

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA REDEMPTORIS MATER, NICARAGUA

BURNOUT SYNDROME IN TEACHERS AT THE UNIVERSIDAD CATÓLICA REDEMPTORIS MATER, NICARAGUA

Martínez-Rocha, María José ¹, López-Palacios, Hazel María²

¹ Licenciada en Economía Aplicada y docente de la Facultad de Arte, Diseño y Comunicación, maestrando en Gestión de la Educación, Universidad Católica Redemptoris Mater (UNICA), Nicaragua.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1949-5668>

² Licenciada en Pedagogía e Ingeniera Civil. Profesor Investigador de Tiempo Completo en Universidad Católica Redemptoris Mater (UNICA), Nicaragua.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-9963-8409>

Autor por correspondencia: mmartinez58@unica.edu.ni (Martínez- Rocha, María José)

Declaración de conflicto de intereses: Los autores han declarado que no existe ningún conflicto de interés.

Recibido XX/XX/24

Resumen

Objetivo: Evaluar los perfiles de burnout manifestados por los docentes de la Universidad Católica Redemptoris Mater (UNICA) durante el primer semestre de 2024. **Metodología:** El estudio, de enfoque mixto y naturaleza explicativa, empleó un diseño transversal no experimental. Se centró en docentes activos con al menos un año de antigüedad. La muestra incluyó 70 docentes de ambos sexos y diversas modalidades de contratación, seleccionados mediante un muestreo estratificado a partir de una población de 125. Se utilizaron tres instrumentos: el Inventario de Burnout de Maslach para Educadores (MBI-ES), la Escala de las Áreas de la Vida Laboral (AWS) y una guía de pautas para grupos focales. Los datos cuantitativos se analizaron con SPSS 29 mediante estadísticas descriptivas y correlaciones; los datos cualitativos se abordaron con MAXQDA bajo un enfoque temático. **Resultados:** El agotamiento emocional y la realización personal fueron las dimensiones más afectadas. El perfil Comprometido fue el más predominante (51.4%). Se identificaron dos perfiles adicionales a la teoría de Maslach: Rendimiento Sostenido (7.1%) y Ambivalente (2.9%). Las correlaciones revelaron vínculos significativos entre valores organizacionales, recompensas y realización personal, subrayando la importancia del reconocimiento para el bienestar docente. **Conclusiones:** Aunque la mayoría de los docentes presentan niveles saludables de burnout, persisten desafíos en la gestión del agotamiento emocional y la realización personal. Las correlaciones sugieren que el fortalecimiento de los valores y las recompensas mejora la realización personal y amortigua el impacto del burnout. Estos hallazgos resaltan la importancia de intervenciones integradas, que aborden tanto la carga laboral como el reconocimiento y desarrollo personal, para fomentar un compromiso sostenible entre los docentes.

Palabras Claves: Burnout docente, entorno laboral universitario, bienestar emocional, compromiso profesional

Abstract

Objective: To evaluate the burnout profiles manifested by teachers of the Universidad Católica Redemptoris Mater (UNICA) during the first semester of 2024.

Methodology: The study, of a mixed approach and explanatory nature, employed a non-experimental cross-sectional design. It focused on active teachers with at least one year of seniority. The sample included 70 teachers of both sexes and different contractual modalities, selected by stratified sampling from a population of 125 people. Three instruments were used: the Maslach Burnout Inventory for Educators (MBI-ES), the Areas of Work Life Scale (AWS) and a focus group guideline guide. Quantitative data were analyzed with SPSS 29 using descriptive statistics and correlations; qualitative data were addressed with MAXQDA under a thematic approach.

Results: Emotional exhaustion and personal accomplishment were the most affected dimensions. The Engaged profile was the most predominant (51.4%). Two additional profiles to Maslach's theory were identified: Sustained Performance (7.1%) and Ambivalent (2.9%). Correlations revealed significant links between organizational values, rewards, and personal fulfillment, underscoring the importance of recognition for teacher well-being. **Conclusions:** Although most teachers exhibit healthy levels of burnout, challenges persist in managing emotional exhaustion and personal fulfillment. Correlations suggest that reinforcing values and rewards improves personal fulfillment and dampens the impact of burnout. These results highlight the importance of integrated interventions, addressing both workload and personal recognition and development, in fostering sustainable engagement among teachers.

Keywords: Teacher burnout, university work environment, emotional wellbeing, professional engagement

I- Introducción

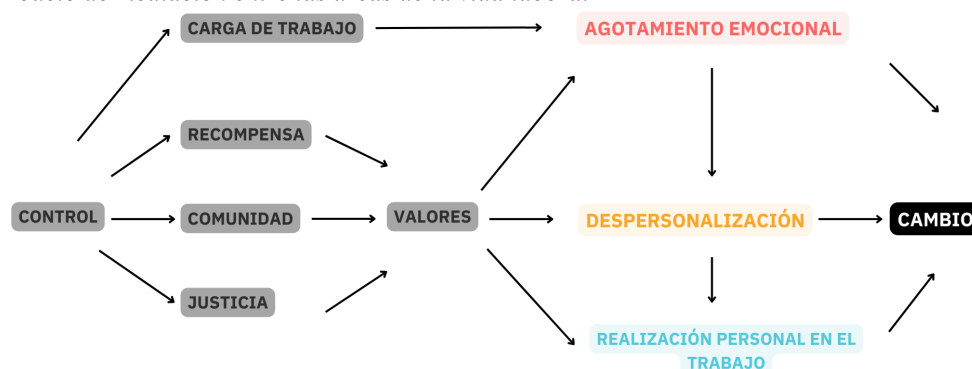
El burnout es un síndrome estrictamente relacionado con el ámbito laboral, que surge como consecuencia de un estrés crónico en el trabajo no gestionado de manera adecuada. Según la undécima edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades, se caracteriza por falta de energía o agotamiento, distanciamiento mental, sentimientos de cinismo hacia el trabajo y una sensación de ineficacia y falta de realización personal (OMS, 2019). Estas manifestaciones se agrupan en tres dimensiones fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Además, Martínez (2010) destaca que el burnout tiene un impacto no solo a nivel individual, sino también organizacional y social, afectando la productividad y el bienestar en múltiples niveles.

A pesar de que el burnout puede afectar a personas de cualquier industria, las profesiones orientadas al servicio, como la enseñanza, la enfermería y el trabajo social, son particularmente vulnerables (Balladares & Hablick, 2017). Desde sus primeras investigaciones, Freudenberg (1974) y Maslach (1976) identificaron que estas ocupaciones presentan características laborales que aumentan el riesgo de burnout, como el contacto constante con personas y la carga emocional asociada al desempeño profesional.

Maslach (2009) sostiene que el burnout depende más de las características del entorno laboral que de las particularidades personales de los trabajadores. Para comprender cómo el entorno organizacional influye en este fenómeno, Maslach y Leiter (1997) desarrollaron un modelo que evalúa el grado de ajuste entre el trabajador y su contexto laboral. En este modelo, una discrepancia significativa entre ambos aumenta la probabilidad de experimentar burnout, mientras que un buen alineamiento favorece el compromiso y la satisfacción profesional. El modelo identifica seis áreas críticas del entorno laboral que influyen en el burnout: carga de trabajo, control, recompensa, comunidad, equidad y valores, como se observa en la Figura 1. Sin embargo, estas áreas no siempre inciden de manera uniforme en todas las dimensiones del burnout.

