



Artículo de Investigación

DOI: <https://doi.org/10.56124/tj.v9i21.007>

BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE CARRERAS DE SERVICIOS HUMANITARIOS

Autor/as

Cristina Alejandra Rengifo Albán

Orcid <https://orcid.org/0009-0001-6455-5975>

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
cristina.rengifo@cu.ucsg.edu.ec

Roxana del Rocío León Nevárez

Orcid <https://orcid.org/0000-0002-9297-9556>

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
roxana.leon@cu.ucsg.edu.ec

Ana Maritza Quevedo Terán

Orcid <https://orcid.org/0000-0002-7824-6911>

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
ana.quevedo@cu.ucsg.edu.ec

Fecha de recibido: 05/05/2026

Fecha de aceptado para publicación: 03/06/2026

Fecha de publicación: 16/06/2026

Resumen

La presente investigación se enfoca en analizar el síndrome de burnout en la calidad de vida laboral de docentes de carreras de servicios humanitarios en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil. Para el desarrollo de este estudio, se empleó un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo-correlacional. Para medición de las variables establecidas en los objetivos se aplicaron dos cuestionarios validados; el Maslach Burnout Inventory (MBI) con el fin de identificar y categorizar los niveles de riesgo del síndrome en sus dimensiones de agotamiento, despersonalización y realización; y el CVT-Gohisalo, versión corta de 31 ítems. El análisis de los datos se efectuó a través de estadística descriptiva e inferencial, utilizando tablas de frecuencia y porcentajes para identificar los niveles de riesgo y la interrelación entre las dimensiones de ambos cuestionarios. Entre los resultados obtenidos de los cuestionarios, se confirmó una relación inversa significativa entre las variables, evidenciando que el sentimiento de logro profesional es el principal motor del bienestar docente. Estos hallazgos indican un riesgo latente que afecta directamente a la motivación y percepción sobre el sentido que tiene el ejercicio profesional. Este



estudio contribuye a la visibilización del fenómeno del síndrome de burnout en los entornos educativos y las afectaciones tanto a nivel físico, como psicológico en el personal docente, y por ende las repercusiones en la calidad educativa.

Palabras clave: Burnout, Calidad de la vida laboral, educación superior

Abstract

This research focuses on analyzing the impact of burnout syndrome on the quality of work life of faculty members in humanities programs at a private higher education institution in Guayaquil. A quantitative, descriptive-correlational approach was used for this study. Two validated questionnaires were administered to measure the variables established in the objectives: the Maslach Burnout Inventory (MBI) to identify and categorize the risk levels of the syndrome in its dimensions of exhaustion, depersonalization, and accomplishment; and the CVT-Gohisalo, a short version with 31 items. Data analysis was performed using descriptive e inferential statistics, employing frequency tables and percentages to identify risk levels and the interrelationship between the dimensions of both questionnaires. The results confirmed a significant inverse relationship between the variables, demonstrating that a sense of professional achievement is the primary driver of faculty well-being. These findings indicate a latent risk that directly affects motivation and perceptions of the meaning of professional practice. This study contributes to raising awareness of burnout syndrome in educational settings and its physical and psychological impact on teaching staff, and consequently, its repercussions on educational quality.

Keywords: Burnout, Quality of working life, higher education

Introducción

Desde 2019 el síndrome de burnout ha sido incluido en la "Clasificación Internacional de Enfermedades" (CIE-11), por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) siendo catalogado como un fenómeno laboral que incide en la salud y calidad de vida de muchos profesionales, como una de las dolencias propias de la actividad de algunas profesiones específicas, entre estas la docencia. De esta manera, el Síndrome de Burnout ha adquirido una relevancia significativa a nivel global por su impacto en el bienestar (Gurumendi et al., 2021).

La presente investigación es un análisis profundo sobre el síndrome del burout y calidad de vida laboral en docentes de carreras con enfoque humanístico en una institución privada de educación superior de la ciudad de Guayaquil. El síndrome de



burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y mental crónico provocado por el estrés laboral sostenido (Castillo & Alfaro, 2023). Este fenómeno ha ido desarrollándose e instaurándose como una afectación de mucha preocupación en el ámbito educativo, ya que impacta en el bienestar del personal docente y, por ende, en la calidad del proceso educativo.

