

Análisis comparativo de los niveles de Burnout en el personal docente de la facultad de ciencias empresariales de la UTMACH

Comparative analysis of Burnout levels in the educators of the faculty of business sciences of UTMACH

Nelson Jacinto Sosa-Arias¹
Universidad Técnica de Machala
nsosa1@utmachala.edu.ec

Cristopher Javier Gualpa-Torres²
Universidad Técnica de Machala
cgualpa1@utmachala.edu.ec

Iddar Iván Jaya-Pineda³
Universidad Técnica de Machala
ijaya@utmachala.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2025.5.3531

V10-N5 (sep-oct) 2025, pp 777-790 | Recibido: 05 de septiembre del 2025 - Aceptado: 08 de octubre del 2025 (2 ronda rev.)

1 ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-7391-8394>. Estudiante de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Machala.

2 ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-0323-8729>. Estudiante de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Machala.

3 ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3022-9730>. Magíster en Administración de Empresas. Docente en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Machala.

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

Los estudios sobre burnout han crecido considerablemente debido a los cambios constantes del entorno y el impacto que este trastorno tiene sobre la salud pública. Sin embargo, los estudios locales son escasos demostrando una falta de interés por abordar esta problemática en Ecuador. Por consiguiente, esta investigación centra su atención en el personal docente de la Universidad Técnica de Machala (UTMACH). A partir del modelo de las demandas y recursos laborales y la evolución de la teoría del burnout desarrollada por Christina Maslach, se plantea como objetivo incidir en la gestión de riesgos psicosociales mediante el diagnóstico de la prevalencia de burnout en los docentes. Se desarrolla una investigación descriptiva con enfoque cuantitativo, de corte transversal y no experimental. La población de estudio la conformó un cuerpo colegiado de 101 docentes universitarios. Para el diagnóstico del burnout se aplicó el instrumento Maslach Burnout Inventory – Educator Survey (MBI – ES). Los principales hallazgos fueron una baja prevalencia de este trastorno con una alta presencia de agotamiento emocional en los hombres y de cinismo en las mujeres. Aunque otros estudios reportaron brechas tecnológicas a razón de la edad, en esta investigación se descartó la asociación con el burnout. En conclusión, el nivel de burnout en los docentes de la facultad de ciencias empresariales (FCE) de la UTMACH es bajo, pero se encuentra en una etapa decisiva que antecede a la agudización del mismo.

Palabras clave: burnout; modelo de las demandas y recursos laborales; riesgos psicosociales; agotamiento emocional.

ABSTRACT

Studies on burnout have grown considerably due to constant changes in the environment and the impact this disorder has on public health. However, local studies are scarce demonstrating a lack of interest in addressing this issue in Ecuador. Therefore, this research focuses on the teaching staff at the UTMACH. Based on the model of job demands and resources and the evolution of burnout theory developed by Christina Maslach, the objective is to influence the management of psychosocial risks by diagnosing the prevalence of burnout among teachers. A descriptive, quantitative, cross-sectional, and non-experimental study was conducted. The study population consisted of a collegiate body of 101 university teachers. The MBI-ES was used to diagnose burnout. The main findings were a low prevalence of this disorder with a high presence of emotional exhaustion in men and cynicism in women. Although other studies reported technological gaps due to age, this research ruled out any association with burnout. In conclusion, the level of burnout among teachers at the FCE at UTMACH is low, but it is at a critical stage that precedes its worsening.

Key words: burnout; model of labor demands and resources; psychosocial risks; emotional exhaustion.

Introducción

La COVID-19 trajo consigo cambios importantes en el sector de la educación y marcó un precedente histórico, la transición hacia la virtualidad. Haciendo un repaso de los hechos, durante los primeros meses de pandemia el mundo fue sometido a un confinamiento que paralizó la mayoría de actividades, entre ellas las de formación académica. Sin embargo, la globalización y la evolución tecnológica brindaron la oportunidad de cambiar el espacio donde se producían estas actividades para que puedan ser desarrolladas desde donde docentes y docentes se encontraban confinados (Mora et al., 2021; Toala y Alpízar, 2021). Pero no toda la población se encontraba preparada para llevar sus actividades hacia la virtualidad por limitaciones como la falta de acceso a internet, carencia o mal estado de los dispositivos tecnológicos, dificultad para manejar las plataformas digitales, e incluso la incomodidad generada por la exposición prolongada a la nueva modalidad de estudio virtual (Torres-Hernández y Lozano-Suárez, 2023).

Cabe recalcar que la pandemia afectó gravemente a la psiquis de la población produciendo los índices más altos de psicopatologías como estrés, depresión y ansiedad. Es decir, además de los desafíos que representó la transición hacia la virtualidad para las personas inmersas en el sector educativo, la incertidumbre del entorno dilapidaba su salud mental (Toala y Alpízar, 2021). No obstante, cuando la pandemia parecía estar controlada se producían nuevos brotes y aparecían otras variantes de COVID-19, aumentando el desasosiego y prolongando principalmente el estrés. Analizando esta situación desde el ámbito organizacional, se concluye que los riesgos psicosociales detonaron y se convirtieron en el principal desafío para la gestión del talento humano. En tal sentido, los docentes fueron uno de los puestos de trabajo más afectados (Pagan-Garbín et al., 2024; Peláez-Fernández et al., 2022).

Desde ese instante hasta la actualidad la sociedad ha experimentado un sinnúmero de

acontecimientos internacionales y locales que continúan inestabilizando el entorno educativo y exponiendo a los docentes a episodios de estrés (Moreno-Lucas et al., 2023). Se puede mencionar la inseguridad dentro de los planteles educativos como el más reciente factor estresor de alto grado de peligrosidad, pues las estructuras de los grupos delictivos se encuentran formadas por adolescentes y jóvenes, las instituciones y docentes son sometidos al pago de “vacunas” para permitirles continuar con sus actividades, e incluso los profesores son amedrentados para aprobar a los miembros de las bandas delictivas que se encuentran estudiando. A esto se debe agregar que el comportamiento de los estudiantes se ha cargado de hostilidad y una actitud desafiante.