Figura 1.

Modelo de mediación entre las áreas de la vida laboral



Nota. Elaboración Propia con base en Leiter y Maslach (2004).

En el contexto educativo, el burnout ha alcanzado niveles alarmantes. En España, el 37% de los docentes reporta sufrir agotamiento físico y un 38% experimenta indiferencia hacia su trabajo (Fundación SM & IDEA, 2023a). En México, el 49% de los docentes manifiesta altos niveles de agotamiento físico y mental (Fundación SM & IDEA, 2023b). Las causas varían entre países; en España, predominan los problemas relacionados con la gestión del aula y el bienestar estudiantil, mientras que en América Latina, los factores administrativos y las demandas laborales son más determinantes.

Desde los años ochenta, se ha investigado cómo un colaborador inicialmente comprometido puede desarrollar burnout. Maslach (1982) propuso un modelo en tres fases: el agotamiento emocional debido a las demandas laborales conduce a la despersonalización, que incluye el distanciamiento y actitudes negativas; y esto a su vez genera una disminución en la realización personal, manifestada en sentimientos de ineficacia y frustración. Posteriormente, Maslach amplió su investigación y, en colaboración con Leiter, propuso la existencia de un “continuo” que refleja la conexión psicológica de los individuos con sus profesiones. Este continuo abarca desde el compromiso hasta el agotamiento (Maslach y Leiter, 2005, 2008).

En el continuo Burnout-Engagement, Leiter y Maslach (2016) identificaron cinco perfiles: "Quemado", caracterizado por niveles altos de agotamiento, despersonalización y baja realización personal; "Sobrecargado", con predominancia de agotamiento extremo que limita la capacidad de contribuir; el "Desvinculado", con alta despersonalización que afecta el trato hacia las personas; "Inefectivo", con baja realización personal, y finalmente, "Comprometido", que presenta bajos niveles de agotamiento y despersonalización y alta realización personal. Estas categorías se basan en el Maslach Burnout Inventory (MBI), la herramienta más utilizada para evaluar las tres dimensiones del síndrome de burnout en diversas profesiones, particularmente en los sectores de salud y educación (Maslach & Jackson, 1981). Este cuestionario ha sido adaptado para diferentes contextos profesionales, dando lugar a versiones como el MBI-Human Services Survey, orientado a profesionales de la salud y servicios sociales; el MBI-Educators Survey, diseñado para educadores; y el MBI-General Survey, aplicable a cualquier entorno laboral.

A través de este análisis, se pretende no solo examinar las manifestaciones del síndrome de burnout dentro de la Universidad Católica Redemptoris Mater (UNICA), sino también proporcionar insumos útiles para el diseño de estrategias de intervención y apoyo, adaptadas a las necesidades de los docentes de esta institución. Asimismo esta investigación enriquecerá el capital teórico nacional sobre este tema, sumándose a los aportes investigativos en este campo y promoviendo un mayor entendimiento de los desafíos que enfrentan los educadores en su labor diaria.

Problema o pregunta de investigación

¿Cuáles son los diferentes perfiles de burnout entre los docentes de la Universidad Católica Redemptoris Mater, durante el primer semestre de 2024?

II- Material y Métodos

La investigación utilizó un enfoque mixto para abordar de manera integral el burnout entre los docentes de la Universidad Católica Redemptoris Mater. Este enfoque, que combina métodos cuantitativos y cualitativos, permitió una exploración completa de las dimensiones del burnout y los factores laborales asociados a este a través del Maslach Burnout Inventory (MBI), del cuestionario de las Áreas de la Vida Laboral (AWS) y de las experiencias y percepciones de los docentes mediante grupos focales.

El burnout es un fenómeno complejo que no puede ser reducido únicamente a cifras o estadísticas. Si bien los datos cuantitativos permiten identificar patrones y medir la prevalencia del síndrome, los enfoques cualitativos ofrecen una perspectiva más profunda al explorar las experiencias subjetivas de los docentes. A través de grupos focales, se buscó comprender sus emociones, anhelos y desafíos cotidianos, humanizando la problemática y generando una comprensión más integral de su impacto en la vida profesional y personal.

El estudio, de naturaleza descriptiva, se centró en documentar la prevalencia y manifestaciones del burnout en esta población específica. La aplicación del MBI permitió cuantificar las dimensiones del burnout, y el desarrollo de un grupo focal permitió profundizar en la experiencia de los docentes en su lugar de trabajo, proporcionando un perfil detallado del fenómeno. De acuerdo con lo señalado por Bernal (2010), este tipo de estudio descriptivo se enfoca en caracterizar y comprender el comportamiento del fenómeno. Además, el estudio se desarrolló bajo un diseño transversal, limitado al primer semestre de 2024, este enfoque, descrito por Bernal (2010), ofrece una "fotografía" del estado del burnout en un momento determinado, permitiendo una visión clara de las condiciones de los docentes en ese período. El diseño de la investigación es no experimental, dado que no se realizaron intervenciones o manipulaciones de las variables.

Participantes

La investigación adoptó un diseño de muestreo estratificado. Esta decisión metodológica se fundamentó en la premisa de que las experiencias y los niveles de burnout pueden variar significativamente entre las diferentes facultades, por factores como el área disciplinaria, el enfoque pedagógico, la carga de trabajo académico y administrativo, así como el ambiente laboral específico de cada facultad.

Para llevar a cabo el muestreo estratificado, inicialmente se identificaron las facultades de la universidad. A continuación, se clasificó a los docentes activos con al menos un año de antigüedad en la institución, según la facultad a la que pertenecen. Este criterio aseguró que los participantes posean un conocimiento más profundo sobre el ambiente laboral y educativo de UNICA, y compensación más profunda de los desafíos y dinámicas asociados a su práctica docente.

La muestra abarcó a docentes de ambos sexos, tanto en el turno regular como sabatino, con distintas modalidades de contratación, incluyendo aquellos que trabajan medio tiempo, tres cuartos de tiempo y tiempo completo, docentes horarios así como a personal administrativo con funciones de docencia. Esta diversidad capturó una amplia gama de experiencias y perspectivas relacionadas con el burnout, considerando tanto a aquellos cuya labor se concentra exclusivamente en la enseñanza como a quienes la compaginan con otro empleo directamente vinculado a su área de formación.

Es importante señalar que, además de cumplir con los criterios de selección para formar parte del estudio, los participantes debían mostrar disposición voluntaria para aportar información veraz. Se excluyeron de la investigación aquellos docentes con menos de un año de experiencia en la institución, así como los profesores de la Facultad de Ciencias Médicas que, a pesar de contar con los años de experiencia, trabajan en hospitales y no mantienen una relación cercana con la universidad. Esta decisión se tomó para evitar el riesgo de medir el burnout asociado a los hospitales, en lugar del burnout específico de UNICA.

Para estimar el tamaño de la muestra, se tomaron en cuenta los parámetros previamente mencionados, estableciendo un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Teniendo en cuenta todos los criterios de inclusión y exclusión, se obtuvo un total de 125 personas que cumplían con los criterios de elegibilidad. De estas, se seleccionó una muestra de 95 personas, cuyo detalle se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 1.
Composición de la muestra

Estrato	Muestra
Facultad de Ciencias Médicas	24
Facultad de Odontología	21
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	12
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales	7
Facultad de Humanidades	12
Facultad de Ingeniería y Arquitectura	11
Facultad de Arte, Diseño y Comunicación	5
Instituto de Idiomas	3
Total de la Muestra	95

Nota. Debido al tamaño de la población estudiantil, la Facultad de Ciencias Médicas y de Odontología son las facultades con un equipo académico más amplio, representando el 47.3% de la muestra.