En el ámbito educativo, existen distintas dinámicas académicas y relacionales que favorecen el desarrollo y manifestación del burnout en docentes. Las elevadas demandas laborales relacionadas en lo académico junto con las exigencias administrativas son algunos de los factores que influyen en la aparición del cansancio extremo (Baltazar et al., 2024).

Serafín et al. (2024) señalan que “las enfermedades psicosociales, como el estrés, la depresión y la ansiedad, ocupan el segundo lugar entre las enfermedades relacionadas con el trabajo, después de los trastornos musculoesqueléticos” (p. 3).

La presión laboral que recibe el personal docente en el ámbito universitario, la acumulación de trabajos académicos y el bajo salario recibido por la labor educativa; son factores que posibilitan el nacimiento de riesgos elevados para afectar la salud mental y física (Jarrín et al., 2022).

En este sentido, estos mismos autores declaran que el agotamiento emocional es el elemento central del burnout, ya que al estar emocionalmente sobrecargados y sin herramientas para gestionar sus emociones, van encaminados a un desgaste existencial, pérdida de la energía y aumento de la fatiga, lo cual genera gran impacto en sus estudiantes, ya que los y las docentes juegan un papel fundamental a nivel académico, social y familiar de estos (Socorro, 2024).

Deroncele-Acosta et al. (2023), señalan que el síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) es un fenómeno psicosocial y sus estudios han ido evolucionando en Latinoamérica en el siglo XXI, y ha adquirido gran importancia en la comunidad académica en los últimos años, y es que, se creía que el burnout afectaba solamente a profesiones asistenciales, sin embargo, se comprende que puede manifestarse en cualquier tipo de trabajo, teniendo en cuenta que la responsabilidad no recae exclusivamente en el individuo, sino que es el resultado del sujeto y el entorno



laboral.

La investigación del síndrome de burnout requiere un enfoque multidisciplinario, ya que se reconoce no solo como un problema de salud individual, sino como el producto de una mezcla de factores psicosociales laborales y sociales.

El quehacer del docente en el ámbito universitario es un desafío complejo y exigente que conlleva múltiples responsabilidades y demandas, especialmente en las facultades de Ciencias de la Salud. El personal docente de este tipo de disciplinas se enfrenta a la tarea de formar a futuros profesionales un contexto que requiere conocimientos técnicos, habilidades clínicas y una gran dosis de empatía. Sin embargo, el contexto actual plantea una serie de desafíos sociales, psicológicos y educativos que afectan la salud mental y el bienestar de estos educadores (Martin et al., 2024).

Las investigaciones sobre la calidad de vida en docentes universitarios evidencian relación en las afectaciones psicosocial, lo que se hace manifiesto en trastornos emocionales, cambios de comportamiento, cambios bioquímicos y que pueden constituir una amenaza para la integridad no solo del docente sino también de su familia, estudiantes y demás comunidad universitaria (Roa & González-Puebla, 2022).

En este sentido, Clavijo (2023) indica que el agotamiento en docentes no solo se debe a un factor intrínseco del trabajo, ya que en este también influye la manera en la que está organizado; el ambiente laboral docente es un factor primordial para el éxito y alcance de objetivos en el aula. Los docentes que se sienten apoyados, valorados y respetados son más dispuestos a tener una actitud positiva hacia su trabajo y sus estudiantes, sin embargo también es necesario fomentar relaciones sociales saludables, tener tiempo de calidad en familia, buenos hábitos y poseer ciertos bienes materiales básicos para una vida digna.

Las carreras de servicio social-humanitario son fundamentales en el proceso y configuración del tejido social, las mismas están enfocados en el bienestar de las personas y de las comunidades, promoviendo la justicia, la equidad y el acceso igualitario a los recursos y a los derechos fundamentales. Todas estas carreras tienen un fuerte componente de activismo y ayuda social, investigación y desarrollo de políticas que favorecen a las personas en situación de vulnerabilidad, por tal motivo, es



fundamental comprender el nivel de afectación de este síndrome a los y las docentes responsables de formar a los nuevos profesionales (Donald et al., 2019).

