Factores determinantes del síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Salud y Servicios Sociales del Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología

Determinants Of Burnout Syndrome In Teachers Of The Faculty Of Health And Social Sciences Of The Bolivarian University Institute Of Technology

Raisa Michelle Vilema Gomez[1], Alexandra del Rocío Cevallos Farinango[2], Yaimara Peñate Santana[3], Alejandro Reigosa Lara[4]

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO
Fecha de recepción:
Fecha de aceptación:

[1] Raisa Michelle Vilema Gomez
0009-0005-8526-3727
Instituto Superior Universitario Bolivariano De Tecnología
rvilema@bolivariano.edu.ec

[2] Alecandra del Rocío Cevallos Farinago
0009-0009-8273-780X
Instituto Superior Universitario Bolivariano De Tecnología
acevallos@bolivariano.edu.ec

[3] Yaimara Peñate Santana
https://orcid.org/0000-0003-4237-6893
Universidad de Guayaquil
yaimara.penates@ug.edu.ec

[4] Alejandro Reigosa Lara
0000-0002-4323-6668
Universidad Bolivariana del Ecuador
areigosal@ube.edu.ec

RESUMEN

El síndrome de burnout es una preocupación creciente en el ámbito educativo, afectando la salud mental y el bienestar de los docentes. Es por ello, que el presente estudio tuvo como propósito analizar el impacto de los factores organizacionales en la manifestación y severidad del síndrome de burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y Sociales del Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología. Se utilizó un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y un diseño no experimental transversal. Para la recopilación de la información se utilizó el Maslach Burnout Iventory (MBI) y un cuestionario diseñado para medir los factores organizacionales, que fue aplicado a los 121 docentes que conforman la facultad. Los principales resultados revelan niveles medio-alto de prevalencia del síndrome de burnout, con énfasis en la baja realización personal y altos niveles de despersonalización. Se comprobó la relación significativa de la carga laboral, el ambiente de trabajo y los sistemas de reconocimiento con el síndrome de burnout. Para mitigar la situación se propusieron estrategias que combinan acciones para la mejora de la salud mental, el bienestar emocional y la satisfacción profesional de los docentes que contribuirán no solo a reducir los niveles de burnout, sino al fortalecimiento de la retención de talento docente y la mejora de la calidad educativa de manera sostenible.

Palabras clave: síndrome de burnout, factores de estrés, condiciones de trabajo, docentes universitarios.

© Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología - ITB
ISSN-e: 2550-6749

ABSTRACT

Burnout syndrome is a growing concern in the educational field, affecting the mental health and well-being of teachers. Therefore, the purpose of this study was to analyze the impact of organizational factors on the manifestation and severity of burnout syndrome in teachers of the Faculty of Health and Social Sciences of the Bolivarian University Institute of Technology (Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología). A quantitative approach was used, with a correlational scope and a transversal non-experimental design. The Maslach Burnout Inventory (MBI) and a questionnaire designed to measure organizational factors were used to collect the information, which was applied to the 121 teachers who make up the faculty. The main results show a medium-high prevalence of burnout syndrome, with an emphasis on low personal accomplishment and high levels of depersonalization. A significant relationship was found between workload, work environment and recognition systems and burnout syndrome. In order to mitigate the situation, strategies have been proposed that combine measures to improve the mental health, emotional well-being and professional satisfaction of teachers, which will not only help to reduce burnout, but also strengthen the retention of teaching talent and improve educational quality in a sustainable way.

Keywords: burnout syndrome, stress factors, working conditions, university teachers.

© Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología - ITB
ISSN-e: 2550-6749

I. INTRODUCCIÓN

La salud mental y el bienestar de los profesionales en el ámbito educativo son temas de creciente preocupación en todo el mundo (Hassan et al., 2019 y Salmela-Aro et al., 2019). En particular, el síndrome de burnout, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción de la realización personal en el trabajo, ha sido objeto de estudio y debate en diversos contextos académicos y profesionales (Dewa et al., 2019 y Van Horn et al., 2021). Este fenómeno no solo afecta la salud y el bienestar de los individuos, sino que también puede tener repercusiones significativas en la calidad de la educación y los servicios que se brindan a la comunidad (Hultell et al., 2018 y Bianchi et al., 2020).

La naturaleza exigente y emocionalmente desafiante del trabajo docente, combinada con las presiones derivadas de las expectativas de rendimiento, la carga de trabajo y los cambios constantes en el entorno educativo, crea un terreno fértil para el desarrollo del síndrome de burnout (Ferguson et al., 2020). Los educadores, al igual que otros profesionales, pueden experimentar sentimientos de abrumamiento, agotamiento y desgaste emocional a medida que intentan equilibrar las demandas de su trabajo con sus propias necesidades personales y familiares (Travers et al., 2022).

Además, el impacto del síndrome de burnout va más allá de la esfera individual y afecta la calidad de la educación y los servicios ofrecidos a la comunidad (Dyrbye et al., 2020 y Zhang et al., 2023). Los docentes que experimentan burnout pueden experimentar una disminución en su motivación y compromiso con su trabajo, lo que puede traducirse en una menor calidad de la enseñanza, una menor capacidad para establecer relaciones significativas con los estudiantes y una menor satisfacción laboral en general (Skaalvik & Skaalvik, 2018). Esto, a su vez, puede tener efectos negativos en el rendimiento académico de los estudiantes y en la percepción pública de la calidad de la educación (Maslach & Leiter, 2016). Es por ello que es crucial abordar este problema de manera integral, desarrollando estrategias efectivas de prevención y apoyo para garantizar el bienestar de los educadores y promover un entorno laboral saludable y productivo (Skaalvik & Skaalvik, 2018).