El estrés laboral prolongado tiene diferentes repercusiones tanto en la salud mental como en el desempeño de los trabajadores, en este caso de los docentes. Sin embargo, esto puede empeorar cuando se convierte en estrés crónico. A su vez, el estrés crónico se puede transformar en *burnout*, un fenómeno más complejo con repercusiones **aún más severas**. Las características actuales del entorno educativo y la presencia elevada de factores estresores han motivado al desarrollo de esta investigación que tiene por objetivo incidir en la gestión de riesgos psicosociales mediante el diagnóstico de la prevalencia de *burnout* en los docentes de la FCE de la UTMACH.

Luego de haber explorado la problemática se aborda el modelo de demandas y recursos laborales, cómo está relacionada con el *burnout* y las dimensiones que este comprende, las variables asociadas según la literatura y la prevalencia de este trastorno en otras latitudes. En tal sentido, para explicar el modelo de demandas y recursos laborales se tiene que recurrir a la perspectiva de Jones y Fletcher (2003), quienes reconocen que las demandas son las necesidades que existen en el entorno y deben ser atendidas, mientras que, los recursos son inherentes a la capacidad que tienen las personas para atender estas demandas.

En el ámbito laboral, Schaufeli y Bakker (2004) explican que para atender las demandas

del entorno se deben realizar esfuerzos físicos o psicológicos, ya sea cognitivos o emocionales, lo cual representa un costo también del tipo físico o psicológico para el trabajador. Por otra parte, los recursos abarcan los aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales de los que disponen los trabajadores y les permite reducir las demandas del trabajo y sus costos implícitos. De aquí surge, entonces, la premisa que a juicio de los autores de esta investigación configura el modelo de demandas y recursos laborales, en la simetría se encuentra armonía. Es decir, cuando los recursos alcanzan para cubrir las demandas del trabajo, los trabajadores cumplen con sus responsabilidades adecuadamente, caso contrario, empiezan a experimentar depresión, ansiedad, estrés o *burnout*.

Por su parte, el término *burnout* fue utilizado en el área de la psicología por primera vez en la década del 70 por Herbert Freudenberger (1974, 1975), y luego desarrollado ampliamente por Christina Maslach (1976). El propósito de este término fue describir un conjunto de afectaciones que padecían los trabajadores que estaban en constante contacto con las personas, entendiéndose que las profesiones de servicios humanos eran más propensas a padecer estrés crónico por la exposición prolongada a sentimientos negativos de las personas que atienden. Desde el modelo de demandas y recursos laborales, las condiciones del entorno de las profesiones de servicios humanos son muy demandantes respecto a los recursos que poseen para enfrentarlas (Maslach y Jackson, 1981).

Los principales desafíos que enfrenta la docencia en las universidades están relacionados con los cambios de las políticas educativas y con el comportamiento, emociones y necesidades académicas específicas de cada estudiante (Anton y Van Ryzin, 2024). Además, los estudiantes universitarios generalmente se encuentran en una etapa crítica donde las responsabilidades y emociones son muy cambiantes y afectan considerablemente su estabilidad mental y la toma de decisiones (Dumitrescu y de Caluwé, 2024). Así también, se han identificado estragos como la renuncia silenciosa, término utilizado para describir cuando los docentes se limitan a

cumplir con sus tareas básicas (Dilekçi et al., 2025), el deterioro de la salud física (Madigan et al., 2023), y la disminución de la satisfacción laboral (Wang et al., 2024).

Por otra parte, Holmström et al. (2023) observaron que, aunque los docentes parecían estar bastante comprometidos con su trabajo, habían ciertos patrones que no encajaban con su comportamiento, sino con los síntomas de *burnout*. Esto destaca la importancia de los diagnósticos en las universidades como parte de los planes de prevención de la salud mental y gestión de los riesgos psicosociales debido a la complejidad de los trastornos como el *burnout*. Incluso el incremento progresivo del *burnout* ha llevado a considerarlo como un problema de salud pública (Madigan et al., 2023).

Maslach et al. (2001) identificaron que el *burnout* está compuesto por las siguientes tres dimensiones: El agotamiento, siendo el síntoma más común, descrito como la falta de energía, presencia de fatiga y desgaste psicológico. La despersonalización, o conductas de distanciamiento con el trabajo, provoca que el trabajador ignore sus responsabilidades y cuestione su importancia. Finalmente, la ineficacia, la cual genera en el trabajador una sensación de incapacidad para cumplir con sus responsabilidades, lo desmotiva y reduce su desempeño laboral. En estudios posteriores la traducción al castellano cambió el nombre de la dimensión despersonalización por cinismo (Bresó et al., 2007).

La naturaleza del *burnout* como un trastorno multidimensional permite clasificar los perfiles de quienes lo padecen como sobrecargado cuando el agotamiento emocional es alto, desconectado cuando el cinismo es alto, ineficaz cuando la ineficacia es alta, quemado por el trabajo para quienes tienen puntuaciones altas en todas las dimensiones, y comprometidos para aquellos que no se han visto afectados en ninguna de las dimensiones (Leiter y Maslach, 2016). Esta clasificación concuerda con el modelo de las ocho fases del *burnout* (Ver la tabla 1) de Golembiewski et al. (1983). Al analizar estas teorías en conjunto se observa que el perfil

del trabajador cambia conforme se agudiza el síndrome de *burnout* (Ver la figura 1).

Tabla 1

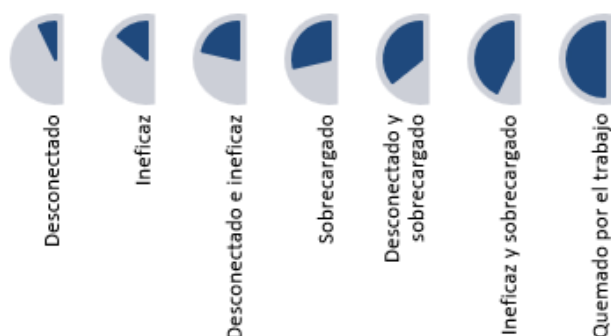
Modelo de las ocho fases del burnout

Fases	Cinismo	Ineficacia	Agotamiento emocional
1	No	No	No
2	Sí	No	No
3	No	Sí	No
4	Sí	Sí	No
5	No	No	Sí
6	Sí	No	Sí
7	No	Sí	Sí
8	Sí	Sí	Sí

Nota: Esta tabla es una adaptación de la tabla 4 del estudio de Golembiewski et al. (1983, p. 471).