Y entre sus características resalta la asistencia inmediata a personas afectadas por crisis sociales y/o emergencias sanitarias, prestando labor inmediata en actividades como la distribución de alimentos, agua, refugio, atención médica y primeros auxilios psicológicos.

Desde esta perspectiva, el fortalecimiento de los vínculos sociales a través del desarrollo comunitario se vuelve esencial prestando también asistencia en la planificación e implementación de programas y proyectos enfocados a mejorar las condiciones de vida de las comunidades en situaciones de vulnerabilidad.

Por tal motivo, la atención hacia la salud mental y el bienestar de los docentes universitarios se convierte en una prioridad ineludible. Es crucial conocer los niveles de agotamiento, y también saber cómo estos impactan en la Calidad de Vida Laboral (CVL).

La Calidad de Vida Laboral (CVL), según Caballero & Nieto (2015) señalan que el concepto suele asociarse con distintas dimensiones tales como: a) bienestar laboral, entendido como como la percepción que las personas tienen de su propia vida en términos de satisfacción y experiencia emocional, en las cuales confluyen aspectos biopsicosociales; b) satisfacción laboral (SL), definida como el grado de bienestar, conformidad y estado emocional positivo que una persona experimenta frente a su puesto y entorno de trabajo y ocurre cuando el empleo cumple con las expectativas, necesidades y valores del colaborador; c) el engagement (ENG), que tiene que ver con el nivel de compromiso, dedicación y conexión emocional que los colaboradores sienten hacia su empresa; y d) la dignificación y humanización del trabajo (DHT), que busca guiar el respeto por los valores de las personas dentro de los contextos laborales siempre en concordancia con la ética y tolerancia por las costumbres y la dignidad, siendo ésta inviolable.

Por tal motivo, la calidad de vida laboral se vuelve un indicador esencial para el análisis, ya que el mismo no solo afecta la salud y el bienestar individual de los docentes, sino que también repercute en las distintas esferas sociales en las que se



desenvuelve la persona, por tanto, tiene repercusiones en la calidad de formación brindada, por lo que se vuelve importante comprender las experiencias y percepciones de los docentes, con el fin de identificar factores que podrían estar contribuyendo a la aparición del burnout.

La finalidad de la investigación es identificar las afectaciones del Síndrome de Burnout en la calidad de vida laboral en docentes de una institución de educación superior.

Metodología

Para el desarrollo de este estudio, se empleó un enfoque cuantitativo. El nivel de la investigación fue descriptivo-correlacional, lo que permitió observar y registrar los datos en un contexto específico de espacio y de tiempo. Para la medición de las variables se utilizaron dos instrumentos validados:

- 1. Maslach Burnout Inventory (MBI):** Es un instrumento que tiene como fin identificar y categorizar los niveles de riesgo del síndrome. Fue creado en 1981 y modificado en 1986, contiene 22 ítems, que valora una escala de 0 a 6 grados y tres dimensiones que definen el burnout: Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (DP) y baja Realización Personal en el Trabajo (RPT).
- 2. CVT-Gohisalo (versión corta):** Se utilizó una versión optimizada de 31 ítems, validado por González et al. (2010) que mide 7 dimensiones de la calidad de vida: (1) soporte institucional, (2) seguridad en el trabajo, (3) integración al puesto de trabajo, (4) satisfacción por el trabajo, (5) bienestar logrado a través del trabajo, (6), desarrollo personal y (7) administración del tiempo libre.

El análisis de los datos se efectuó a través de estadística descriptiva e inferencial, utilizando tablas de frecuencia y porcentajes. Este estadístico paramétrico permitió validar la fuerza y dirección de la relación entre variables, estableciendo un nivel de confianza del 95% ($p < 0,05$).