En Canadá, se han establecido programas de bienestar integral para los profesionales de la salud, incluidos los docentes en este campo. Estos programas no solo se centran en proporcionar apoyo emocional y psicológico, sino que también incluyen servicios de asesoramiento, acceso a recursos de autocuidado y entrenamiento en habilidades de afrontamiento. Además, se han implementado políticas para mejorar las condiciones laborales, como la reducción de la carga de trabajo y la promoción de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Smith et al., 2020).

Otra de las iniciativas que se pueden destacar, es la de Finlandia, al incorporar la prevención del burnout desde las etapas iniciales de formación de los profesionales. Este enfoque proactivo no solo proporciona a los docentes las herramientas necesarias para enfrentar el estrés y la presión laboral desde el principio de sus carreras, sino que también promueve una cultura institucional que valora el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Järvinen & Silins, 2019). Este énfasis en el bienestar desde el inicio puede tener un impacto significativo en la prevención del burnout a largo plazo y en la promoción de una fuerza laboral más saludable y resiliente.

En Australia, se han implementado políticas a nivel gubernamental para abordar el síndrome

IDENTIDAD BOLIVARIANA VOL. 8 No. 4, DICIEMBRE 2024, pp. 151-168
© Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología - ITB
ISSN-e: 2550-6749

de burnout entre los profesionales de la salud, incluidos los docentes en este ámbito. Se han asignado fondos para la creación de programas de apoyo emocional y psicológico, así como para la formación en habilidades de afrontamiento y gestión del estrés. Además, se han desarrollado iniciativas para mejorar las condiciones laborales, como la implementación de horarios flexibles y la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo (Jones & Brown, 2021).

En Japón, se ha adoptado un enfoque holístico para combatir el síndrome de burnout en los profesionales de la salud, implementando programas de salud mental en el trabajo y promoviendo prácticas que favorecen el equilibrio entre la vida laboral y personal, como horarios flexibles y actividades de bienestar. Este enfoque integral destaca la necesidad de considerar no solo la salud mental de los trabajadores, sino también las condiciones laborales y el ambiente organizacional, lo que es fundamental para su bienestar a largo plazo. Las políticas en países como Canadá, Finlandia y Australia también reflejan este compromiso con el bienestar de los trabajadores en el ámbito de la salud y los servicios sociales. (Yamamoto et al., 2023).

En el contexto de Ecuador, un país situado en la región de América del Sur con una dinámica social y cultural diversa, se observa una atención creciente hacia la salud y el bienestar social. Esta ocupa un lugar destacado en la agenda pública debido a las complejidades y desafíos que enfrenta la sociedad ecuatoriana en términos de acceso a la atención médica, desigualdades socioeconómicas y diversidad cultural.

El gobierno del Ecuador ha tomado medidas significativas para abordar el síndrome de burnout entre los profesionales, incluidos los docentes en el campo de la salud y los servicios sociales. Una de las principales acciones ha sido la implementación de programas de bienestar integral en instituciones educativas y centros de salud, ofreciendo apoyo emocional, psicológico y capacitación en técnicas de manejo del estrés para los docentes y otros profesionales de la salud (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2022). Además, se han asignado recursos para la creación de servicios de asesoramiento y apoyo psicológico accesibles para aquellos que enfrentan el riesgo de burnout.

El gobierno ecuatoriano también ha trabajado en el desarrollo de políticas destinadas a mejorar las condiciones laborales de los profesionales de la salud y los docentes. Esto incluye la regulación de la carga de trabajo, la promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal, y la implementación de medidas para reducir el estrés en el lugar de trabajo (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2023). Además, se han establecido programas de formación y capacitación en habilidades de afrontamiento y autocuidado para ayudar a los profesionales a gestionar mejor las demandas emocionales y físicas de su trabajo.

Otra iniciativa importante del gobierno ecuatoriano ha sido la promoción de una cultura organizacional que valore el bienestar de los profesionales y fomente un ambiente de trabajo colaborativo y solidario. Esto se ha logrado a través de campañas de sensibilización, eventos de promoción de la salud mental y la implementación de prácticas laborales que prioricen el bienestar y la salud de los trabajadores (Gobierno del Ecuador, 2021). Además, el gobierno ha promovido la investigación y la recopilación de datos sobre el síndrome de burnout para comprender mejor sus causas y desarrollar estrategias efectivas de prevención y manejo.

IDENTIDAD BOLIVARIANA VOL. 8 No. 4, DICIEMBRE 2024, pp. 151-168
© Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología - ITB
ISSN-e: 2550-6749

El síndrome de burnout en docentes ecuatorianos es provocado principalmente por la sobrecarga de trabajo, las condiciones del aula y las relaciones difíciles con los padres de familia. Estos factores conducen a problemas de salud como insomnio y depresión, afectando tanto su bienestar como su desempeño laboral. Esto subraya la importancia de políticas institucionales que fomenten un ambiente de trabajo saludable (Herrera Soria, Travez Osorio, Cangui Basantes, & Jimenez Zambrano, 2024)

La falta de conformidad y problemas en el liderazgo dentro de las instituciones educativas ecuatorianas pueden agravar el burnout docente, llevando a la despersonalización y al agotamiento emocional. Una gestión deficiente de estos valores organizacionales puede resultar en mayores niveles de estrés y baja satisfacción laboral (Orozco Moreno et al., 2021).