Figura 1

Modelo de burnout de Golembiewski et al. (1983)



Nota: Antes de la primera fase cuando el trabajador se siente desconectado, éste se siente comprometido y no presenta niveles altos en ninguna de las dimensiones del *burnout*.

Respecto a las variables asociadas con el *burnout*, se identificaron estudios empíricos donde el trastorno presentó diferencia de medias estadísticamente significativas en correlaciones con variables sociodemográficas como, por ejemplo, la edad debido a que en un entorno digitalizado se torna más complejo para los docentes más longevos adaptarse a las nuevas tecnologías (Pagan-Garbín et al., 2024). De aquí surge la siguiente hipótesis de investigación.

H1: Los docentes de mayor edad padecen niveles más altos de *burnout*.

El tiempo es una variable que determina la cantidad de exposición a los factores estresantes, por lo que se presume que las personas que llevan más años desempeñándose como docentes deben tener niveles más altos de *burnout* (Szigeti et al., 2023). En lo que respecta al tiempo de docencia en la universidad, es necesario diferenciar entre el tiempo que se lleva ejerciendo como docente, que puede interrumpirse periódicamente mientras la persona se dedica a otra actividad, del tiempo que lleva ejerciendo la docencia como la más reciente actividad. Se hace esta diferenciación porque las demandas en los contextos varían y el *burnout* está relacionado con el esfuerzo físico y psicológico que realiza el profesional. De aquí surge la otra hipótesis de investigación.

H2: Las personas que llevan más tiempo ejerciendo la docencia tienen niveles más altos de *burnout*.

H3: Las personas que llevan más tiempo siendo docentes como su última profesión tienen niveles más altos de *burnout*.

Finalmente, también se ha encontrado asociación con la carga de trabajo (Saltos-Bernal et al., 2023). Esta variable describe las demandas que tienen los docentes que van más allá de las necesidades del alumnado, es decir, comprenden las otras responsabilidades que se asignan como, por ejemplo, liderar proyectos o semilleros de investigación, entre otras actividades. En tal sentido, cuando existe una percepción de equidad respecto a la carga de trabajo, el personal docente tiene menos probabilidad de padecer *burnout* porque las demandas del entorno son relativamente bajas o asume que requiere de pocos recursos para atenderlas. La hipótesis que surge se describe a continuación.

H4: Los niveles de *burnout* son menores cuando los docentes consideran que la carga de trabajo es equitativa y justa.

Como antes se manifestó, el *burnout* fue asociado inicialmente con las profesiones de

servicios humanos debido a la intensidad que caracteriza la dinámica de la atención que brindan puestos de trabajo como policías, profesores, enfermeras, etc. En tal sentido, el primer instrumento diagnóstico de *burnout* denominado *Maslach Burnout Inventory (MBI)* fue desarrollado por Maslach y Jackson (1981) y su aplicación era general para todas las profesiones de servicios humanos. Posteriormente, este fue readaptado por Maslach et al. (1997) para diagnosticar el *burnout* en profesiones puntuales, entre ellos para los docentes, apareciendo así el instrumento *MBI – Educators Survey (ES)*. Estos instrumentos destacan en la literatura especializada por sus excelentes propiedades psicométricas (Madigan et al., 2023; Peláez-Fernández et al., 2022; Torres-Hernández y Lozano-Suárez, 2023; Wang et al., 2024).

La evidencia empírica demuestra que la prevalencia del *burnout* difiere en cada escenario. Por ejemplo, el cinismo es la dimensión más afectada en los profesores de las instituciones educativas del Pacífico Noroeste en Estados Unidos (Anton y Van Ryzin, 2024), y el agotamiento emocional en los docentes de la región sureste de España (Moreno-Lucas et al., 2023); mientras que los docentes de China aman su trabajo, pues a medida que enseñan a grados superiores disminuyen los casos de agotamiento emocional (Chen et al., 2025). Por otra parte, un estudio en el Reino Unido determinó una prevalencia media-alta de *burnout* en los docentes universitarios (Fitzsimons y Smith, 2025). Independientemente de estas diferencias, la literatura concuerda en que los niveles de *burnout* han incrementado en los últimos años (Holmström et al., 2023).

En Ecuador son pocos los estudios sobre *burnout* en los docentes, pese a la relevancia de esta profesión en el contexto actual de inseguridad. Por su parte, Toala y Alpízar (2021) identificaron que en los docentes de una institución educativa de Manabí prevalecía el *burnout* en un nivel medio alto, especialmente en la dimensión agotamiento emocional. Así mismo, Mora et al. (2021) observaron que en Quito se replicó una situación similar de mayor agotamiento emocional en los docentes de

Educación Básica. Por otra parte, Saltos-Bernal et al. (2023) destacan que los docentes de la ESPOL tienen una escasa prevalencia de *burnout* en todas sus dimensiones.

Método

Esta investigación es de tipo descriptiva y tuvo un enfoque cuantitativo, de corte transversal y no experimental, se utilizó el *MBI-ES* para diagnosticar el *burnout* sin intervenir ni manipular la opinión de los participantes. El instrumento fue replicado a través de la plataforma Formularios de Google, las respuestas se descargaron y depuraron en la hoja de cálculo. Los análisis estadísticos se desarrollaron en el software IBM SPSS Statistics, utilizando los estadísticos descriptivos de frecuencia, media, valores mínimos y máximos, también se usó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para determinar cuándo emplear las correlaciones de Pearson y Spearman, y se empleó Chi-cuadrado para establecer asociaciones entre variables de tipo nominal y ordinal.

