio o valores fijos asignados a las variables independientes demanda de trabajo y demanda de recursos, respectivamente que se han modelado como variables observadas. Además, el valor de 24.76 para el error indica la varianza no explicada en el agotamiento emocional después de considerar los efectos de las demandas de trabajo y recursos; el error de 15.53, lo que representa la varianza no explicada en la realización personal; y el error es de 5.50 muestra la varianza no explicada en la despersonalización.

Fig 4: Modelo estructural de las ecuaciones



Fuente: Elaboración propia

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Varias investigaciones han profundizado en los predictores del burnout, destacando el carácter multifacético de este fenómeno y su asociación con diversos factores personales y laborales (Huamaní et al., 2022). Se han identificado los riesgos psicosociales que potencian el burnout en profesores universitarios, entre ellos la pérdida de energía, el agotamiento mental y la apatía en las relaciones con los estudiantes, enfatizando los diversos factores que contribuyen al burnout (Mejía et al., 2023).

Existen investigaciones que proporcionan resultados de la relación de los factores sociodemográficos con el agotamiento entre docentes, (Arvidsson et al., 2019); también, Grau et al., (2009), observaron que los trabajadores del sector servicios, profesionales sanitarios y docentes presentan mayores prevalencias de burnout, lo que sugiere la influencia de factores sociodemográficos en la manifestación del síndrome; también, se encontró que el síndrome de burnout fue significativamente influenciado, en todas las dimensiones de burnout, por el género y el grupo etario, con una mayor prevalencia en docentes mayores de 54 años y de género masculino (Huamaní et al., 2022). Contrariamente a lo expuesto, en el presente estudio se demuestra que no existe una relación estadísticamente significativa de ninguna de las dimensiones de burnout, con el género y la edad de los docentes; en el caso de los años de experiencia docente, se encuentra una relación estadísticamente significativa con el agotamiento emocional y la realización personal, más no con la despersonalización.

Los autores Maslach et al. (2001) destacaron el patrón diferencial de relaciones entre demandas laborales específicas, recursos laborales específicos y componentes del agotamiento. La interacción entre estas variables puede tener implicaciones importantes para el diseño de intervenciones destinadas a mitigar el burnout y promover el bienestar en el entorno académico.

El modelo de demandas y recursos laborales proporciona un marco integral para comprender los predictores del agotamiento. Enfatiza la importancia de equilibrar las demandas laborales con recursos laborales adecuados para mitigar el riesgo de agotamiento.

El modelo final de la ecuación que predice el agotamiento emocional en docentes universitarios proporciona información valiosa sobre la relación entre las demandas laborales, los recursos laborales y el agotamiento emocional en el contexto del docente universitario. La constante positiva en el modelo (16,336) indica que incluso en ausencia de demandas y recursos laborales, existe un nivel base de agotamiento emocional. Además, los

coeficientes asociados a la demanda de trabajo (0,637) y los recursos laborales (-0,293) ofrecen información sobre la fuerza y dirección de la relación entre estas variables y el agotamiento emocional. Sugiere que un aumento en la demanda de trabajo se asocia con un mayor agotamiento emocional, mientras que un aumento en los recursos laborales se relaciona con un menor agotamiento emocional. Estos resultados son consistentes con la literatura existente sobre el síndrome de burnout en docentes universitarios. También se han abordado la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes, lo que respalda la importancia de comprender cómo las demandas y los recursos laborales influyen en el bienestar de los docentes (Malandar, 2016).

En el modelo final de la ecuación que predice la despersonalización en docentes universitarios, la constante positiva (8,714) indica que incluso en ausencia de demandas y recursos laborales, existe un nivel base de despersonalización. Además, los coeficientes asociados a la demanda de trabajo (0,131) y los recursos laborales (-0,100) sugiere que un aumento en la demanda de trabajo se asocia con una mayor despersonalización, mientras que un aumento en los recursos laborales se relaciona con una menor despersonalización. Se ha abordado la relación entre el síndrome de burnout y el trabajo docente, lo que respalda la importancia de comprender cómo las demandas y los recursos laborales influyen en el bienestar de los docentes (Carlotto, 2002).