El universo de estudio se constituyó por la totalidad del cuerpo docente de cuatro carreras con enfoque humanístico. La muestra final quedó constituida por 102 docentes, seleccionados mediante un muestreo aleatorio estratificado para asegurar la



representatividad de las carreras de Trabajo Social, Psicología, Medicina y Enfermería.

El procedimiento de recolección de datos se realizó de forma digital mediante Google forms tras la obtención del consentimiento firmado de los y las participantes. Finalmente, la ejecución de la investigación contó con el aval de las autoridades institucionales correspondientes, respetando los principios éticos de confidencialidad y participación voluntaria.

Resultados y discusión

Los resultados se presentan acorde a los objetivos planteados, para lo que se ha utilizado tablas sintetizadas con los hallazgos más relevantes resultados de la muestra de 102 docentes encuestados.

Caracterización de la muestra

El estudio contó con una muestra de 102 docentes universitarios: 62,7% son mujeres mientras el 37,2% la muestra fue de sexo masculino. La muestra corresponde a cuatro carreras, con la siguiente representación: Enfermería 27,5%, Psicología y Medicina 26,5% cada una, Trabajo Social 19,6%. El promedio de años de servicio estuvo alrededor de 9,39 años, siendo la escala entre 5 y 9 años que tuvo un mayor peso de representación en la muestra (72,5%). Así mismo, las edades de los participantes fluctuaron entre 29 y 40 años.

Niveles de síndrome de burnout

La aplicación del cuestionario incorporó las tres dimensiones que configuran el Síndrome de Burnout.

Tabla 1. Distribución General de los Niveles de Síndrome de Burnout

Dimensión del Burnout	Nivel Bajo (%)	Nivel Medio (%)	Nivel Alto (%)	Tendencia predominante
------------------------------	-----------------------	------------------------	-----------------------	-------------------------------



Agotamiento emocional	25,49%	43,14%	31,37%	Nivel Medio (Vulnerabilidad)
Despersonalización	26,47%	20,59%	52,94%	Nivel Alto (Riesgo Crítico)
Realización personal	74,51%	16,67%	8,82%	Nivel Bajo (Déficit Severo)

Fuente: *Elaboración propia (2026).*

El 43,14% del personal docente se encuentra en un nivel medio. Esto señala que casi la mitad de las y los docentes están experimentando fatiga mental y física, que aún no alcanza un colapso, pero se interpreta como una "alerta naranja". El hecho de que el 31,37% se encuentra en un nivel alto refuerza la idea de que la sobrecarga de trabajo y la falta de recursos institucionales están erosionando la energía vital del docente.

La siguiente dimensión, la de Realización Personal funciona de forma inversa: un nivel Bajo indica mayor burnout. En este sentido, esta dimensión fue la más afectada, situándose en un nivel bajo para el **74,51%** de los encuestados, lo que sugirió un déficit severo en la percepción de logro y satisfacción laboral, esta dimensión cuando más baja es, más crítica y avanzada se considera la situación de "quemado".

De igual modo, la despersonalización alcanzó niveles altos en el **52,94%** de la muestra, reflejando una desconexión emocional y un trato impersonal. Esto demuestra un riesgo latente frente al síndrome de burnout, los datos son críticos y muestran que el personal docente atraviesa una etapa intermedia de agotamiento y alta desconexión emocional.

Este resultado se alinea con el modelo de Maslach, quien postula que el burnout es un proceso paulatino y gradual, en el que la persona no alcanza un nivel crítico de quiebre, pero se enfrenta a condiciones que favorecen su crecimiento y "normalización" si los factores estresores no son intervenidos a tiempo, ya que esto no permite visibilizar el lento deterioro de la salud mental del personal docente.