El estudio se realizó en la FCE de la UTMACH cuya plantilla docente asciende a 101 profesores, independientemente de su tipo de contrato. Se eligió esta población debido a la proximidad de los autores de esta investigación, pues al ser estudiantes y docentes de esta institución educativa se facilitó la obtención de la autorización para levantar la información. Todo el personal docente participó del estudio. La población estuvo conformada en su mayor parte por hombres (64,4%) que mujeres (35,6%). La edad promedio de los docentes es de 42 años y 3 meses, llevan ejerciendo la docencia alrededor de 8 años y 3 meses, y siendo docentes como su última profesión por aproximadamente 7 años y 6 meses.

Se utilizó la traducción al español del *MBI-ES* realizada por Seisdedos (1997). El instrumento consta de 22 ítems distribuidos de la siguiente manera: Agotamiento emocional (Ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20), cinismo (Ítems 5, 10, 11, 15 y 22), e ineficacia (Ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21). Los ítems se responden a través de una escala tipo Likert de siete puntos donde 0

es “Nunca”, 1 es “Alguna vez al año o menos”, 2 es “Una vez al mes o menos”, 3 es “Algunas veces al mes”, 4 es “Una vez a la semana”, 5 es “Varias veces a la semana”, y 6 es “A diario”. Estas puntuaciones se invierten para la dimensión ineficacia. La dimensión agotamiento emocional puede alcanzar una puntuación máxima de 54 puntos, el cinismo 30 puntos, y la ineficacia 48 puntos. Los rangos que definen los niveles bajo, medio y alto se muestran a continuación en la tabla 2.

Tabla 2

Rangos de puntuaciones de las dimensiones de burnout

Niveles	Agotamiento emocional	Cinismo	Ineficacia
Alto	> 26	> 9	> 39
Medio	19 – 26	6 – 9	31 – 39
Bajo	< 19	< 6	< 31

Para garantizar el cumplimiento de los estándares éticos de investigación se excluyó del diagnóstico al autor de esta investigación quien se desempeña como docente de la FCE de la UTMACH, puesto que su conocimiento teórico y de la forma de evaluación del instrumento puede sesgar la información proporcionada, y así también evitar posibles conflictos de intereses. Los instrumentos fueron aplicados durante horas de descanso para evitar que las respuestas de los docentes sean alteradas por emociones que se puedan generar durante el horario de clase. Ninguno de los participantes fue expuesto a riesgos físicos o psicológicos. Los resultados individuales de los instrumentos no fueron compartidos con ningún tercero, solo el diagnóstico será entregado a la UTMACH.

Resultados

Diagnóstico del *burnout* en el personal docente

La aplicación del *MBI-ES* permitió conocer que la presencia de *burnout* en los pedagogos de la FCE de la UTMACH es muy baja (2,97%). Al desagregar la población en razón del sexo, se observa que ninguna docente mujer está quemada por el trabajo. Este análisis remarca que en la población de estudio solamente

los hombres padecen *burnout*, alcanzando una prevalencia del 4,6% en este grupo. Sin embargo, se demostró mediante la prueba Chi-cuadrado que el sexo no está asociado con la presencia de *burnout* ($p = .305$).

Para comprender mejor el espectro de este trastorno se procede a evaluar cada una de sus dimensiones. De acuerdo con las puntuaciones medias expuestas en la figura 2, los docentes están experimentando niveles altos de agotamiento emocional y cinismo, y niveles bajos de ineficacia. Al desagregar la población en razón del sexo, en la figura 3 se observa un patrón similar con puntuaciones medias de los hombres ligeramente superiores a las de las mujeres en todas las dimensiones.

Figura 2

Media de las dimensiones del burnout

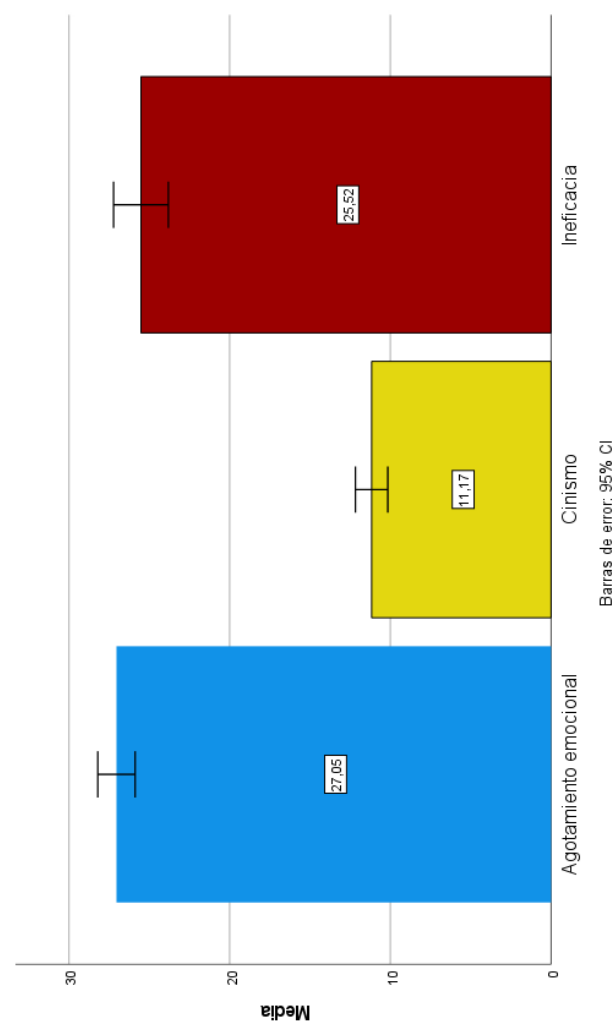
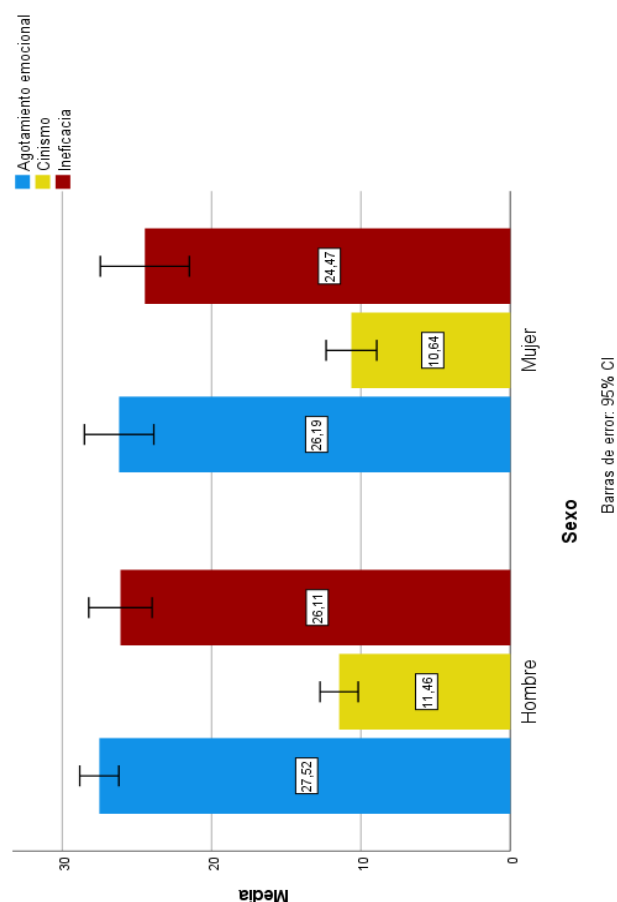