El estrés laboral en docentes ecuatorianos también está influenciado por demandas administrativas y la interacción con estudiantes, junto con la falta de recursos y apoyo institucional. Estos factores agravan problemas como la irritabilidad e insomnio. Mejorar las condiciones del aula y la gestión administrativa es clave para reducir el estrés laboral (Trávez Osorio et al., 2024).

Un estudio en la Unidad Educativa Francisca Dávila de Muñoz en Cuenca, Ecuador, encontró que los docentes presentan bajos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, mientras que los niveles de realización personal son altos. Además, no se evidenció una relación significativa entre el burnout y la depresión, sugiriendo que la interacción social en la docencia podría proteger contra la depresión (Placencia-Orellana et al., 2024).

En este contexto, el Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología, como una de las instituciones educativas líderes en Ecuador, asume la responsabilidad de formar a los futuros trabajadores de la salud y los servicios sociales. Sin embargo, los docentes que imparten clases en estas áreas enfrentan una serie de desafíos únicos que pueden contribuir al desarrollo del síndrome de burnout. Las altas expectativas de rendimiento, la carga laboral intensa y las demandas emocionales inherentes al trabajo en el ámbito de la salud y los servicios sociales pueden estar teniendo un impacto significativo en la salud mental y el bienestar de estos profesionales.

Al respecto, la naturaleza misma de la labor en el ámbito de la salud y los servicios sociales conlleva una serie de presiones y exigencias que pueden resultar abrumadoras para los docentes. La responsabilidad de formar a futuros profesionales competentes y éticos, combinada con la necesidad de mantenerse al día con los avances en investigación y práctica, puede generar niveles significativos de estrés y agotamiento emocional. Además, las demandas emocionales inherentes a trabajar con personas en situaciones de vulnerabilidad o crisis pueden tener un impacto adicional en la salud mental y el bienestar de los docentes.

Partiendo de esta problemática, el presente estudio se centró en responder a la siguiente interrogante: ¿Cómo inciden los factores organizacionales en el desarrollo del síndrome de burnout entre los docentes de la Facultad de Salud y Servicios Sociales del Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología? En consecuencia, el propósito fundamental de esta investigación fue analizar el impacto de los factores organizacionales en la manifestación y severidad del síndrome de burnout en los educadores de dicha facultad, con la finalidad de

IDENTIDAD BOLIVARIANA VOL. 8 No. 4, DICIEMBRE 2024, pp. 151-168
© Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología - ITB
ISSN-e: 2550-6749

identificar posibles estrategias y medidas preventivas que contribuyan a mejorar el bienestar y la salud mental de los docentes.

II. METODOLOGÍA

El estudio se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional con un diseño no experimental. Formaron parte de la investigación los 121 docentes pertenecientes a la Facultad de Salud y Servicios Sociales del Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología. Se optó por un muestreo censal para garantizar la inclusión de todos los docentes en la investigación, aprovechando la accesibilidad y el tamaño relativamente reducido de la población. Esta decisión se fundamenta en la búsqueda de una representación exhaustiva de la población y en la maximización de la validez de los resultados obtenidos.

La recolección de datos se llevó a cabo utilizando un cuestionario para evaluar las variables factores organizacionales y el síndrome de burnout. Para medir los factores organizacionales, se utilizó un enfoque multidimensional que incluyó variables relevantes para la experiencia laboral de los docentes. La selección de estas variables, se basaron en investigaciones previas y teorías sobre el estrés laboral y el bienestar en el lugar de trabajo (Chavarría et al. 2016; Romero, 2019; Yslado et al. 2021).

Una de las dimensiones evaluadas fue la carga laboral, que se refiere a la percepción de los docentes sobre la cantidad y complejidad de las tareas asignadas, así como su capacidad para manejarlas eficazmente. Esta dimensión se basó en el Modelo Job Demand-Control de Karasek (1979), que sugiere que el estrés laboral surge de la combinación de altas demandas laborales y bajo control sobre el trabajo con el cual se miden factores de contratación laboral los mismos que se presentan con 4 items.

La dimensión ambiente laboral, se evaluó a partir del apoyo social de los colegas y superiores, la claridad de las expectativas laborales y la autonomía en la toma de decisiones. Estos elementos se basaron en el Modelo Job Demands-Resources de Bakker y Demerouti (2007), que destaca la importancia de los recursos laborales para contrarrestar los efectos negativos del estrés laboral, y fueron evaluados a través de 5 ítems.

En cuanto a la percepción de los docentes sobre el reconocimiento y las recompensas recibidas por su trabajo, esta dimensión se evaluó tomando como referencia la Teoría de la Equidad de Adams (1963), que enfatiza la importancia del reconocimiento y la equidad en el lugar de trabajo para el bienestar de los empleados; a través de 6 ítems.

La consistencia interna de la escala utilizada para evaluar los factores organizacionales, se comprobó a través del alpha de cronbach, que alcanzó un valor global de 0,788 > 0,7; lo que demuestra que la misma es fiable.

Para medir el síndrome de burnout, se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI), propuesto por Maslach y Jackson (1981a; 1986) en la versión española de Seisdedos (1997); que es una herramienta validada y ampliamente utilizada, a partir de las tres dimensiones claves del burnout: agotamiento emocional (AE), despersonalización (D) y realización personal (RP). Para medir cada una de las dimensiones se utilizaron los 22 ítems, que consta el MBI, de los cuales 9 se asocian al AE, 5 a la despersonalización y 8 a la RP. Para la interpretación del grado deburnout; se usaron las categorías alto; medio o bajo; dependiendo de que los valores globales obtenidos se encontraran en el tercio superior; medio o inferior de la tabla patrón (Tabla 1) recomendada por Maslach y Jackson (1986).