Tabla 2. Distribución de Niveles de Burnout según Carrera



Dimensión del Burnout	Carrera	Nivel Bajo (%)	Nivel Medio (%)	Nivel Alto (%)	Tendencia de Riesgo
Agotamiento Emocional	Enfermería	25,00%	39,29%	35,71%	Medio-Alto
	Medicina	22,22%	44,44%	33,33%	Medio-Alto
	Psicología	22,22%	59,26%	18,52%	Predominio Medio
	Trabajo Social	35,00%	25,00%	40,00%	Riesgo Alto
Despersonalización	Enfermería	25,00%	17,86%	57,14%	Riesgo Crítico
	Medicina	18,52%	14,81%	66,67%	Riesgo Máximo
	Psicología	29,63%	29,63%	40,74%	Riesgo Alto
	Trabajo Social	35,00%	20,00%	45,00%	Riesgo Alto
Baja Realización*	Enfermería	71,43%	21,43%	7,14%	Déficit Severo
	Medicina	70,37%	18,52%	11,11%	Déficit Severo
	Psicología	74,07%	11,11%	14,81%	Déficit Severo
	Trabajo Social	85,00%	15,00%	0,00%	Déficit Crítico

Fuente: Elaboración propia (2026).

La dimensión más crítica es la **baja realización personal** para todas las carreras, lo que indica desgaste motivacional, esto no solo evidencia un cansancio físico, sino una profunda crisis de sentido y un marcado desgaste motivacional, según González et al., (2021) resultado de una “crisis de consolidación profesional”, que se hace más notable en docentes de mayor antigüedad, quienes perciben un deterioro en la percepción sobre el logro y éxito laboral, ocasionada por el aumento progresivo en las demandas y exigencias que la sociedad le hace a los docentes en los saberes y en su quehacer, solicitudes que exceden y, en diversas ocasiones, no corresponden con el desarrollo de las disciplinas. Los años dentro de la institución, entendida como estabilidad laboral, no siempre resulta ser un factor protector, ya que, dados los resultados, se asocia más a un desgaste continuo.



La carrera de Trabajo Social posee uno de los porcentajes más altos en agotamiento emocional (40.00%) y el nivel más crítico de baja realización personal (85.00%). Esto podría interpretarse que, a pesar de su alto nivel de compromiso, el grupo siente que el entorno institucional limita su percepción sobre el logro profesional.

Esta crisis de sentido profesional es una alerta de que el personal docente ha empezado a preguntarse sobre el verdadero propósito de su labor, lo que trasciende de un malestar físico y emocional a una desvinculación sobre la vocación.

Los docentes perciben que el volumen de demandas laborales y las presiones institucionales superan los beneficios y el reconocimiento obtenido, lo que alimenta una insatisfacción laboral latente.

De acuerdo con Leiter & Maslach (1988), la evidencia del síndrome de burnout se da a través de un proceso que inicia por el desequilibrio entre las demandas organizacionales y los recursos personales, esto provocaría que en este caso el sujeto inicie con un agotamiento emocional, seguidamente experimente la despersonalización como una estrategia de afrontamiento, concluyendo con la baja realización personal demostrando ineficacia al afrontar los diferentes estresores laborales.

Las carreras sanitarias presentan los niveles más alarmantes de *despersonalización*. Destaca Medicina, donde el 66,67% de sus docentes reporta un nivel alto, seguida de Enfermería con el 57,14%. Estos resultados pueden sugerir que, como un tipo de mecanismo de defensa, los y las docentes estén utilizando el distanciamiento emocional frente a la carga clínica y académica, lo que incrementa el riesgo de un trato impersonal en el aula.

Calidad de vida laboral

Se aplicó el cuestionario CVT-Gohisalo (versión corta de 31 ítems con 7 categorías).

Tabla 3. Distribución General de Niveles de Calidad de Vida Laboral



Dimensión de la CVT	Nivel Bajo (%)	Nivel Medio (%)	Nivel Alto (%)	Estado Predominante
Soporte Institucional (SIT)	41,18%	28,43%	30,39%	Bajo (Deficiencia)
Seguridad en el Trabajo (ST)	0,98%	58,82%	40,20%	Medio-Alto (Estabilidad)
Integración al Puesto (IPT)	7,84%	88,24%	3,92%	Medio (Adaptación)
Satisfacción por el Trabajo (SAT)	98,04%	1,96%	0,00%	Bajo (Crítico)
Bienestar Logrado (BLT)	86,27%	10,78%	2,94%	Bajo (Insatisfacción)
Desarrollo Personal (DP)	59,80%	32,35%	7,84%	Bajo (Estancamiento)
Administración del Tiempo (ATL)	68,63%	23,53%	7,84%	Bajo (Sobrecarga)