Figura 3

Media de las dimensiones del burnout, por sexo



Se utilizó la prueba de Chi-cuadrado para determinar si la variable sexo está asociada con cada dimensión del *burnout*. Los resultados del valor p de la tabla 3 indican que el sexo tiene un efecto significativo únicamente en el agotamiento emocional. La tabla 4 evidencia que los docentes hombres de la FCE de la UTMACH conforman el segmento poblacional que padece niveles más altos de agotamiento emocional respecto a las mujeres.

Tabla 3

Prueba Chi-cuadrado entre el sexo y las dimensiones del burnout

Dimensiones	V de Cramer	Significación exacta bilateral
Agotamiento emocional	,275	.024
Cinismo	,126	.455
Ineficacia	,155	.292

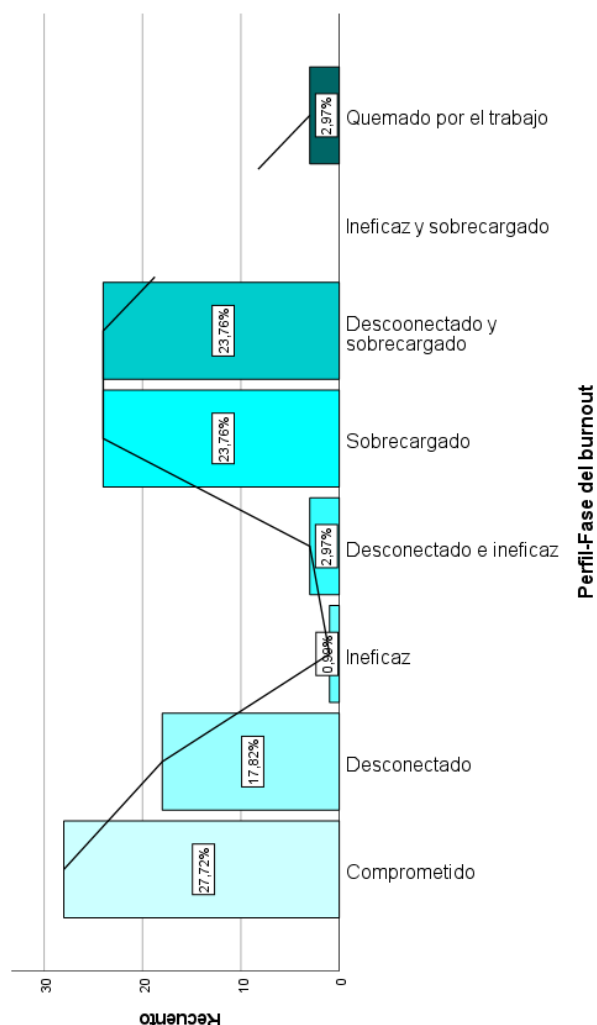
Tabla 4

Tabla cruzada entre el sexo y el agotamiento emocional

	Bajo Medio	Agotamiento emocional		Total
		Bajo	Medio	
Sexo	Recuento	2	28	35
	% dentro de Sexo	3,1%	43,1%	53,8%
	% dentro de Agotamiento emocional	22,2%	68,3%	68,6%
	% del total	2,0%	27,7%	34,7%
				64,4%
Mujer	Recuento	7	13	16
	% dentro de Sexo	19,4%	36,1%	44,4%
	% dentro de Agotamiento emocional	77,8%	31,7%	31,4%
	% del total	6,9%	12,9%	15,8%
				35,6%
Total	Recuento	9	41	51
	% dentro de Sexo	8,9%	40,6%	50,5%
	% dentro de Agotamiento emocional	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	8,9%	40,6%	50,5%
				100,0%

Como última etapa del diagnóstico se analizaron las combinaciones de las puntuaciones altas en cada dimensión para determinar en qué fase de *burnout* se encuentran los docentes de la FCE de la UTMACH. El principal hallazgo evidenciado en la figura 4 es que no hay docentes atravesando la séptima fase o, en otras palabras, que se perciban como ineficaces y se sientan sobrecargados al mismo tiempo. Por otra parte, se observa que la mayor proporción del profesorado se encuentra comprometido (27,72%), siendo este el nivel más bajo del *burnout*. Se demostró mediante la prueba Chi-cuadrado que el sexo no está asociado con las fases del *burnout* ($p = .305$).

Figura 4
Distribución de los casos por fase del burnout



Asociación entre la edad y el *burnout*

Para determinar si existe asociación entre la edad y el *burnout*, se contrasta con las fases del trastorno en la que se encuentran los docentes. En tal sentido, en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se obtuvo un valor $p = .054$ para la edad, y un valor $p < .001$ para las fases del *burnout*; esto indica que los datos de la edad tienen una distribución normal, pero los datos de las fases del *burnout* no. Por lo tanto, la asociación entre estas variables se realizará a través de la prueba no paramétrica de Spearman. Al realizar la correlación de Spearman se obtuvo un valor $p = .487$ mediante el cual se acepta la hipótesis nula, es decir, se descarta que la edad influya en la aparición del *burnout* del profesorado de la FCE de la UTMACH.