En el modelo final de la ecuación que predice la realización personal en docentes universitarios, la constante positiva (28,135) indica que, incluso en ausencia de demandas y recursos laborales, existe un nivel base de realización personal. Además, los coeficientes asociados a la demanda de trabajo (-0,239) y los recursos laborales (0,253) sugiere que un aumento en la demanda de trabajo se asocia con una disminución en la realización personal, mientras que un aumento en los recursos laborales se relaciona con un aumento en la realización personal. Estos resultados son consistentes con la literatura existente sobre el síndrome de burnout en docentes universitarios. la relevancia de considerar las demandas y recursos laborales como un factor clave en la realización personal (Prasoj et al., 2020).

Los modelos finales de las tres ecuaciones encontradas proporcionan una comprensión cuantitativa de cómo las demandas y los recursos laborales contribuyen al agotamiento emocional, la despersonalización y a la realización personal en los docentes universitarios de la UTN. Además, a diferencia de la literatura existente, en este estudio no se evidencia una diferencia por género ni años de experiencia, lo que quiere decir que las puntuaciones

mayores o menores en las dimensiones de burnout dependen, principalmente, de las características organizativas de la institución. Estos hallazgos tienen implicaciones significativas para el diseño de intervenciones destinadas a mitigar el burnout y promover el bienestar del docente universitario y por ende de todo el ámbito académico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arvidsson, I., Leo, U., Larsson, A., Håkansson, C., Persson, R., & Björk, J. (2019). Burnout among school teachers: quantitative and qualitative results from a follow-up study in southern sweden. *BMC Public Health*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6972-1>
- Arasteh, M. & Seyedoshohadaei, S. (2018). Relationship between job satisfactions with job burnout among faculty members of kurdistan university of medical sciences. *International Journal of Ayurvedic Medicine*, 9(3), 153-156. <https://doi.org/10.47552/ijam.v9i3.1101>
- Bravo, S., Villota, J., Moncayo, M., Cerón, Y., Castro, S., y Pérez, M. (2018). Síndrome de burnout en enfermeros del hospital universitario san josé- popayán, 2015. *Revista Médica De Risaralda*, 24(1), 28. <https://doi.org/10.22517/25395203.14311>
- Byrne, M., Chughtai, A., Flood, B., Murphy, E., & Willis, P. (2013). Burnout among accounting and finance academics in ireland. *International Journal of Educational Management*, 27(2), 127-142. <https://doi.org/10.1108/09513541311297513>
- Carlotto, M. (2002). A síndrome de burnout e o trabalho docente. *Psicologia Em Estudo*, 7(1). <https://doi.org/10.1590/s1413-73722002000100005>
- Colino, N. y León, P. (2015). El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 27-41. <https://doi.org/10.22235/cp.v9i1.163>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>
- Fong, L., López, G., Victoria, K., & Guerrero, A. (2021). Síndrome de burnout. la multiplicidad de roles y su impacto en la labor docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria De Formación Del Profesorado*, 24(3). <https://doi.org/10.6018/reifop.457451>
- Flores-Ramos, M., Sánchez-Jiménez, B., Sámano, R., Rodríguez-Ventura, A., y Chinchilla-Ochoa, D. (2018). Factores relacionados a la presencia del síndrome de burnout en una muestra de enfermeras del sector salud, ciudad de México. *Respyn Revista De Salud Pública Y Nutrición*, 17(3), 1-8. <https://doi.org/10.29105/respyn17.3-1>
- 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. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170>
- González, E., Sinche, D., y Cruz, V. (2021). Síndrome de burnout en personal de salud que brinda atención a pacientes con covid-19. *Revista Científica*, 6(21), 144-162. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.7.144-162>
- Guzmán-Torres, C., León-Ron, V., y Posso-Yépez. (2024). Condiciones de trabajo y la despersonalización de burnout, docencia universitaria. En S. Guzmán & M. Iglesias (Ed.), *Precariedades laborales y desigualdad de género en America Latina* (pp. 249-265). Dikynson. <https://www.dykinson.com/libros/precariedades-laborales-y-desigualdades-de-genero-en-iberoamerica/9788411705851/>
- Grau, A., Flichtentrei, D., Suñer, R., Prats, M., y Braga, F. (2009). Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de burnout en personal sanitario hispanoamericano y español (2007). *Revista Española De Salud Pública*, 83(2), 215-230. <https://doi.org/10.1590/s1135-57272009000200006>
- Huamán, P., Pecho, M., y Palacios, E. (2022). Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: un análisis factorial exploratorio. *Enfermería Global*, 21(3), 50-81. <https://doi.org/10.6018/eglobal.496901>
- Ilaja, B. y Reyes, C. (2016). Burnout and emotional intelligence in university professors: implications for occupational health. *Psicología Desde El Caribe*, 33(1), 31-46. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.1.8081>
- Jackson, S., Schwab, R., & Schüler, R. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630-640. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.4.630>
- Lesener L., Gusy. B., y Wolter, C., (2019) El modelo de demandas-recursos del trabajo: una meta -revisión analítica de estudios longitudinales. *Work & Estrés*, 33(1), 76-103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- López-Núñez, M. I., Rubio-Valdehita, S., Díaz-Ramiro, E., & Aparicio-García, M. (2020). Burnout: What's New? The Impact of Personal Accomplishment to Promote Sustainable Working Conditions. *Sustainability*, 12(19), 1-13. <https://doi.org/10.3390/su12198124>
- Lou, Y. G. & Chen, L. Y. (2016). A Study of the English Teachers' Burnout in a Local Comprehensive University in China. *Creative Education*, 7, 646-654. <https://doi.org/10.4236/ce.2016.74067>
- Malander, N. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Ciencia & Trabajo*, 18(57), 177-182. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492016000300177>