IDENTIDAD BOLIVARIANA VOL. 8 No. 4, DICIEMBRE 2024, pp. 151-168
© Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología - ITB
ISSN-e: 2550-6749

Dimensiones	Rasgos del burnout		
	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	≤ 13	14-23	≥ 24
Despersonalización (D)	≤ 2	3-8	≥ 9
Realización personal (RP)	≤ 35	36-42	≥ 43

Tabla 1. Categorización de las puntuaciones del Test de Maslach. Nota: Tomado de Maslach y Jackson (1996).

En cuanto a la fiabilidad de la escala del MBI, el alpha de cronbach global alcanzó un valor de 0,765 > 0,7; comprobándose que la misma es globalmente fiable.

Adicionalmente se incluyeron en el cuestionario, variables sociodemográficas como la edad, género, años de experiencia, área de especialización y nivel educativo, con el propósito de caracterización de la muestra.

En lo referente al análisis de datos, se recurrió a técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales para examinar la información cuantitativa recopilada a través de las encuestas. Estas técnicas permitieron identificar patrones y relaciones entre variables con el fin de obtener una comprensión más profunda de los factores organizacionales asociados al burnout.

Finalmente, como aporte a esta investigación y con base en diversas herramientas de la actualidad, se desarrolló una estrategia psicoeducativa con un enfoque hacia la prevención, el manejo y la sensibilización del burnout.

III. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de los datos (Tabla 2) revela una población predominantemente masculina (62%) y joven, con una mayoría en el rango de edad de 25 a 44 años, lo que sugiere un grupo activo en el mercado laboral. El nivel de educación es alto, con el 64% con título de maestría, y el 83% está vinculado a ciencias de la salud, indicando una clara orientación hacia profesiones del sector salud. En cuanto al estado civil, se observa un equilibrio entre solteros y casados. La mayoría tiene entre 1 a 5 años de experiencia laboral (47%), y una tendencia hacia contratos de prestación de servicios (58%) frente a contratos dependientes, lo que podría reflejar cambios en la dinámica laboral y la búsqueda de mayor flexibilidad en el trabajo.

IDENTIDAD BOLIVARIANA VOL. 8 No. 4, DICIEMBRE 2024, pp. 151-168
© Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología - ITB
ISSN-e: 2550-6749

	Variable	Frecuencias	Porcentaje válido
Sexo	Hombre	75	62%
	Mujer	46	38%
Edad	Menor de 25 años	4	3%
	25-34 años	32	26%
	35-44 años	38	31%
	45-54 años	25	21%
	55 años y más	22	18%
Estado civil	Soltero	48	40%
	Casado	44	36%
	Divorciado	20	17%
	Viudo	5	4%
	Unión libre	1	1%
	Unida	1	1%
	Unión Libre	1	1%
	Separado	1	1%
Grado educativo alcanzado	Pregrado	26	21%
	Maestría	77	64%
	Doctorado	9	7%
	Otros	9	8%
Trabajando como docente de la FASSS	Menos de 1 año	19	16%
	1-5 años	57	47%
	6-10 años	27	22%
	11-15 años	14	12%
	Más de 15 años	4	3%
Área de especialización	Ciencias de la Salud	100	83%
	Servicios Sociales	18	15%
	Ciencias de la Educación	2	2%
	Tecnología	1	1%
Tipo de contratación	Contrato con relación de dependencia (afiliado al IESS)	51	42%
	Contrato por prestación de servicios (por medio de facturación	70	58%

Tabla 2. Frecuencia de datos de la población predominante. Nota: La presente tabla muestra la población objetiva a considerar para análisis el síndrome de burnout.

IDENTIDAD BOLIVARIANA VOL. 8 No. 4, DICIEMBRE 2024, pp. 151-168
© Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología - ITB
ISSN-e: 2550-6749

Asociado a los factores organizacionales, los resultados descriptivos arrojaron que, en general los docentes perciben su carga laboral como adecuada, con un 49.59% considerando que pueden realizar sus funciones de manera efectiva y un 48.76% sintiéndose satisfechos con ella. No obstante, un 37.19% percibe que el nivel de exigencia es alto, lo que podría causar presión y estrés.

En términos de ambiente laboral, un 42.15% califica el apoyo institucional como alto y un 45.45% se siente satisfecho con el entorno laboral. Aunque el 42.15% de los docentes tiene la autonomía necesaria para tomar decisiones en el proceso de enseñanza-aprendizaje, solo un 24.79% recibe siempre apoyo emocional y psicológico de sus superiores, lo cual es crucial para su bienestar.

En cuanto al reconocimiento y recompensas, solo un 31.40% de los docentes considera que recibe reconocimiento "a veces", y el 51.24% prefiere incentivos monetarios, lo que indica que los actuales mecanismos de reconocimiento no satisfacen sus expectativas. Además, solo un 34.71% cree que las recompensas se distribuyen de manera equitativa, lo que puede afectar la moral del personal. Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional, un 33.06% se siente totalmente satisfecho, mientras que un 2.48% está totalmente insatisfecho, sugiriendo una disparidad en la percepción de crecimiento y reconocimiento profesional entre los docentes.

A modo general, como se muestra en la Tabla 3, los factores asociados al ambiente laboral y al sistema de reconocimientos y recompensas de la institución no están siendo valorado de forma muy satisfactoria por los docentes.

	Cargo laboral	Ambiente laboral	Reconocimiento y recompensa
Media (X)	4	3,96	3,62
Desviación estándar (DE)	0,79	0,87	0,93

Tabla 3. Descriptivos de los factores organizacionales.