Una reflexión más profunda se realiza al analizar la influencia de la edad en la aparición del agotamiento emocional, cinismo, o ineficacia. Al someter las puntuaciones obtenidas en cada dimensión a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se obtuvieron un valor $p = .141$ para el agotamiento emocional, y $p < .001$ para las otras dos dimensiones. Esto indica que, al no tener una distribución normal las puntuaciones del cinismo y la ineficacia se debe utilizar la prueba no paramétrica de Spearman. Por otra parte, en el agotamiento emocional se encontró una distribución normal de las puntuaciones, lo que precisa utilizar la prueba paramétrica de Pearson.

En las pruebas de correlación entre la edad y las dimensiones del *burnout* se obtuvieron valores $p = .840$ en agotamiento emocional, $p = .342$ en cinismo, y $p = .328$ en ineficacia. Todos estos resultados aceptan la hipótesis nula, por lo tanto, se determina que la edad no es un factor que afecte en el desarrollo de algunas de las dimensiones del *burnout* en los docentes de la FCE de la UTMACH.

Asociación entre los años ejerciendo la docencia y el *burnout*

Los docentes de la FCE de la UTMACH tienen en promedio 8 años 3 meses ejerciendo la docencia. En el caso de los hombres el tiempo promedio oscila los 7 años 11 meses mientras que, las mujeres llevan más tiempo en esta profesión con una media de 8 años 11 meses. En los hombres, el docente con menor trayectoria lleva 1 año de su vida ejerciendo esta profesión, y el de mayor experiencia lo ha hecho durante 21 años. En las mujeres, la docente con menor trayectoria lleva 2 años de su vida ejerciendo esta profesión, y la de mayor experiencia lo ha hecho durante 16 años.

Con base en los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable fases del *burnout* se precisa nuevamente hacer uso de la correlación de Spearman. Esta prueba entregó un valor $p = .518$. Esto demuestra que los años ejerciendo la docencia no influyen en la aparición del *burnout* en los docentes. Para

hacer el análisis en contraste con cada dimensión del *burnout*, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov a la variable años ejerciendo la docencia y se obtuvo un valor $p = .011$. Por consiguiente, todas las correlaciones se realizarán a través de la prueba no paramétrica de Spearman.

Los valores de la significancia estadística de la correlación de Spearman fueron $p = .482$ en agotamiento emocional, $p = .837$ en cinismo, y $p = .390$ en ineficacia. Estos resultados demuestran que no hay la suficiente evidencia para determinar que los años ejerciendo como docentes influyen en la aparición de niveles altos en cualquiera de las dimensiones del *burnout*.

Asociación entre los años ejerciendo la docencia como última profesión y el *burnout*

Los docentes de la FCE de la UTMACH tienen en promedio 7 años 6 meses ejerciendo la docencia como su última profesión. En el caso de los hombres el tiempo promedio oscila los 7 años 6 meses mientras que, las mujeres llevan un poco más de tiempo en esta profesión con una media de 7 años 9 meses. En los hombres, el docente con menor tiempo ha ejercido 1 año, y el de mayor tiempo lo ha hecho durante 19 años. En las mujeres, la docente con menor tiempo ha ejercido durante 2 años, y la de mayor tiempo lo ha hecho durante 15 años.

De igual manera que en la sección anterior, se aplicó la prueba no paramétrica de Spearman obteniendo un valor $p = .739$. Este resultado también descarta la asociación entre los años ejerciendo la docencia como última profesión con la aparición de *burnout*. Por otra parte, la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para la variable años ejerciendo la docencia como última profesión entregó un valor $p = .007$, indicativo de distribución no normal de los datos. Por consiguiente, todas las correlaciones entre esta variable y las dimensiones del *burnout* se van a realizar a través de la prueba no paramétrica de Spearman.

Mediante la prueba de correlación se conocieron los valores $p = .598$ para agotamiento

emocional, $p = .986$ para cinismo, y $p = .958$ para ineficacia. Estos resultados aceptan la hipótesis nula, es decir, se descarta que la cantidad de años que llevan ejerciendo la docencia como última profesión tampoco influyen en la aparición de las dimensiones del *burnout*.

Asociación entre la carga de trabajo y el *burnout*

La carga de trabajo se trató como una variable dicotómica, donde los docentes de la FCE de la UTMACH debían expresar su percepción como justa y equitativa a través de una respuesta de sí o no. Por esta razón se recurrió a la prueba Chi-cuadrado para determinar si existe asociación con las fases del *burnout*, obteniendo un valor $p = .176$. Este resultado descarta una asociación entre la carga de trabajo y el desarrollo del *burnout*. Se realizó el mismo procedimiento, pero esta vez entre la carga de trabajo y cada dimensión del *burnout*. Se obtuvieron los valores $p = .303$ para agotamiento emocional, $p = .233$ para cinismo, y $p = .677$ para ineficacia. Estos resultados también descartan la asociación entre la carga de trabajo y las dimensiones del *burnout*.

Discusión

El *burnout* es un fenómeno dinámico que se desarrolla de diferentes formas en cada latitud, independientemente si es en una región de un mismo país o en una universidad de una misma provincia como se demostró en esta investigación. Los antecedentes datan que los diagnósticos logran ser confiables, pero no contundentes al momento de indicar que un factor en particular es el estresor responsable de agudizar el *burnout*. En tal sentido, las correlaciones comprobadas en este estudio no deben ser empleadas para la generalización del problema, sino utilizadas como punto de partida para la gestión de los riesgos psicosociales y adecuación del entorno laboral de los docentes de la FCE de la UTMACH.

Los resultados de este estudio han revelado hallazgos que difieren con aquellos que datan en otras investigaciones. Cabe recalcar que el desarrollo de este estudio estuvo

motivado por el creciente aumento del *burnout* en el personal docente (Holmström et al., 2023; Pagan-Garbín et al., 2024; Peláez-Fernández et al., 2022), aunque en ciertas latitudes su prevalencia era relativamente baja (Chen et al., 2025). Se presumía que en Ecuador el *burnout* tenía una prevalencia medio-alta (Mora et al., 2021; Toala y Alpízar, 2021), sin embargo, esta investigación reveló que en los docentes de la FCE de la UTMACH es escasa la presencia de este trastorno, afectando a tan solo el 2,97% del cuerpo colegiado.