- Martel, M. y Santana, J. (2019). Influencia del perfil socio-demográfico del profesor universitario sobre la inteligencia emocional y el burnout. *Educación XXI*, 22(2). <https://doi.org/10.5944/educxx1.22514>
- Maslach, C. & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory; manual research edition*. Palo Alto. University of California. https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mejía, P., Gastélum, R., y Flores, V. (2023). Riesgos psicoemocionales que potencian el síndrome del burnout en los profesores universitarios en pandemia. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 13504-13516. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4339
- Mohamed-Amar, R. y Mohamed-Amar, H. (2022). Síndrome de burnout en el docente universitario en tiempos de covid-19. *Rihumso Revista De Investigación Del Departamento De Humanidades Y Ciencias Sociales*, (22), 139-158. <https://doi.org/10.54789/rihumso.22.11.22.8>
- Nassar, A., Waheed, A., & Tuma, F. (2019). *Academic clinicians' workload challenges and burnout analysis*. Cureus. <https://doi.org/10.7759/cureus.6108>
- Paulino, S. y Silva, J. (2020). Inteligências emocionais na prevenção e enfrentamento á síndrome de burnout na docência do ensino superior. *Veredas - Revista Interdisciplinar De Humanidades*, 3(5), 125-149. <https://doi.org/10.56242/revistavereda.2020.3.5.125-149>
- Pari, G. (2022). Competencias digitales y el síndrome de burnout en docentes de la ugel el collao. *Horizontes, Revista De Investigación en Ciencias De La Educación*, 6(26), 2094-2104. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i26.476>
- Prasojo, L., Habibi, A., Aslamiah, A., Pratama, R., Yusof, M., Mukminin, A., & Hanum, F. (2020). Teachers' burnout: a sem analysis in an asian context. *Heliyon*, 6(1), e03144. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e03144>
- 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. <https://doi.org/10.6018/reifop.428261>
- Rodríguez-García, A. S.-M., y Fernández-Cruz, M. (2017). Impacto del Burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario. Una revisión de la investigación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(3), 161-178. <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.20.3.275121>