Fuente: *Elaboración propia (2026)*

El hallazgo más contundente es la Satisfacción por el Trabajo, donde el 98,04% de la muestra se sitúa en un nivel bajo. El Bienestar Logrado (86,27% bajo) refuerza esta idea, sugiriendo que la labor docente no está contribuyendo al progreso personal o económico percibido por el trabajador. Aunque los porcentajes pueden ser indicadores de insatisfacción general, se evidencia un nivel medio de integración y seguridad.

Con similares resultados, el 41,18% de los docentes perciben un nivel bajo de soporte institucional, mientras que en Enfermería (57,14%) y Medicina (48,15%), el soporte es percibido con un nivel deficiente, lo que podría indicar que tanto el respaldo de la organización, como la disponibilidad de recursos entre otros, no está respondiendo a las demandas de los docentes., incidiendo en el bienestar de estos. Esto podría relacionarse con los altos niveles de despersonalización hallados previamente en la prueba de Maslach.

Los docentes de la muestra (68,63%) donde predomina la representación femenina (62,7%), reportan un nivel bajo en la Administración del Tiempo Laboral (ATL), lo que sería también uno de los hallazgos importantes del estudio. En el cruce con otras variables de calidad de vida laboral y de la presencia del síndrome de Burnout,



este dato sugiere condiciones estructurales que estarían limitando el desarrollo de un manejo adecuado de su tiempo en el trabajo. Este hallazgo insinúa que el personal docente se podría sentirse con incapacidad para poner un límite de en las tareas y responsabilidades de su trabajo. Siendo mayoritariamente una muestra femenina, los datos podrían estar expresando una reproducción de las desigualdades entre géneros, aportando a una sobrecarga temporal que afecta más a las mujeres.

Si bien la institución otorga condiciones físicas adecuadas y estabilidad laboral, expresada en una antigüedad promedio de 9,39, esto no reporta mayor bienestar en el personal docente.

Estos datos reflejan que el burnout no se asocia únicamente a la precariedad laboral, sino que es también una respuesta a condiciones profundas subjetivas propias del ejercicio docente, que se relacionan más a la exigencia, a la carga emocional y al sentido de la vocación que implica formar profesionales en contextos críticos.

Analizando estos resultados desde los enfoques teóricos, estos señalan que la satisfacción no se trata solo del entorno físico, sino de la relación entre el esfuerzo y la recompensa percibida. Llaure (2025), afirma que las recompensas laborales, tanto monetarias como no monetarias, tienen una influencia decisiva en la percepción que los colaboradores tienen de su entorno de trabajo, ya que actúan como catalizadores de su motivación y compromiso con la organización.

Relación entre burnout y calidad de vida laboral

Para establecer la relación entre las variables, se aplicó el coeficiente de Spearman sobre los puntajes globales y sus dimensiones. Los resultados confirmaron la correlación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral.

Tabla 4. Correlaciones de Spearman entre Burnout y Calidad de Vida (N=102)

Relación de Variables	Coeficiente (r_s)	Significancia (p-valor)	Interpretación Estadística
Calidad de Vida Total vs. Índice de Burnout	-0,3953	< 0,001	Relación Inversa Significativa



CVT Total vs. Agotamiento Emocional	-0,3077	0,0016	Relación Negativa Moderada
CVT Total vs. Despersonalización	-0,2554	0,0095	Relación Negativa Débil
CVT Total vs. Realización Personal	+0,4374	< 0,001	Relación Directa Fuerte

Fuente: *Elaboración propia (2026)*

El valor de $r_s = -0,3953$ con una significancia de $p < 0,001$ permitió establecer que el incremento del síndrome de burnout redujo de manera proporcional la calidad de vida laboral percibida por los docentes. Resultó notable que la Realización Personal presentara la correlación más robusta ($r_s = 0,4374$), indicando que el sentimiento de logro profesional fue el principal motor de la satisfacción y el bienestar en la institución.