Síndrome de burnout

Los resultados asociados a los niveles de burnout, muestran que los docentes de la Facultad de Salud y Servicios Sociales presentan un grado medio de burnout (85,10%), como se puede apreciar en la Figura 1; con una media de 56,58 y una desviación estándar de 16, 91 (Tabla 4).

IDENTIDAD BOLIVARIANA VOL. 8 No. 4, DICIEMBRE 2024, pp. 151-168
© Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología - ITB
ISSN-e: 2550-6749

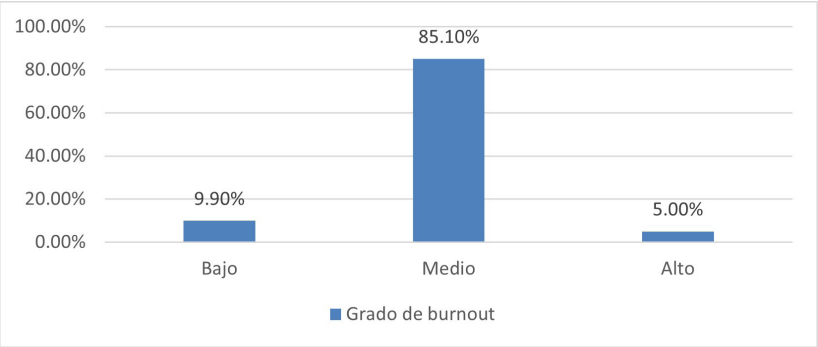

Figura 1. Nivel de burnout en docentes de la Facultad de Salud y Servicios Sociales del ITB

El análisis por dimensiones también revela resultados interesantes (Tabla 4). En la dimensión de agotamiento emocional, la mayoría de los docentes reporta un nivel medio (47%); mientras que el 27 % experimenta agotamiento y fatiga de manera regular; y el 26% presenta este padecimiento en un nivel bajo. En la dimensión despersonalización, un gran número de docentes han desarrollado un nivel medio-alto (93%) de endurecimiento o desconexión emocional con los estudiantes, lo que puede influir negativamente en la calidad de la enseñanza. Por otro lado, en la dimensión realización personal, los resultados son notablemente negativos; tomando en consideración que la mayoría de los docentes (95%) presentan un bajo nivel de sensación de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

	n	%	MTC*
Síndrome de burnout			
Alto	6	5	
Medio	103	85	$\bar{x}$=56,58
Bajo	12	9,90	DE=16,91
Agotamiento emocional			
Alto	33	27	
Medio	10	47	$\bar{x}$=2,14
Bajo	31	26	DE=1,49
Despersonalización			
Alto	72	60	$\bar{x}$=3,53
Medio	40	33	DE=1,65
Bajo	9	7	
Realización personal			
Alto	0	0	$\bar{x}$=3,13
Medio	6	5	DE=1,37
Bajo	115	95	

Tabla 4. Distribución de los niveles de síndrome de burnout y sus dimensiones
*MTC: Medidas de tendencia central; x, media; DE, desviación estándar

IDENTIDAD BOLIVARIANA VOL. 8 No. 4, DICIEMBRE 2024, pp. 151-168
© Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología - ITB
ISSN-e: 2550-6749

En cuanto a la relación entre los factores organizacionales y el burnout, en primer lugar, se comprobó el supuesto de normalidad y homocedasticidad para las variables dependientes, a través de las pruebas Kolmogorov-Smirnov y de Levene (Tabla 5), dando como resultado que los datos siguen una distribución normal, al ser significativas para α = 0,03 (p = 0,012; p = 0,017; p = 0,300; para CL; AL y RR respectivamente).

Estadístico de prueba	Carga laboral (CL)		Ambiente laboral (AL)		Reconocimiento y recompensa (RR)	
K-S	,201	,012	,085	,017	,048	0,300
Levene	3,293	,062	2,524	,113	,216	,562
ANOVA (F)	1,923	,003	6,352	,012	14,862	,000

Tabla 5. Descriptivos para los factores organizacionales según el síndrome de burnout

De igual manera la prueba de Levene confirma la igualdad de sus varianzas (p = 0,062; p = 0,340; p = 0,562; para CL; AL y RR respectivamente). A través del análisis de varianza de un factor (ANOVA), se comprobó que el grado de burnout que presentan los docentes se encuentra relacionado con los factores organizacionales analizados (Tabla 5), al encontrar significación estadística en esta relación para la carga laboral (p=0,003); el ambiente laboral (p=0,012) y el sistema de reconocimiento y recompensa (p=0,000) que utiliza la Institución.

El análisis de las relaciones entre los factores organizacionales y las dimensiones del burnout (Tabla 6), arrojó que existe una relación significativa entre estas variables, corroborándose así la hipótesis planteada. Al respecto se identificó que el agotamiento emocional de los docentes, se encuentra relacionado de manera significativa con la carga laboral (p=0,0012) y el ambiente laboral (p=0,0014). En cuanto a la despersonalización, resultó altamente significativa la relación entre esta variable y el sistema de reconocimiento y recompensas que aplica la institución (p=0,000); así como su relación significativa con la carga laboral (p=0,023). Finalmente, el nivel de realización personal de los docentes, se encuentra asociado de manera muy significativa con el sistema de reconocimiento y recompensas (p=0,000); y de manera significativa con el ambiente laboral.

Factores organizacionales	Dimensiones del burnout			
		Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Carga laboral	Correlación de Pearson	,324*	,534*	,057
	Significación	,012	,023	,654
Ambiente Laboral	Correlación de Pearson	,415*	,184	,238*
	Significación	,014	,072	,036
Reconocimiento y recompensa	Correlación de Pearson	,041	,365**	4,56**
	Significación	0,54	,000	,000

Tabla 6. Correlación de Pearson para los factores organizacionales y las dimensiones del burnout. Nota: *Significativo (p<0.05 indica asociación). **Altamente significativo (p<0.01 indica asociación).