Métodos y Técnicas de Recolección de Datos

Se consideraron tres instrumentos principales: el Inventario de Burnout de Maslach para educadores (MBI-ES), el cuestionario de las Áreas de la Vida Laboral (AWS) y una guía de pauta para el grupo focal con docentes de tiempo completo, docentes horarios y personal administrativo con funciones de docencia. El MBI-ES y el cuestionario AWS son instrumentos predefinidos, que se distribuyeron en línea, utilizando la plataforma MailChimp para el envío de correos personalizados y Google Forms para el desarrollo de los cuestionarios, permitiendo a los participantes completarlos de manera independiente y a su propio ritmo, garantizando así una mayor sinceridad y reflexión en las respuestas.

El MBI-ES es un instrumento conformado por 22 ítems, que valoran las tres dimensiones del fenómeno: Agotamiento Emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems) y baja Realización Personal en el Trabajo (8 ítems). Estas dimensiones se miden en una escala de frecuencia de siete grados y a cada una de ellas se le asigna un valor de 0 a 6: nunca, pocas veces al

año o menos, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, unas pocas veces a la semana, todos los días (Mindgarden, s.f.).

El método de *SUMA* se emplea con mayor frecuencia en las investigaciones para determinar las valoraciones de las escalas de burnout. Esto consiste en sumar los puntajes de las respuestas a los ítems del MBI-ES para cada escala y utilizar este resultado como puntuación de la escala. En la dimensión de agotamiento, el puntaje máximo alcanzable es 54 puntos, en la despersonalización 30 puntos, y realización personal en el trabajo 48 puntos. Sin embargo, no es correcto sumar los resultados de las tres dimensiones para brindar un puntaje global de burnout.

El cuestionario está alineado con la perspectiva multidimensional del fenómeno. Incorpora la dimensión única (agotamiento) y la amplía añadiendo otras dos dimensiones: la respuesta hacia los demás (despersonalización) y la respuesta hacia uno mismo (reducción de la realización personal) (Maslach, 1993). Para definir los cinco perfiles de burnout se determinaron los límites críticos a través de valores estandarizados (z) utilizando las ecuaciones planteadas por Leiter y Maslach (2016):

- Alto agotamiento emocional en $z = \text{Media} + (\text{SD} * 0.5)$
- Alto despersonalización en $z = \text{Media} + (\text{SD} * 1.25)$
- Alta realización personal en el trabajo en $z = \text{Media} + (\text{SD} * 0.10)$

Según las puntuaciones obtenidas, los perfiles de burnout se asocian a los siguientes puntajes:

- Quemado: puntuaciones altas en agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el trabajo.
- Sobrecargado: puntuación alta fuerte sólo en agotamiento emocional
- Ineficaz: puntuación baja sólo en realización personal en el trabajo.
- Desvinculado: puntuación alta sólo en despersonalización.
- Compromiso: puntuaciones bajas en agotamiento, despersonalización y altas en realización personal en el trabajo.

También se aplicó la Escala de Áreas de la Vida Laboral (AWS), desarrollada por Leiter y Maslach (2004), que es un instrumento compuesto por 29 ítems distribuidos en seis dimensiones. Este cuestionario evalúa el grado de ajuste entre la persona y aspectos cruciales del ambiente laboral, utilizando ítems tanto positivos como negativos calificados en una escala tipo Likert de cinco puntos. En el caso de las afirmaciones positivas, los valores son ascendentes (1 a 5), desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”; para las valoraciones negativas, el orden de los valores se invierte. Los autores indican que mientras mayor es la brecha, o desajuste, entre la persona y el trabajo, mayor es la probabilidad de burnout.

Posteriormente, se llevó a cabo un grupo focal con la participación de docentes de tiempo completo como personal administrativo con funciones docentes. Para asegurar una variedad de perspectivas sobre el fenómeno del burnout, se seleccionaron participantes con perfiles diversos, garantizando la representatividad de ambos sexos. Los grupos focales se centraron en comprender cómo los docentes experimentan su profesión a diario, explorando tanto los aspectos gratificantes como los desafíos que enfrentan. Para cada grupo focal se convocaron a cinco docentes, tres semanas antes de la fecha programada para desarrollar el grupo. Al grupo focal 1 asistieron cuatro docentes de tiempo completo y personal administrativo con funciones docentes, este primer grupo se conformó por tres docentes mujeres y un hombre. En el grupo focal 2 dirigido a profesores horarios asistieron dos de los invitados, ambos del sexo masculino.

En ambos encuentros se desarrolló la misma guía de pauta. El grupo focal 1 se desarrolló de forma presencial, mientras que el grupo focal 2 se decidió realizarlo en línea, dado que en ese momento el semestre académico ya había finalizado, esta decisión facilitó la participación de los docentes al brindarles mayor comodidad. Desde el inicio de la sesión, ambos docentes estuvieron con sus cámaras encendidas y mostraron una actitud expectante hacia el estudio, lo que contribuyó a un ambiente propicio para la discusión.

Se abordaron temas clave como el agotamiento, el estrés, las condiciones de infraestructura, el reconocimiento de su labor, los horarios de clases y cómo equilibran su vida personal y profesional. Además, se investigaron las señales de agotamiento y las técnicas que emplean para mitigarlo, así como las estrategias de desarrollo profesional a través de la formación continua

y talleres. También se analizaron las prácticas de autocuidado, desde mindfulness hasta ejercicio físico, y el impacto de las herramientas tecnológicas en su trabajo. De cara al cierre, se abordó la organización del tiempo y el equilibrio entre las responsabilidades docentes y administrativas con su vida personal.

Con el objetivo de fomentar un ambiente seguro, se mantuvo confidencialidad y anonimato durante la sesión. Esta decisión fue tomada para que los participantes pudieran expresarse libremente, sin temor a repercusiones, asegurando así que sus opiniones y experiencias fueran genuinas y sin restricciones.

Procesamiento de los datos

Los datos del MBI-ES, obtenidos a través de formularios de Google, se almacenaron en una hoja de cálculo, que luego fue exportada a Excel y procesada en SPSS 29. Para los grupos focales, se transcribieron las grabaciones y se anonimizó la información para proteger la privacidad de los participantes. Las transcripciones se importaron a MAXQDA para organizar los datos y realizar un análisis temático, asignando ocho etiquetas representativas a los temas clave identificados: motivaciones para ser docentes; estrés, agotamiento y burnout; elementos que inciden en la percepción de agotamiento; efectos del agotamiento en el aula; uso de herramientas tecnológicas; cuidado de la salud física; equilibrio entre vida personal y profesional; y, finalmente, sugerencias y recomendaciones de los docentes.

Resultados

Antes de clasificar a la muestra en los diferentes perfiles de burnout, se llevó a cabo un análisis individual de cada una de las dimensiones que lo constituyen. Para identificar los niveles altos o bajos en cada dimensión, se utilizó la fórmula propuesta por Leiter y Maslach (2016).