La dimensión de Agotamiento Emocional en el cuestionario de Maslach reveló posibles causas como la sobrecarga de trabajo, vinculando altos niveles de agotamiento con una carga laboral excesiva y la falta de recursos, donde la carencia de herramientas adecuadas pudo contribuir al agotamiento al enfrentar desafíos constantes. Esta evidencia fue consistente con lo planteado por Pujol-Cols (2021) quien identificó que las jornadas demandantes influyeron negativamente en los aspectos cognitivos y emocionales del equipo docente.

La información presenta una tensión entre la estabilidad institucional y la adaptación funcional de los docentes; es esa tensión la que probablemente está conectada con la insatisfacción, el bajo soporte y el estancamiento en el desarrollo de los docentes, lo que está de alguna manera generando un desgaste continuo. Esta situación no corresponde a la dimensión individual, sino que sugiere un modelo académico que da prioridad a las actividades asignadas, sin dar el reconocimiento simbólico que los docentes esperan, merecen y necesitan.

A esto se suma el peso del agotamiento emocional y una baja administración del tiempo, que favorece una desconexión progresiva con el trabajo, expresándose justamente en formas de despersonalización, este distanciamiento funciona como una estrategia de defensa, lo cual representa un riesgo para el rendimiento del aprendizaje



y el clima escolar.

En cuanto a la dimensión de Realización Personal, los hallazgos apuntan a una insatisfacción laboral que limita la percepción de logro. La baja realización puede entenderse como consecuencia de la falta de reconocimiento, de metas profesionales no alcanzadas o de condiciones institucionales que no favorecen el desarrollo. Al contrastarlo con la teoría del Intercambio social, se evidenció un desequilibrio donde el personal docente percibieron que su cuota profesional superó la retribución y bienestar organizacional. En este sentido, tanto la escasa valoración del trabajo como el débil soporte institucional terminan afectando la motivación y el sentido de logro en el ejercicio docente.

A esto se le añade que se evidencia una inadecuada administración del tiempo libre, lo cual no permite una adecuada desconexión del ámbito laboral. Realizando una mirada crítica, podemos entender que el burnout no es un fenómeno aislado, sino que es el resultado de una amalgama de condiciones tanto externas como internas tanto laborales y subjetivas que impactan de manera negativa en la calidad de vida, el bienestar y la relación con la institución.

Conclusiones

Los resultados generales de la investigación muestran que los docentes universitarios presentan un nivel de burnout crítico, marcado principalmente por una baja realización personal (74,51%) y una insatisfacción laboral estructural (98,04%) lo cual incide negativamente en la percepción del bienestar, configurándose como un fenómeno complejo y multidimensional, atravesado tanto por factores individuales como organizacionales.

La combinación de una Despersonalización Alta (52,94%) y una Realización Personal Baja (74,51%) especialmente en las carreras de Medicina y Enfermería configuran un perfil de "Burnout Clínico". Los docentes no solo están cansados, sino que han perdido el vínculo emocional con su labor y la percepción de éxito en su carrera, lo que confirma una relación estructuralmente negativa con su calidad de vida laboral y ponen en riesgo la calidad del proceso educativo.



El análisis inferencial mediante el coeficiente de Spearman ($r_s = -0,3953$; $p < 0,001$) valida la relación: a mayor burnout, menor calidad de vida laboral. La correlación más consistente identificada se da entre la Realización personal y la satisfacción laboral donde se demuestra que el bienestar depende de la percepción de éxito y del reconocimiento de su labor. De igual manera, la puntuación mínima en la administración del tiempo actúa como un detonante del desgaste, imposibilitando la recuperación necesaria para los y las docentes.

Los resultados de esta investigación están alineados con las teorías que explican que el burnout es un proceso gradual y multifactorial, y que no es solo un problema individual.

El estudio se ha limitado a una Universidad privada de la ciudad de Guayaquil, nos obstante, las interrogantes planteadas abren el abanico para replicar el mismo tipo de estudio en otro tipo de instituciones educativas. Debido al uso de instrumentos validados aplicados a una muestra representativa, la investigación cuenta con rigor metodológico.