IDENTIDAD BOLIVARIANA VOL. 8 No. 4, DICIEMBRE 2024, pp. 151-168
© Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología - ITB
ISSN-e: 2550-6749

Con relación a los resultados obtenidos se propuso un plan de acción para la mejora de los factores organizacionales que están influyendo en los niveles de burnout que presentan los docentes, con el propósito de disminuir los mismo en el mediano-corto plazo. La propuesta se estructuró bajo la filosofía de mejora continua kaizen, utilizando la técnica de las 5w y las 2h. Al respecto, se propusieron estrategias específicas, enfocadas en planes de capacitación para el manejo del estrés y asesoramiento psicológico, que contribuyan a crear un ambiente laboral que reduzca el agotamiento emocional y mejore el bienestar docente.

Adicionalmente, se propuso organizar actividades trimestrales de integración que propicien la cooperación y el intercambio entre los colegas, para aumentar la satisfacción laboral y en correspondencia su realización personal. Otra de las propuestas se centró en desarrollar un programa de recompensas integral, que combine incentivos monetarios, no monetarios y reconocimientos en eventos, como parte de la misma se propuso crear el programa docente del mes en la Facultad de Salud y Servicios Sociales, que reconocerá a los docentes destacados en boletines y con premios simbólicos.

Para disminuir el agotamiento emocional se propuso la implementación de un programa de autocuidado y prevención del burnout, aplicando métodos holísticos que favorezcan la armonía entre cuerpo y mente, optimicen la regulación emocional y disminuyan el estrés, colaborando de esta forma en la prevención del síndrome de burnout. Además, se propone crear un círculo de apoyo entre docentes de tal manera que se organicen reuniones periódicas con el fin de compartir experiencias, desarrollar competencias socioemocionales, fortalecer la empatía y el apoyo mutuo, promoviendo un sentido de comunidad que permita disminuir la despersonalización y fortalecer las relaciones laborales entre los docentes que forman parte de la institución.

Discusión

Los resultados obtenidos en el presente estudio permitieron comprobar que la mayoría de los docentes de la Facultad de Salud y Servicios Sociales del Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología (85%), presentan niveles medios de burnout, lo que indica la prevalencia de estrés laboral en esta población. Este hallazgo se encuentra en línea con las investigaciones que sostienen que la actividad docente demanda un gran esfuerzo y dedicación; lo que ha provocado, en el presente siglo, el incremento del burnout en esta población, con un alto costo para la administración educativa (Chavarría et al., 2016; Posada et al., 2018; Lozada et al., 2021; Paredes, et al, 2021; e Yslado et al, 2021).

Asociado a las escalas del MBI, los resultados destacan los bajos niveles de realización personal (95%), lo que indica que la mayoría de los docentes han autoevaluado negativamente sus habilidades en el desarrollo de actividades laborales, sintiéndose descontentos e insatisfechos consigo mismo. Resultados similares fueron hallados por Olivares et al., (2020) y Anzules et al., (2022), quienes señalan que esta situación puede afectar la calidad de su trabajo en la investigación y en el proceso enseñanza-aprendizaje.

En la misma línea, los altos niveles de despersonalización encontrados en la población estudiada, dan medida de que la práctica docente los está endureciendo emocionalmente, mostrando actitudes y sentimientos que los lleva a mostrar distanciamiento frente a los problemas, los compañeros de trabajo y los estudiantes; lo que podía influir negativamente en la calidad de la

IDENTIDAD BOLIVARIANA VOL. 8 No. 4, DICIEMBRE 2024, pp. 151-168
© Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología - ITB
ISSN-e: 2550-6749

enseñanza. Este hallazgo se encuentra en línea con los resultados obtenidos por Saavedra et al. (2019;) y Olivares (2020).

En cuanto al agotamiento emocional los docentes presentan niveles medios. De acuerdo con la línea planteada por Chávez (2016) y Barahona y Pazmiño, (2022), esto resulta interesante pues, la falta de energía o agotamiento de los propios recursos emocionales, puede tener un impacto significativo en el nivel afectivo de los docentes; y en consecuencia en su rendimiento profesional. Por tal motivo, las autoridades deberían tenerlo en cuenta en su plan de trabajo.

Con relación a las causas asociadas al burnout que presentan los docentes, los resultados permitieron corroborar la hipótesis del estudio, al encontrar relación entre los factores organizacionales y el burnout. Cabe destacar que estos resultados son consistentes con los obtenidos en investigaciones previas sobre el tema (Romero, 2019; Redón et al., 2020; Saavedra et al., 2021; e Yslado et al., 2021). En el caso particular de la carga laboral, a pesar de que un alto número de docentes (50%) considera que es adecuada, un 37.19% percibe que el nivel de exigencia es alto; lo que está incidiendo significativamente en los niveles de agotamiento emocional y despersonalización que presenta los docentes. Esta situación resalta un desajuste notable entre las expectativas y la realidad laboral, como señalan Rendón et al. (2020).

En cuanto al ambiente laboral, se evidenció que los docentes no perciben de forma muy positiva el acceso y apoyo emocional y psicológico que reciben por parte de sus colegas, jefes superiores y otras áreas de la institución. Al respecto se pudo comprobar que esta situación, está relacionada directamente con el agotamiento emocional y el bajo nivel de realización personal que experimentan los docentes. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Romero (2019) e Yslado (2021).