En este estudio, se definieron los siguientes valores críticos: 17.80 para el agotamiento emocional, 6.85 para la despersonalización y 43.59 para la realización personal en el trabajo. Los puntajes por encima de estos valores fueron clasificados como altos, mientras que los puntajes inferiores a estos se consideraron bajos. La Tabla 2 muestra los resultados en cada dimensión.

Tabla 2.

Prevalencia de las dimensiones del Síndrome de Burnout en docentes UNICA

	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización Personal
Bajo	74.3%	92.9%	38.6%
Alto	25.7%	7.1%	61.4%
Total	100%	100%	100%

Nota. Los puntajes altos en realización personal reflejan un fuerte sentido de logro, mientras que la alta tasa de agotamiento emocional y la baja despersonalización indican desafíos emocionales en la experiencia docente.

Los resultados destacan que, en términos proporcionales, la mayor afectación se encuentra en la dimensión de realización personal, donde un 38.6% de los docentes presenta una baja realización en su trabajo. Le sigue el agotamiento emocional, con un 25.7% de los docentes reportando niveles altos. Aunque la mayoría de los maestros tienen resultados favorables en las tres dimensiones —con bajos niveles de despersonalización (92.9%) y agotamiento emocional (74.3%) y alta realización personal 61.4%—, la presencia de estos grupos con resultados menos favorecedores merece especial atención.

Perfiles de Burnout

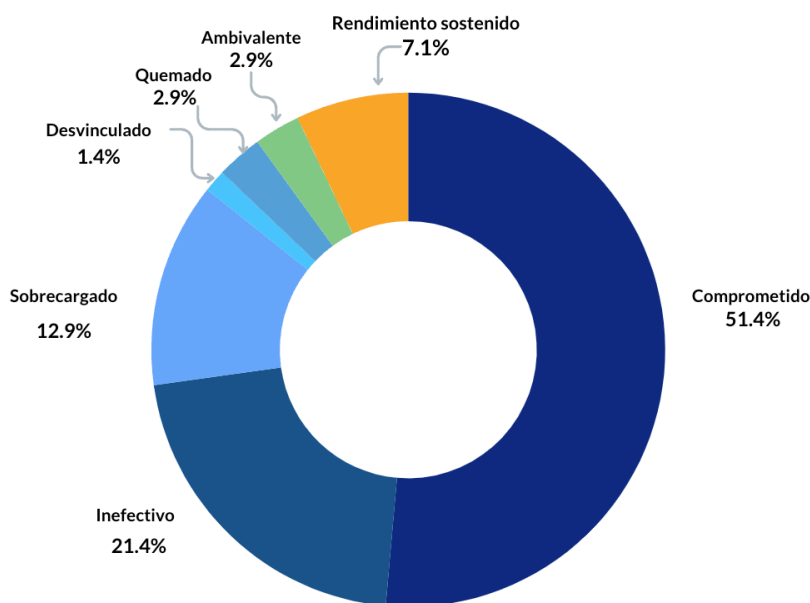
En la muestra analizada, se identificaron los cinco perfiles de burnout, propuestos por Leiter y Maslach (2016). Adicionalmente, también se observaron patrones distintivos que dieron lugar a la identificación de dos perfiles nuevos: el perfil "ambivalente" y el perfil de "rendimiento sostenido".

El perfil ambivalente se caracteriza por una combinación inusual de estados emocionales, donde los individuos presentan altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, pero al mismo tiempo experimentan una elevada sensación de realización personal en su trabajo. La coexistencia de aspectos aparentemente opuestos refleja la capacidad de estos docentes para mantener un sentido de logro, a pesar de atravesar niveles significativos de desgaste y distanciamiento emocional.

Por su parte, el perfil de rendimiento sostenido agrupa a aquellos docentes que, aun cuando viven un agotamiento emocional considerable, logran mantener bajos niveles de despersonalización y una alta realización personal. Esto sugiere que, pese a la fatiga emocional, son capaces de conservar una conexión positiva con su labor y sostener un desempeño eficaz. Este perfil destaca la capacidad de estos profesionales para encontrar significado y satisfacción en su trabajo, lo que les permite continuar rindiendo a un alto nivel a pesar de las demandas emocionales.

Figura 2.

Perfiles de Burnout presentes en docentes UNICA



Nota. Más del 50% de los docentes se encuentran en el extremo saludable del continuo Burnout- Engagement

El análisis de la distribución de los perfiles de burnout revela una tendencia marcada entre los docentes encuestados. El perfil "Comprometido" es el más prevalente, abarcando al 51.4% de los participantes, lo que indica que más de la mitad de los docentes mantiene un alto nivel de compromiso con su labor, a pesar de los desafíos. La prevalencia del perfil comprometido aumenta proporcionalmente con la edad. Esto significa que, a mayor edad, hay una mayor proporción de docentes comprometidos con su labor. Los datos muestran que las tasas de compromiso alcanzan el 63.6% en el grupo etario de 55 a 63 años y el 66.7% en el de 64 a 72 años, mientras que entre los docentes más jóvenes esta tasa es significativamente menor, con solo un 19%.

El segundo perfil más prevalente es el "Inefectivo", representando el 21.4% de la muestra. Este perfil sugiere que una proporción considerable de docentes percibe una baja efectividad en su desempeño. El perfil "Inefectivo" predomina entre los docentes más jóvenes, especialmente en el grupo de 28 a 36 años (22.2%) y en aquellos con 1 a 5 años de experiencia en la docencia. Estos educadores enfrentan dificultades en su percepción de eficacia, posiblemente debido a la falta de familiaridad con las demandas laborales, expectativas institucionales y recursos, además de una red de apoyo limitada. Este perfil es más común entre los docentes horarios, donde representa el 24.1%, y entre los de tiempo completo, con un 28.6%.

El tercer perfil con mayor prevalencia es el "Sobrecargado", que incluye al 12.9% de los encuestados. Este perfil refleja a aquellos docentes que experimentan una elevada carga laboral que puede estar contribuyendo a su desgaste profesional. Este perfil es más común entre docentes de 28 a 36 años (16.7%) y de 37 a 45 años (18.2%), en comparación con los grupos de mayor edad, lo que sugiere que las demandas laborales pueden ser más intensas en estas etapas.

Los demás perfiles, como "Desvinculado", "Quemado", "Ambivalente", y "Rendimiento Sostenido", presentan una menor prevalencia. Se identificó un único caso en el perfil "Desvinculado", correspondiente a un docente horario entre 37 y 45 años, con tres años de experiencia, todos ellos en UNICA. Este profesor imparte clases en dos facultades, con seis grupos asignados y 12 horas de clase por semana.

El perfil "Quemado" en este estudio comprende a dos docentes, ambos entre 37 y 45 años, quienes ocupan roles de liderazgo en la institución y acumulan más de 10 años de experiencia docente. Uno imparte 10 horas semanales distribuidas en dos grupos, mientras que el otro tiene una carga de cuatro horas semanales.

El perfil "Ambivalente" no está contemplado en la teoría original de Leiter y Maslach (2016) y se presenta exclusivamente en docentes que llevan entre 6 y 15 años laborando en UNICA. Esta manifestación de burnout combina elementos contradictorios, ya que los individuos experimentan altos niveles de desgaste, pero al mismo tiempo conservan un sentido elevado de satisfacción y logro en su trabajo. Su prevalencia alcanza el 2.9%, en términos absolutos esto equivale a dos participantes. El primero cuenta con una trayectoria amplia y consolidada en la enseñanza, mientras que el segundo tiene una experiencia predominantemente administrativa, habiéndose incorporado más recientemente a la docencia. Ambos gestionan entre uno y dos grupos de clase y dedican entre 3 y 4 horas semanales a la actividad docente.