En tal sentido, existe similitud con los estudios de Saltos-Bernal et al. (2023) realizado en Ecuador y de Chen et al. (2025) realizado en China. Sin embargo, es complicado explicar qué factores o por qué la razón de las similitudes entre los entornos educativos de estos dos estudios porque los factores sociodemográficos y culturales son muy diferentes en estos países. Así mismo, la carga laboral y los pensum de estudio tienen otra estructura, incluso varía la oferta académica. La conclusión a la que se llegó al analizar esta premisa es que, en el modelo de demandas y recursos laborales debe existir una sinergia, pero el foco de atención debe estar dirigido hacia la provisión de los recursos adecuados ya que no se puede controlar el cambio de las necesidades y expectativas de los estudiantes.

Por otra parte, es llamativo haber encontrado que una proporción muy similar del profesorado de la FCE de la UTMACH considere que la carga de trabajo es justa y equitativa (51,5%), y el resto que no (48,5%). Anton y Van Ryzin (2024) observaron un comportamiento similar en una muestra de Estados Unidos, por lo tanto, destacan la importancia de la sensibilización como un proceso esencial previo a la implementación de estrategias para la gestión del talento humano docente.

Desde la perspectiva de Dilekçi et al. (2025), se recomienda hacer una aproximación a la problemática de la renuncia silenciosa, la cual se produce en las etapas medias del *burnout*. De acuerdo con la literatura revisada, este comportamiento corresponde de un

profesional que se encuentra principalmente agotado emocionalmente (Bresó et al., 2007; Golembiewski et al., 1983; Maslach et al., 2001). Por lo tanto, existe el riesgo de que casi la mitad (47,52%) de los docentes de la FCE de la UTMACH estén inconformes con su trabajo más que con la equidad de la carga laboral, lo que desencadena una actitud sigilosa y no proactiva. Este comportamiento disminuye el desempeño laboral y limita la formación académica de los estudiantes.

Aunque en esta investigación el *burnout* no esté asociado con la carga laboral, como sí lo estuvo en el estudio de Fitzsimons y Smith (2025), la alta prevalencia de las fases 5 y 6 refleja un panorama riesgoso en la FCE de la UTMACH en el cual el profesorado ya no es consciente de que está atravesando periodos prolongados de estrés, sino que pretende que todo está bien y continúa adelante con sus actividades. Esto se puede constatar con la presencia de más casos con niveles altos de agotamiento emocional. Esta situación también se había observado en los estudios de Mora et al. (2021), Moreno-Lucas et al. (2023), y Toala y Alpízar (2021).

Por lo tanto, los resultados de esta investigación concuerdan en que el agotamiento emocional es el principal síntoma de *burnout* (Bresó et al., 2007; Leiter y Maslach, 2016; Maslach, 1976; Schaufeli y Bakker, 2004), pero a la vez plantean la siguiente interrogante, considerando que Golembiewski et al. (1983) destaca su aparición a partir de la quinta fase: ¿Por qué el cinismo y la ineficacia son menos perceptibles que el agotamiento emocional? Y con base en las experiencias recogidas por Maslach y Jackson (1981) surge la siguiente interrogante: ¿Qué cambios deberían producirse en la gestión del talento humano para empezar a identificar oportunamente el *burnout* en el personal docente?

Es así como esta investigación demuestra que los diagnósticos del *burnout* evidencian que el profesorado de esta institución de educación superior está atravesando por un momento decisivo donde peligra la agudización de este trastorno, pese a que la muestra manifiestó

sentirse bien con su carga laboral. Por lo tanto, se señala también que la opinión de los docentes difiere de su realidad cuando se aplica un instrumento diagnóstico estandarizado, lo que resalta la importancia de la realización de este tipo de mediciones y su incorporación en los procesos de gestión del talento humano.

Respecto a la brecha digital que se genera por la edad, la diferencia de los resultados de esta investigación con los de Pagan-Garbín et al. (2024) pueden explicarse por la siguiente situación. Primero, la eficiencia de la reducción de las barreras digitales en la FCE de la UTMACH es resultado de la implementación de programas de formación docente donde se potencian las competencias digitales. Este es un proceso que pasó de ser clave a básico en el entorno educativo actual que se caracteriza por estar globalizado y disponer de cada vez más recursos tecnológicos consecuencia de la acelerada evolución en esta área (Anton y Van Ryzin, 2024).

La inexistencia de brechas entre el sexo evidencia que la FCE de la UTMACH realiza una gestión eficiente en la distribución de los recursos laborales y el cumplimiento de las garantías para que el entorno educativo brinde las mismas oportunidades a todo el colegiado docente. Este es un modelo educativo que se ha replicado a través de la promoción de la equidad laboral (Wang et al., 2024). En tal sentido, se reconoce que la productividad va se gestiona a la par con el acompañamiento, la preservación de la salud mental de los trabajadores y la reducción de los riesgos psicosociales (Chen et al., 2025; Dumitrescu y de Caluwé, 2024; Saltos-Bernal et al., 2023).

Finalmente, al descartar que la experiencia acumulada como docentes y la continuidad en el ejercicio de esta profesión estén asociadas con el *burnout* se corrobora que en la FCE de la UTMACH existe una atmósfera larobal inestable. Resultados similares se encontraron en el estudio de Peláez-Fernández et al. (2022), quienes concluyeron que los recursos laborales en la educación superior dependen de la gestión académica de cada facultad. En esta investigación los docentes no desarrollaron *burnout* en el largo

plazo, aunque tampoco se tiene información para concluir si lo hicieron en el corto o mediano plazo. Por lo tanto, la gestión de la FCE juega un rol fundamental en el aprovisionamiento de los recursos organizacionales y emocionales para prevenir el desarrollo del *burnout*.