Una interesante arista que se presenta resultado de esta investigación es analizar este tipo de datos desde un enfoque de género y cómo las responsabilidades influyen en la manifestación del síndrome, ya que la muestra en su mayoría es femenina (62.7%).

Finalmente, se puede aseverar que existe un riesgo latente en el personal docente. Los niveles altos de insatisfacción que se han reportado demandan una revisión e intervención urgente en políticas de conciliación vida laboral-familiar.

Esto confirma que abordar de manera integral la relación entre estrés crónico y soporte organizacional es fundamental para garantizar entornos laborales más saludables y sostenibles y la importancia de que el estudio del bienestar psicosocial debe ser continuo, en función de los cambios que atraviesa la educación superior.

Referencias

Baltazar, V., Chanca, E., & Roque, P. (2024). Síndrome de Burnout en docentes del centro preuniversitario de la Universidad Nacional del Centro de Perú. *Revista*



- Ciencia Latina*, 8(3), 4673-4686.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11677
- Caballero, M., & Nieto, L. (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Entramado*, 11(1), 124-134.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21105>
- Castillo, S., & Alfaro, A. (2023). Síndrome de burnout: un análisis desde el ámbito organizacional. *Revista Científica SEARCHING de Ciencias Humanas y Sociales*, 4(2), 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.46363/searching.v4i2.5>
- Clavijo, M. (2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *Ciencia Latina Internacional*, 7(2), 9499-9510.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6050
- Deroncele-Acosta, A., Gil-Monte, P., Norabuena-Figueroa, R., & Gil-LaOrden, P. (2023). Burnout en docentes universitarios: evaluación, prevención y tratamiento. *Revista Venezolana de Gerencia*(10), 936-953.
<https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.5>
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. (2019). The undergraduate self-perception of employability: human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in Higher Education*, 44(4), 599-614.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1387107>
- González, O., Castellanos, M., & Bolaños, J. (2021). Crisis en la identidad profesional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(64), 180-207.
<https://doi.org/https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n64a8>
- González, R., Hidago, G., Salazar, J., & Preciado, M. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia y Trabajo*, 12(36), 332-340.
- Gurumendi, I., Panunzio, A., Calle, M., & Borja, M. (2021). Síndrome burnout en docentes universitarios. *RECIMUNDO*, 5(3), 205-219.
[https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(2\).julio.2021.205-219](https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(2).julio.2021.205-219)
- Jarrín, G., Moya, I., Patiño, M., & Barandica, A. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 7(2), 183-197.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23857/pc.v7i1.3579>
- Leiter, M. P. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.4030090402>



- Llaure, E. (2025). La recompensa y satisfacción laboral en contextos organizacionales: Una revisión sistemática. *ARANDU UTIC*, 12(1), 3327-3351. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0001-8915-3377>
- Martin, M., Agüero, E., & Dávila, R. (2024). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en docentes universitarios de Ciencias de la Salud. *PROHOMINUM. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 6(2), 1-16. <https://doi.org/PROHOMINUM>. Revista de Ciencias Sociales y Humanas
- Organización Mundial de la Salud. (19 de mayo de 2019). *El agotamiento laboral, un "fenómeno ocupacional": Clasificación Internacional de Enfermedades*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Pujol-Cols, L. (2021). Demandas laborales y burnout: Un estudio descriptivo. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 402-421. <https://doi.org/https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.160.4088>.
- Roa, F., & González-Puebla, F. (2022). Revisión de investigaciones sobre riesgo psicosocial en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Educación*(86), 193-210. <https://doi.org/https://doi.org/10.17227/rce.num86-12511>
- Serafín, J., Monserrat, A., Martínez, R., & García, M. (2024). Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en una universidad pública. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 13(37), 1-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.36677/recai.v13i37.22639>
- Socorro, J. (2024). Factores de Riesgos Psicosociales y Psicológicos en los Docentes Universitarios. *Ciencia Latina Sociales y Humanas*, 8(6), 5825-5845. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15288