Por su parte, el perfil "Rendimiento Sostenido" se identificó en cinco docentes con características variadas en cuanto a edad, experiencia, modalidad de contratación y carga horaria, este grupo representa al 7.1% de los encuestados. Dos de los docentes catalogados en este perfil se encuentran en el grupo etario de 28 a 36 años, uno entre los 37 y 45 años, y los otros dos entre los 46 y 54 años, lo que sugiere que esta capacidad de sostenimiento puede manifestarse a lo largo de la carrera docente.

Cuatro de los docentes pertenecientes a este perfil son maestros horarios, mientras que uno es profesor de tiempo completo, lo que sugiere que la modalidad de contratación no es un factor decisivo en la aparición de este perfil, aunque los docentes horarios son predominantes. En términos de carga académica, dos de estos docentes atienden entre 1 y 3 grupos de clase, otros dos atienden entre 4 y 6 grupos, y uno maneja entre 7 y 9 grupos. La distribución de horas semanales también varía: dos docentes imparten entre 6 y 10 horas, otros dos entre 11 y 15 horas, y uno imparte entre 21 y 25 horas semanales.

La distribución de los perfiles de burnout según el sexo de los docentes revela algunas tendencias notables en cuanto a cómo se manifiestan estos perfiles entre hombres y mujeres. En primer lugar, el perfil "Comprometido" es el más prevalente en ambos sexos, pero se observa una mayor proporción entre los hombres, con un 58.5% dentro de este grupo, en comparación con el 41.4% de las mujeres.

En los perfiles "Inefectivo", "Sobrecargado" y "Rendimiento Sostenido", aunque se aprecien diferencias porcentuales, en términos absolutos hay diferencias de un individuo, lo que indica que la brecha porcentual es más una cuestión de proporción dentro de cada sexo que de una variación significativa en el número total de casos.

El perfil "Ambivalente" se presenta exclusivamente en mujeres, alcanzando un 6.9%, del total de las participantes. La aparición de este perfil solo entre mujeres sugiere que podrían estar enfrentando una combinación de factores de estrés que, pese a los altos niveles de agotamiento y despersonalización, no disminuyen su sentido de realización personal en el trabajo.

Tabla 3

Prevalencia de perfiles de burnout según sexo de los participantes

	Comprometido	Inefectivo	Sobrecargado	Desvinculado	Quemado	Ambivalente	Rendimiento Sostenido
Femenino	33.3%	46.7%	55.6%	0%	50%	100%	40%
Masculino	66.7%	53.3%	44.4%	100%	50%	0	60%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota. Esta clasificación por género ayuda a identificar tendencias específicas de burnout entre hombres y mujeres

III- Discusión

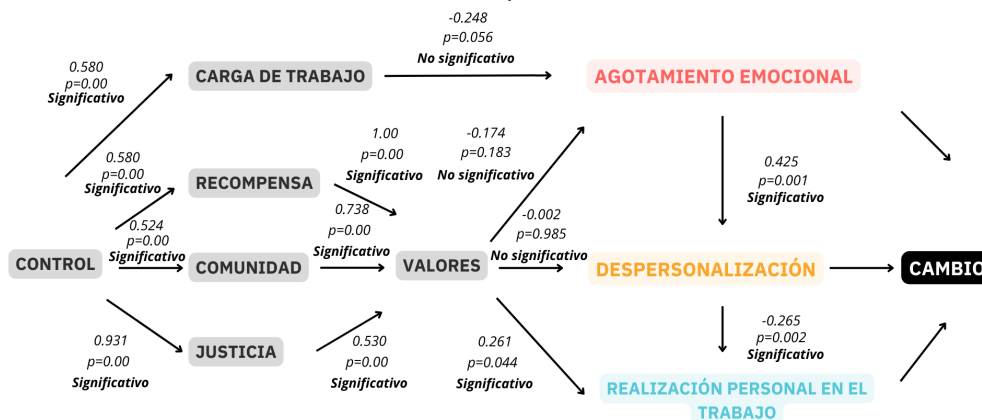
El análisis de los perfiles de burnout entre los docentes de UNICA ofrece una perspectiva más precisa sobre las manifestaciones de este síndrome en el contexto universitario. A partir de la combinación de datos cuantitativos y cualitativos, fue posible identificar la prevalencia de cinco perfiles clásicos, así como de dos nuevos patrones no abordados previamente en la literatura: el perfil “Ambivalente” y el perfil de “Rendimiento Sostenido”. Estos hallazgos, al ser comparados con estudios previos (Maslach & Leiter, 2016), sugieren dinámicas complejas que requieren un análisis cuidadoso de las condiciones laborales y personales de los docentes para comprender los factores que influyen en su bienestar y desempeño.

Áreas de la Vida Laboral y su relación con el Burnout

El presente estudio busca evaluar la aplicabilidad y validez del modelo teórico propuesto por Maslach y Leiter (1997) en el contexto específico de la muestra analizada, con el objetivo de determinar en qué medida sus postulados se ajustan a las dinámicas observadas y contribuyen a explicar las manifestaciones de burnout en este entorno.

Figura 3

Correlación entre las áreas de la vida Laboral y las dimensiones del Burnout



Nota: Adaptación de modelo de mediación Leiter y Maslach (2004), con resultados de correlación entre las Áreas de la Vida Laboral y las dimensiones del burnout.

El análisis reveló relaciones significativas entre la percepción de control en el trabajo y varias áreas de la vida laboral, como la carga de trabajo, la recompensa, la comunidad y la justicia, alineándose con lo propuesto por Maslach y Leiter (2008). Sin embargo, algunas correlaciones esperadas, como entre la carga de trabajo y el agotamiento emocional, no resultaron significativas, lo que sugiere complejidades adicionales en la experiencia del burnout. A pesar de ello, en los grupos focales sobresalió la carga de trabajo como un factor determinante del agotamiento. Los docentes señalaron que la planificación y la evaluación no solo implican un gran volumen de trabajo, sino que también son tareas de alta complejidad.

Los valores compartidos dentro de la organización demostraron ser un factor clave en la realización personal, al tener una correlación significativa que refuerza la importancia de la congruencia entre los ideales personales y organizacionales. Por otro lado, no se encontraron relaciones significativas entre los valores y otras dimensiones, como la despersonalización y el agotamiento emocional, lo que indica que otros factores podrían influir más en estas áreas.

Por otro lado, se encontró una relación significativa entre los valores compartidos dentro de la organización y la realización personal de los docentes, lo que sugiere que una alineación sólida entre los ideales institucionales y los valores personales puede potenciar el sentido de propósito y autenticidad. Esta coherencia contribuye a que los docentes se sientan más satisfechos y motivados, promoviendo un compromiso más profundo con su labor.

Los valores, en este contexto, actúan como un soporte esencial, especialmente para aquellos docentes en perfiles vulnerables como el ambivalente, donde la alta realización personal es el elemento que los separa de un estado de burnout más severo. Fomentar esta congruencia entre valores personales y organizacionales no solo beneficia a estos individuos, sino que también tiene el potencial de impactar positivamente en otros perfiles, promoviendo un entorno laboral más saludable y resiliente.