Esta investigación aporta en el ámbito de la gestión de riesgos psicosociales los hallazgos en un escenario que difiere de lo que sucede en otras universidades de Ecuador. Por consiguiente, se concluye que el entorno educativo en este país es tan diverso que no se recomienda realizar inferencias o generalizar a partir de los resultados de estudios de caso. Esto, a su vez, permite entender que el rol del *MBI-ES* es descifrar los niveles de *burnout* con un alto nivel de confiabilidad, pero no se recomienda su uso a nivel macro o para tratar el *burnout* de los educadores como un problema de salud pública.

Referencias bibliográficas

- Anton, J. y Van Ryzin, M. (2024). Reducing teacher stress and burnout and enhancing self-efficacy through technology-supported small-group instruction. *Social and Emotional Learning: Research, Practice, and Policy*, 4, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.sel.2024.100053>
- Bresó, E., Salanova, M., Schaufeli, W. y Nogareda, C. (2007). NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_732.pdf/bf45e644-2986-42b0-b9a5-ce5bef2917bd
- Chen, H., Song, W., Xie, J., Wang, H., Zheng, F. y Wen, Y. (2025). The Impact of Chinese Teachers' Career Calling on Job Burnout: A Dual Path Model of Career Adaptability and Work Engagement. *International Journal of Mental Health Promotion*, 27(3), 379-400. <https://doi.org/10.32604/ijmhp.2025.060370>

- Dilekçi, Ü., Kaya, A. y Çiçek, İ. (2025). Occupational stress, burnout, and change fatigue as predictors of quiet quitting among teachers. *Acta Psychologica*, 254, 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104812>
- Dumitrescu, R. y de Caluwé, E. (2024). Individual differences in the impostor phenomenon and its relevance in higher education in terms of burnout, generalized anxiety, and fear of failure. *Acta Psychologica*, 249, 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104445>
- Fitzsimons, S. y Smith, D. (2025). "Just plough on and pretend it's not happening": Understanding burnout in teacher educators in Ireland and the United Kingdom. *International Journal of Educational Research Open*, 9, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2025.100491>
- Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Freudenberger, H. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, 12(1), 73-82.
- Golembiewski, R., Munzenrider, R. y Carter, D. (1983). Phases of Progressive Burnout and Their Work Site Covariants: Critical Issues in OD Research and Praxis. *Journal of Applied Behavioral Science*(13), 461-482. <https://doi.org/10.1177/002188638301900408>
- Holmström, A., Tuominen, H., Laasanen, M. y Veermans, M. (2023). Teachers' work engagement and burnout profiles: Associations with sense of efficacy and interprofessional collaboration in school. *Teaching and Teacher Education*, 132, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104251>
- Jones, F. y Fletcher, B. (2003). Job Control, Physical Health and Psychological Well-Being. En M. Schabracq, J. Winnubst, & C. Cooper, *The Handbook of Work and Health Psychology* (págs. 121-142). West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd. <https://www.al-edu.com/wp-content/uploads/2014/05/Handbook-of-Work-and-Health-Psychology-2Ed-2003.pdf>
- Leiter, M. y Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), 89-100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>
- Madigan, D., Kim, L., Glandorf, H. y Kavanagh, O. (2023). Teacher burnout and physical health: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 119, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102173>
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 16-22.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1997). Maslach Burnout Inventory. En C. Zalaquett, & R. Wood, *Evaluating Stress: A Book of Resources* (págs. 191-218). Scarecrow Education. https://www.researchgate.net/profile/Christina-Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7/The-Maslach-Burnout-Inventory-Manual.pdf
- Maslach, C., Schaufeli, W. y Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mora, C., Bonilla, G. y Bonilla, J. (2021). Impacto de la pandemia de covid-19 en los docentes: burnout, ansiedad y depresión. *Revista Runae*(6), 41-60. <https://repositorio.unae.edu.ec/server/api/core/bitstreams/05c72735-c489-484b-ad17-882adb14b6fe/content>
- Moreno-Lucas, J., Martínez-Ramón, J., Morales-Rodríguez, F., Ruiz-Esteban, C. y Méndez, I. (2023). Stress, Burnout, and Resilience: Are Teachers at Risk? *International Journal of Mental Health Promotion*, 25(2), 207-222. <https://doi.org/10.32604/ijmh.2023.025901>

- Pagan-Garbín, I., Méndez, I. y Martínez-Ramón, J. (2024). Exploration of stress, burnout and technostress levels in teachers. Prediction of their resilience levels using an artificial neuronal network (ANN). *Teaching and Teacher Education*, 148, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104717>
- Peláez-Fernández, M., Mérida-López, S., Rey, L. y Extremera, N. (2022). Burnout, work engagement and life satisfaction among Spanish teachers: The unique contribution of core self-evaluations. *Personality and Individual Differences*, 196, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111727>
- Salto-Bernal, G., Barbary-Montoya, D. y Ortega-Castro, J. (2023). Liderazgo transformacional y síndrome de burnout en el ámbito educativo: un estudio en la ESPOL. *MQRInvestigar*, 7(4), 1165-1187. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.4.2023.1165-1187>
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Seisdedos, N. (1997). *Inventario de burnout de Maslach*. Madrid: TEA.
- Szigeti, R., Balázs, N. y Urbán, R. (2023). Antecedents and components of burnout among Hungarian teachers in a cross-sectional study: Development of the Burnout Antecedents and Components Questionnaire. *Acta Psychologica*, 241, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.104080>
- Toala, S. y Alpízar, J. (2021). Pandemia, desempeño docente y burnout en una unidad educativa. *Revista Cognosis*, 6(4), 189-202. <https://doi.org/10.33936/cognosis.v6i4.3384>
- Torres-Hernández, E. y Lozano-Suárez, J. (2023). Burnout en docentes. Meta-análisis a partir del Maslach Burnout Inventory. *Profesorado, Revista De Currículum Y Formación Del Profesorado*, 27(3), 107-129. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v27i3.28052>
- Wang, Q., Gao, Y. y Wang, X. (2024). The Relationships Between Burnout, Job Satisfaction, and Emotion Regulation Among Foreign Language Teachers: A Meta-Analytic Review. *Acta Psychologica*, 250, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104545>