Por último, en términos de reconocimiento, el 51% de los docentes afirma recibir incentivos monetarios, aunque solo el 33% se siente totalmente satisfecho. Al respecto, se pudo comprobar que esta situación se relaciona de manera significativa con los altos niveles de despersonalización y la baja realización personal de los docentes; lo que indica la necesidad de una revisión y mejora de las políticas institucionales que promuevan un entorno de trabajo más equitativo y de apoyo, no solo para mejorar el bienestar de los docentes, sino también para fortalecer la calidad. Estos resultados brindan soporte a las investigaciones desarrolladas por Romero (2019) y Rendón et. al (2020).

IV. CONCLUSIONES

El docente universitario tiene un rol fundamental en la sociedad actual, por su contribución a la formación de las futuras profesionales. No obstante, el propio ejercicio de la profesión demanda altos niveles de exigencia, entrega y compromiso laboral que puede tener repercusión en el deterioro de su salud, llegando a experimentar el síndrome de burnout. En correspondencia los resultados del presente estudio sugieren que los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y Sociales, presentan niveles medios de burnout, caracterizados en mayor medida por los bajos niveles de realización personal y despersonalización. Al respecto, se pudo comprobar que las altas exigencias laborales, combinadas con un apoyo institucional inadecuado y un reconocimiento limitado, son factores clave que aumentan el riesgo de burnout entre los docentes. Estas condiciones no solo deterioran la salud mental de los educadores, sino que pue-

IDENTIDAD BOLIVARIANA VOL. 8 No. 4, DICIEMBRE 2024, pp. 151-168
© Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología - ITB
ISSN-e: 2550-6749

den tener repercusiones negativas en la calidad de la enseñanza. Para mitigar estos efectos, se propusieron estrategias que priorizan la salud mental, el bienestar emocional y la satisfacción profesional de los docentes que contribuirán no solo a reducir los niveles de burnout, sino al fortalecimiento de la retención de talento docente y la mejora de la calidad educativa de manera sostenible.

En cuanto a las limitaciones del estudio, principalmente se señala que el análisis de los factores asociados al burnout tuvo un carácter unidimensional, al tener en cuenta solo a los factores organizacionales como predictores del burnout. Al respecto investigaciones futuras podrían utilizar un enfoque multidimensional, incluyendo factores sociodemográficos (sexo, edad, estado civil) y factores laborales (tipo de contrato, años de experiencia, entre otros). Otra limitación estuvo asociada a la delimitación del estudio solo a la Facultad de Ciencias de la Salud y Sociales, lo que no permitió conocer la situación actual asociada a esta patología a nivel institucional. Investigaciones futuras podrían ampliar la muestra, garantizando la representatividad de todas las facultades para entender mejor los factores que influyen en el burnout entre docentes de diferentes áreas de conocimiento. Por último, sería interesante que, una vez que se implementen las estrategias propuestas, se investigue la efectividad de las mismas en la reducción de los niveles actuales de despersonalización y realización personal que experimentan los docentes.

IDENTIDAD BOLIVARIANA VOL. 8 No. 4, DICIEMBRE 2024, pp. 151-168
© Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología - ITB
ISSN-e: 2550-6749

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. The Journal of Abnormal and Social Psychology, 67(5), 422–436. https://doi.org/10.1037/h0040968

Anzules, J. B., González, L. R., Zevallos, I. J. V., Vélez, K. E. L., Pin, T. D. R. M., & Hernández, E. J. M. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública ecuatoriana. Qhalikay Revista de Ciencias de la Salud, 6 (1), 9-15. https://doi.org/10.33936/qkrcs.v6i1.3902

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Barahona Parra, J. A., & Pazmiño León, D. M. (2022). Síndrome de Burnout en docentes universitarios de la ciudad de Ambato (Bachelor's thesis, Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica).

Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2020). Burnout–depression overlap: A review. Clinical Psychology Review, 75, 101791.

Chavarría, R. A., Colunga, F. J., Loria, J., & Peláez, M. (2016). Síndrome de burnout en médicos docentes de un hospital de 2.º nivel en México. Educación Médica, 18(4), 254-261. http://dx.doi.org/10.1016/j.edumed.2016.09.001

Chávez, C. (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. INNOVA Research Journal, 1(9), 77-95. https://doi.org/10.33890/innova.v1.n9.2016.55

Dewa, C. S., & Lin, E. (2019). Chronic physical illness, psychiatric disorder and disability in the workplace. Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 54(11), 1323-1330.

Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Sinsky, C. A., Cipriano, P. F., Bhatt, J., Ommaya, A., ... & Meyers, D. (2020). Burnout among health care professionals: A call to explore and address this underrecognized threat to safe, high-quality care. National Academy of Medicine Perspectives, 10(2), 1-9.

Ferguson, J. M., Jacobs, J., & Yefimova, M. (2020). The promise and pitfalls of tele-mental health during the COVID-19 pandemic. Primary Psychiatry, 27(5), 25-27.

Gobierno del Ecuador. (2021). Estrategias para promover el bienestar en el ámbito laboral. Recuperado de https://www.ecuador.gob.ec/

Hassan, A., Syed, N. A., Mahadi, N. F., & Omar, M. (2019). Psychosocial risk factors of burnout among secondary school teachers: A systematic review and meta-analysis. Psychology in the Schools, 56(7), 1110-1128.