Las correlaciones evidenciaron un vínculo sólido entre el agotamiento emocional y la despersonalización, así como entre esta última y la realización personal, lo que resalta el impacto negativo del burnout en la conexión emocional y profesional de los docentes. Asimismo, estos resultados revelan la interconexión entre las distintas dimensiones del burnout, proporcionando información valiosa para el diseño de intervenciones integrales que aborden simultáneamente los distintos aspectos del bienestar docente.

Comprometido

La presencia de este perfil en los docentes de mayor edad, se vincula con lo encontrado por Mesurado y Laudadio (2019) quienes argumentan que la experiencia puede influir en la capacidad de los profesores para perseverar en sus objetivos y mantener situaciones exitosas. A medida que los docentes adquieren más experiencia, incrementan su capital psicológico, lo que les permite gestionar de manera más efectiva las situaciones estresantes inherentes a la profesión.

Los docentes con menos experiencia podrían encontrarse en la fase inicial del burnout, conocida como "Idealismo y entusiasmo". Hodgson y Soto (2013), basándose en Edelwich y Brodsky (1980), señalan que durante esta etapa los docentes experimentan un alto compromiso motivado por la convicción de que su trabajo tiene un impacto positivo en los estudiantes. Además, el optimismo y el idealismo característicos de esta fase potencian la dedicación durante los primeros años en la profesión.

Lo anterior sólo cobra sentido solo cobra sentido cuando el docente ha ingresado motivado por un interés genuino y una auténtica pasión por la enseñanza, y no simplemente como una opción circunstancial o ante la falta de otras alternativas. Es cuando el deseo de influir positivamente en la vida de los estudiantes y de disfrutar del proceso de enseñanza se convierte en el motor de su labor. Las declaraciones de los docentes en el grupo focal confirman hallazgos previos, destacando que desde antes de ejercer la docencia tenían una percepción positiva de la profesión, motivados por el impacto de esta profesión. Esta perspectiva influyó directamente en su decisión de convertirse en educadores. Ejemplo de ello, es lo expresado por la Participante C al inicio del grupo focal.

"Mi sueño desde pequeña era ser maestra. Cuando estaba en tercer grado, recogía pedazos de tiza y me los llevaba a casa. Una puerta de madera se convertía en mi pizarra, y todos mis peluches eran mis estudiantes. Yo decía: 'Cuando sea grande, quiero ser maestra'. Cuando finalmente me propusieron ser maestra, pensé: '¡Wow! Esto es lo que siempre he querido y soñado', y llegó en el momento perfecto" (Femenino con 4 años de experiencia).

Por su parte, el Participante B (Masculino con 5 años de experiencia) relató la emoción que experimentó la primera vez que lo llamaron "profe", describiéndolo como un momento crucial en su carrera docente. Destacó que, una vez recibido ese título, permanece para siempre, convirtiéndose en parte de su identidad profesional.

Inefectivo

La falta de reconocimiento y la discrepancia entre expectativas y realidad contribuyen a la desmotivación y frustración, alimentando el ciclo del burnout (Maslach et al., 2001). La participación limitada en actividades institucionales más allá de la enseñanza y las deficiencias en infraestructura también afectan su percepción de eficacia y conexión con la comunidad educativa. Los participantes explicaron en el grupo focal que situaciones como la evaluación al desempeño docente, los resultados alcanzados por los estudiantes y el reconocimiento a su labor inciden en su percepción de logro, control y satisfacción. De hecho, algunos docentes expresaron preocupaciones sobre el sistema de evaluación institucional, destacando la distribuciónn proporcional entre autoridades de facultad y estudiantes. El Reglamento de profesores estipula que la evaluación estudiantil tiene un peso del 70%, mientras que el 30% restante corresponde a la valoración de las autoridades (UNICA, 2023).

El participante E, es un docente horario y criticó la falta de coherencia en los resultados de estas evaluaciones, considerando que esta situación afecta su estatus y motivación, *“Al docente antes le daban, su valor, su estatus como tal... Y yo creo que eso te dignifica. Eso te hace sentir humano. Eso te hace sentir importante”* (Masculino con 20 años de experiencia). La participante C agregó que estudiantes descontentos con maestros exigentes pueden influir negativamente en las evaluaciones.

El participante F, es un docente horario y compartió que también percibe una falta de reconocimiento: *“Como docente, uno se siente tan incomprendido. A veces me siento con tristeza, aunque no quiera, profunda. Por ahí alguien me decía que el pago del docente a veces es la ingratitud y el olvido, principalmente de los estudiantes. Y eso también afecta”* (Masculino con 18 años de experiencia).

Al referirse al impacto de los logros estudiantiles en la percepción de logro personal de los docentes. La participante A señaló que los finales de semestre generan desgaste, especialmente cuando los proyectos no se concretan *“Al final del semestre, se va viendo el progreso de los muchachos y, a veces, no es favorecedor, entonces toca hacer más esfuerzos para lograr avances más significativos, ves proyectos que iniciaron bien, pero se quedan en planificación y eso es bien triste”* (Femenino con 15 años de experiencia).

Las condiciones inadecuadas de las aulas, como problemas de ventilación y mobiliario, también perjudican su desempeño. La docente C recordó un episodio durante el primer semestre 2024, *“Le tuve que decir a los muchachos que me disculparan si en algún momento me tenía que retirar, pero que me estaba sintiendo muy mal por el calor”* (Femenino con 4 años de experiencia). Mientras que los docentes administrativos encuentran en sus oficinas un espacio cómodo para trabajar, los docentes horarios enfrentan limitaciones en las instalaciones disponibles, lo que refleja desigualdades en el entorno laboral y dificulta su integración plena en la comunidad institucional.

Sobrecargado

Este perfil también tiene una alta prevalencia entre los docentes con menos experiencia (es el tercer perfil más frecuente), indicando que los primeros años en la profesión suelen ser especialmente desafiantes debido a la adaptación a las cargas laborales. Sin embargo, con el tiempo, la experiencia parece facilitar el desarrollo de estrategias más efectivas para gestionar el trabajo, lo que disminuye la percepción de sobrecarga. Este resultado es congruente con los hallazgos encontrados en el perfil comprometido.

El análisis del perfil indica que la sobrecarga laboral no está únicamente vinculada al volumen de horas de clase impartidas. Un ejemplo significativo es el caso de un docente que, con 17 horas semanales, se distribuye entre seis de las siete facultades de la institución, lo cual da indicios de cómo la diversificación de responsabilidades y la gestión de compromisos variados pueden acentuar la percepción de sobrecarga. De igual modo, aquellos docentes con cargas más reducidas, entre 2 y 10 horas semanales, también reportan sentir sobrecarga, lo que sugiere que el agotamiento no se deriva exclusivamente de la cantidad de horas trabajadas, sino también de la complejidad y las demandas específicas de la labor docente.

Según la ficha ocupacional del docente a tiempo completo en UNICA, se exige un mínimo de 16 a 20 horas semanales de docencia, además de responsabilidades administrativas (UNICA, 2020). Los datos muestran que los docentes suelen tener

entre 8 y 18 horas de clase semanales, lo que, considerando dos horas adicionales de planificación por cada hora de clase, se traduce en una carga laboral efectiva de entre 16 y 36 horas semanales, sin contar el tiempo necesario para las evaluaciones.

El 55% de los docentes con perfil de sobrecarga son contratados por hora, lo que evidencia que, a pesar de tener menos horas contratadas, estas responsabilidades se extienden más allá del aula, aumentando su carga laboral. El resto de los docentes sobrecargados se distribuye entre coordinadores, decanos, personal administrativo y profesores a tiempo completo (11.1% cada uno), lo que muestra que la sobrecarga afecta a diferentes niveles dentro de la organización, sin importar el tipo de contrato o rol. El reglamento de UNICA establece que los docentes horarios pueden tener entre 4 y 24 horas semanales de carga académica, según las necesidades de la institución (UNICA, 2023).

En la muestra analizada, se encontraron casos con cargas que varían entre 2 y 27 horas semanales, lo que refleja la complejidad de los docentes horarios que dependen exclusivamente de la docencia. A menudo, estos profesores deben aceptar más horas para mejorar su situación económica, lo que incrementa significativamente su jornada laboral y genera una presión considerable. El aumento de las horas laborales para alcanzar estabilidad económica no solo impacta el rendimiento profesional, sino que también implica sacrificar descanso y tiempo personal, dado que priorizan su trabajo sobre otros aspectos importantes de su vida.

Durante el grupo focal se observó que los docentes horarios suelen mantener una rutina más uniforme a lo largo de las semanas, mientras que las rutinas de los docentes de tiempo completo varían significativamente en función de su carga lectiva. Entre las actividades más agotadoras destacaron la planificación y la evaluación. La planificación requiere investigación previa para ofrecer contenido actualizado y diseñar estrategias pedagógicas efectivas, mientras que la evaluación implica revisar un gran volumen de trabajos, lo que conlleva no solo esfuerzo mental, sino también una carga emocional al proporcionar retroalimentación constructiva.

Los participantes coincidieron en que la carga de trabajo se extiende más allá del horario oficial, generando tensión entre las responsabilidades laborales y las necesidades personales. La participante A explicó cómo, aunque su jornada formal termina a las 2 p.m., las demandas continúan en casa: *"Mi horario llega hasta las 2 de la tarde y no es cierto que exactamente llega a las 2. [...] Yo llego a la casa y todavía entran WhatsApp, correos y cosas que procuro dejar ahí, pero es súper difícil. Entonces eso es agotador, luchar entre mi deber y mi parte personal y emocional"* (Femenino con 15 años de experiencia).

Por su parte, la participante D destacó que, además de la docencia, sus tareas administrativas incrementan su agotamiento. Expresó su frustración cuando no logra preparar sus clases como desearía: *"Si yo voy a una clase y no tengo una presentación, siento que no he planeado; la clase no es lo mismo [...] ya en la casa, me quedo pensando: 'Ay Dios mío, ¿qué voy a hacer cuando me falta todo eso? Tengo que subir notas, actualizar el aula virtual'."* (Femenino con 9 años de experiencia).

El participante F compartió que la evaluación de tareas y la actualización del aula virtual lo mantienen en un estado constante de alerta. Describió cómo optimiza el tiempo en la universidad trabajando en la sala de maestros: *"Me avergüenza un poco que otros colegas me vean continuamente usando una de las computadoras [...], pero aprovecho cualquier tiempo libre para retroalimentar el aula, corregir, ingresar calificaciones."* Sin embargo, también admitió que ha tenido que llevar trabajo a casa, afectando sus relaciones personales y su descanso: *"Antes podía quedarme revisando hasta la medianoche o la 1 de la madrugada, y al día siguiente tenía que estar en la universidad a las 7 de la mañana"* (Masculino con 18 años de experiencia).

Desvinculado

Según la definición de Leiter y Maslach (2016), el perfil "Desvinculado" refleja una desconexión emocional profunda con el trabajo, los colegas y los estudiantes, generando una sensación de aislamiento en el entorno laboral. Maslach (2001) señaló que la despersonalización aparece como una respuesta al agotamiento, en un intento de gestionar de forma más eficiente las necesidades de las personas a las que atiende, el individuo afectado marca distancia

En este caso, la falta de satisfacción y de sentido de pertenencia en su rol docente podría haberse manifestado desde el inicio de su carrera, dificultando su integración en la comunidad académica. La percepción de que su trabajo carece de valor ha

mermado su entusiasmo y motivación. Este aislamiento puede ser el resultado de varios factores, como la ausencia de oportunidades de desarrollo profesional y el estrés prolongado asociado con las demandas laborales. La falta de apoyo y colaboración por parte de sus colegas también parece haber intensificado su desconexión, afectando negativamente su satisfacción laboral.

Quemado

El análisis de este perfil muestra que el agotamiento emocional es su mayor desafío, con ambos individuos obteniendo 34 puntos en esta dimensión, superando el límite crítico en 16.1 puntos, lo que indica un desgaste emocional severo. En la dimensión de despersonalización, sus puntajes se encuentran entre 3.14 y 1.14 puntos por encima del límite crítico, lo que sugiere un distanciamiento emocional hacia su trabajo y entorno. En cuanto a la realización personal, uno de los docentes tiene un puntaje 5.59 puntos por debajo del límite crítico y el otro, 13.59 puntos menos, lo que refleja una pérdida significativa de satisfacción y sentido de logro.

Estos resultados sugieren que el agotamiento emocional y la despersonalización están estrechamente relacionados, formando un ciclo negativo: la sobrecarga laboral agota la motivación, afectando la capacidad de alcanzar metas profesionales y disminuyendo la realización personal. A su vez, la despersonalización, como respuesta defensiva al agotamiento, refuerza el distanciamiento emocional, lo que impacta negativamente tanto en el bienestar emocional como en el desempeño laboral.

El perfil de burnout en estos docentes parece estar relacionado con las demandas adicionales de sus roles de liderazgo. Además de sus funciones pedagógicas, gestionan relaciones con estudiantes, colegas, autoridades y participan en procesos estratégicos como mercadeo, admisiones y responsabilidad social. Esta combinación de tareas agrega complejidad y aumenta su carga laboral, exacerbando su agotamiento. El contexto institucional también es un factor relevante, ya que las constantes adaptaciones a las regulaciones educativas colocan a decanos y coordinadores en una posición clave para mantener la estabilidad administrativa y académica. Esta presión puede contribuir al agotamiento, particularmente cuando se combina con sus obligaciones docentes.

Maslach (2009) señala que, aunque los empleados más jóvenes tienden a reportar mayores niveles de burnout, la evidencia no siempre es consistente debido a la diversidad de contextos organizacionales. En este caso, aunque estos docentes no pertenecen al grupo de menor edad, su perfil de burnout parece estar más relacionado con la acumulación de estrés laboral que con su edad. Estrada Araoz et al. (2022) también sugieren que los docentes más jóvenes son más vulnerables al burnout, explicando que la transición entre expectativas idealistas y la realidad profesional puede ser determinante. Sin embargo, advierten sobre un posible "sesgo de supervivencia," donde aquellos que experimentan burnout al inicio de su carrera pueden abandonar la profesión, dejando a quienes permanecen con mayor resiliencia. La prolongada trayectoria de estos dos docentes en la institución podría indicar una capacidad de resistencia, aunque sus funciones actuales los exponen a un mayor riesgo de burnout debido a las crecientes responsabilidades acumuladas.