Herrera Soria, R. G., Trávez Osorio, G. M., Cangui Basantes, S. V., & Jiménez Zambrano, B. A. (2024). Estrés laboral en docentes ecuatorianos: Factores, síntomas y estrategias de mitigación. Explorador Digital,

© Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología - ITB
ISSN-e: 2550-6749

8(3), 83-100. Disponible en: https://doi.org/10.33262/exploradordigital.v8i3.3081

Hultell, D., Melin, B., & Gustavsson, J. P. (2018). Getting personal with teacher burnout: A longitudinal study on the development of burnout using a person-based approach. Teaching and Teacher Education, 74, 33-43.

Järvinen, A., & Silins, J. (2019). Preventing burnout among teachers: A Finnish approach. Educational Psychology Review, 31(4), 419-434.

Jones, R. H., & Brown, K. L. (2021). Government policies to address burnout among healthcare professionals in Australia. Health Policy and Planning, 36(3), 289-302.

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285–308. https://doi.org/10.2307/2392498

Lozada; D.; Paredes; M.; Viloria; H.; y Rivadeneira; D. (2021). Riesgos en el uso de WhatsApp: sobrecarga y desgaste profesional en docentes universitarios. Revista Universidad y Sociedad; 13(1); 219-226.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry, 15(2), 103-111. https://doi.org/10.1002/wps.20311

Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2022). Estrategias para la prevención del burnout en el ámbito educativo y de la salud. Recuperado de https://www.salud.gob.ec/

Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2023). Atenciones para trastornos depresivos desde un enfoque integral. Recuperado de https://www.salud.gob.ec/

Maslach; C. y Jackson; S. (1981a). Maslach Burnout Inventory. Consulting Psycologists Press.

Maslach; C. y Jackson; S. (1986). Maslach Burnout Inventory. Manual (2da ed.). Ed. Consulting Psycholo¬gists Press. California.

Olivares Fong, L. del C., Nieto López, G., VelázquezVictoria, K. I., & López Guerrer, A. (2020). Factores asociados al síndrome de burnout en profesores de universidades públicas en el noroeste de México. Apuntes De Psicología, 38(1), 59-66. https://doi.org/10.55414/j34hfx64

Orozco Moreno, Z. L., Raymondi Rubio, K. G., Orozco Fiallos, S. M., & Bohórquez León, S. K. (2021). Análisis de los valores interpersonales y su relación con el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas del Cantón Simón Bolívar. Revista Psicología UNEMI, 5(9), 118-126. Disponible en: https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol5iss9.2021pp118-126p

Paredes, M.; Viloria, H.; Lozada, D.; Guale, J. y Guzmán, J. (2021). Burnout y afrontamiento en docentes universita¬rios de Ecuador, 2020. GICOS, 6(4), 39-54

© Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología - ITB
ISSN-e: 2550-6749

Placencia-Orellana, N. P., Reyes-Trelles, X. F., & Auquilla-Guzmán, A. F. (2024). Síndrome de Burnout y Depresión en docentes ecuatorianos: un estudio correlacional. Journal Investigar, 8(1), 1653-1670. Disponible en: https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.1653-1670

Posada Quintero, J. I.; Molano Vergara, P. N.; Parra Hernández, R. M.; Brito Osorio, F. Y. & Rubio Orozco, E. A. (2019). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. Revista Interamericana de Psicología Ocupacupacional, 37(2), 119-133. DOI: 10.21772/ripo.v37n2a04

Rendón Montoya, M. S.; Peralta Peña, S. L., Hernández Villa, E. A., Hernández Pedroza, R. I., Vargas, M. R., & Favela Ocaño, M. A. . (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enfermería Global, 19(3), 479–506. https://doi.org/10.6018/eglobal.398221.

Romero, M.P. (2019). Working conditions and the meaning of the academic profession in colombian university professors. Acta Colombiana de Psicología, 22(2), 267-279. doi: http://www.doi.org/10.14718/ACP.2019.22.2.13

Saavedra, I., García, J. V., Llamazares, F. J., Arbesú, E., y López, Á. (2021). Grado de burnout en especialistas en formación de medicina y psicología clínica. Educación Médica, 22(S-2), 55-61. https://doi.org/10.1016/j.edumed.2019.05.002

Salmela-Aro, K., Tolvanen, A., & Nurmi, E. (2019). Developmental trajectories of school burnout: Evidence from two longitudinal studies. Learning and Instruction, 60, 102213.

Seisdedos, N. S. A. (1997). MBI: Inventario Maslach Burnout.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. Psychology in the Schools, 55(7), 1-13.

Smith, A. B., Johnson, C. D., & Williams, E. F. (2020). Comprehensive wellness programs for healthcare professionals: A Canadian perspective. Journal of Occupational Health Psychology, 25(2), 143-157.

Travers, C. J., Morisano, D., & Locke, E. A. (2022). Self-regulatory mechanisms of emotional labour strategies and burnout. Journal of Vocational Behavior, 137, 103762.

Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2021). The structure of occupational well-being among teachers: A bifactor model. Frontiers in Psychology, 12, 727511.

Yamamoto, T., Tanaka, Y., & Suzuki, M. (2023). A holistic approach to tackling burnout among healthcare professionals in Japan. Journal of Occupational Medicine, 45(1), 78-92.

Yslado, R., Ramírez-Asís, E., García-Figueroa, M. & Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 24(3), 101-114.

© Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología - ITB
ISSN-e: 2550-6749

Zhang, Y., Zhou, L., & Liu, S. (2023). Job stress and burnout among university teachers: The mediating role of teacher efficacy. Teaching and Teacher Education, 108, 103520.

IDENTIDAD BOLIVARIANA VOL. 8 No. 4, DICIEMBRE 2024, pp. 151-168
© Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología - ITB
ISSN-e: 2550-6749