Ambivalente

Lo interesante de este perfil es que, a pesar de presentar altos niveles de agotamiento y despersonalización, estos docentes continúan experimentando un sentido de realización personal. El primer caso reportó 38 puntos en la dimensión de agotamiento, 11 en despersonalización (superior incluso a quienes experimentan burnout) y 45 en realización personal. De manera similar, el segundo caso obtuvo 40 puntos en agotamiento, 10 en despersonalización y 45 en realización personal. Estos datos sugieren que, aunque están emocionalmente agotados y desconectados de su entorno laboral, siguen sintiéndose realizados y valorados dentro de la institución.

Este hallazgo puede indicar que estos docentes han desarrollado habilidades valiosas para la institución y reciben reconocimiento por su desempeño. No obstante, el aumento en las demandas laborales, resultado del reconocimiento institucional, puede sobrecargar emocionalmente a estos docentes. La exposición prolongada a estos niveles de exigencia puede provocar agotamiento emocional, lo que puede repercutir en la calidad de su interacción con los estudiantes. A pesar

de esto, el sentido de utilidad y el aprecio recibido dentro de la institución parecen compensar en parte los efectos negativos del burnout, lo que les permite mantener un alto nivel de realización personal.

La despersonalización emerge como un mecanismo de defensa para muchos docentes que, enfrentados a desafíos continuos y conflictos en el aula, se ven obligados a desconectarse emocionalmente de su entorno como una forma de protección ante el desgaste acumulado. El participante E compartió que ha vivido situaciones particularmente difíciles con estudiantes que lo han hecho sentir maltratado y desprotegido. El participante F relató una experiencia reciente con un grupo de estudiantes al que describió como “apático” y “no participativo,” lo que le generó un agotamiento constante: “Tuve un grupo que son de aquellos con los que uno añora que termine el semestre... porque... son totalmente apáticos, no participativos. Imagínese que uno va entrando [al aula] y lo primero que me dicen es '¿a qué hora nos vamos?'”. Este tipo de interacción no solo agota físicamente, sino que también mina el entusiasmo y la motivación, impulsando al docente a distanciarse emocionalmente como forma de autoconservación.

Asimismo, los docentes horarios enfrentan desafíos adicionales, como las denominadas asignaturas sello, que los estudiantes perciben como “clases de relleno”. Estas expectativas negativas predisponen a los grupos y complican la gestión en el aula, generando tensiones adicionales que profundizan el desgaste emocional y perjudican el sentido de logro. Tanto los docentes de tiempo completo como los administrativos coincidieron en que las conductas antiéticas de los estudiantes tienen un impacto devastador en su motivación y confianza, generando conflictos internos y una sensación de insatisfacción profesional. La docente C explicó que la repetición de este tipo de conductas conduce a una desmotivación crónica: “Te desmotiva porque ya se siente que no hay para dónde más, y entonces eso te vuelve mediocre”.

Rendimiento sostenido

El perfil de “Rendimiento Sostenido” es uno de los perfiles novedosos encontrados en la investigación, se identificó en cinco docentes con diversas características en cuanto a edad, experiencia, modalidad de contratación y carga horaria. Este perfil refleja la capacidad de los docentes para mantener un alto rendimiento pese al agotamiento emocional. Se distribuye de manera diversa entre los rangos de edad, con dos docentes entre 28 y 36 años, uno entre 37 y 45 años, y dos más entre 46 y 54 años, lo que indica que esta capacidad de sostener el rendimiento se manifiesta en diferentes etapas de la carrera docente.

En términos de experiencia profesional, dos de los docentes tienen entre 1 y 5 años de experiencia, mientras que los otros tres se distribuyen equitativamente en los rangos de 6 a 10, de 11 a 15 y de 16 a 20 años. Este comportamiento sugiere que la capacidad de mantener un alto rendimiento no se relaciona necesariamente con una experiencia extensa, ya que también se observa en docentes con menos trayectoria. En cuanto a la modalidad de contratación, cuatro de los docentes pertenecen al cuerpo de profesores horarios y uno es de tiempo completo, indicando que además de su tipo de contrato, existen otros elementos que intervienen.

La carga académica varía entre los participantes: dos docentes atienden de 1 a 3 grupos, otros dos entre 4 y 6, y uno más tiene entre 7 y 9 grupos. Las horas semanales también muestran diversidad, con dos docentes impartiendo entre 6 y 10 horas, otros dos entre 11 y 15 horas, y uno con una carga de entre 21 y 25 horas semanales. Además, tres de estos docentes trabajan en 3 a 5 facultades, mientras que los otros dos se concentran en 1 o 2 facultades, reflejando diferencias en el alcance y la complejidad de sus responsabilidades académicas.

Una característica distintiva de este perfil es la ausencia de despersonalización, lo que sugiere que estos docentes manejan eficazmente sus emociones y evitan la desconexión emocional, incluso en situaciones de agotamiento. Maslach y Leiter (1999) afirman que un entorno laboral de apoyo, tanto entre colegas como con estudiantes y administradores, es crucial para el bienestar docente, lo que podría explicar la resiliencia de estos docentes. Esta red de apoyo refuerza su sentido de pertenencia y contribuye a mantener relaciones laborales saludables, ayudándoles a enfrentar el agotamiento sin comprometer su desempeño.

Sin embargo, es importante considerar que detrás de esta capacidad para sostener el rendimiento podría existir una normalización de la sobrecarga laboral y de las emociones negativas asociadas. Según Cohen (2016), las culturas laborales

que premian el esfuerzo excesivo y minimizan la necesidad de descanso pueden llevar a los individuos a aceptar la sobrecarga como parte natural de su rutina. Aunque estos docentes mantienen un alto desempeño, existe el riesgo de que las emociones negativas no se gestionen adecuadamente y terminen siendo reprimidas.

La interacción positiva con los estudiantes parece ser un factor clave en la satisfacción laboral de estos docentes. Tal como destacan Gaeta et al. (2022), la buena relación con los estudiantes no solo proporciona un sentido de logro personal, sino que también funciona como un recurso emocional que les permite enfrentar las demandas de su trabajo de manera más efectiva. Los docentes coincidieron en que una comunidad sólida no solo mitiga el agotamiento, sino que también refuerza el sentido de pertenencia. La participante A expresó que disfruta pasar tiempo con sus colegas, y destacó que las relaciones positivas con sus compañeros fomentan un ambiente de convivencia saludable. Por su parte, la docente C señaló que, sus compañeras de trabajo representan un apoyo esencial, actuando como su principal canal de desahogo.

Para abordar el burnout de manera integral, es esencial adoptar un enfoque dual que combine intervenciones organizacionales y acciones individuales, como sugieren Maslach, et al. (2001). Uno de los aspectos fundamentales es la necesidad de mejorar las condiciones físicas de las aulas y la sala de maestros, asegurando un entorno adecuado en términos de ventilación, iluminación y equipamiento tecnológico. Esto es especialmente relevante para los docentes horarios, quienes manifestaron la necesidad de instalaciones con mejores condiciones para desarrollar su labor.

La creación de espacios de apoyo emocional y profesional es otro elemento crucial, los docentes coincidieron en la importancia de contar con programas de mentoría liderados por colegas con experiencia, lo que no solo fortalecería la confianza, sino que también ofrecería un apoyo oportuno ante los desafíos emocionales y profesionales. Estos espacios podrían complementarse con redes de apoyo informales ya establecidas entre colegas, donde los maestros comparten experiencias de manera informal y encuentran un espacio para desahogarse, dado que muchas veces los docentes enfrentan problemas comunes sin saber que otros colegas también atraviesan por situaciones similares.

Es igualmente importante que los docentes asuman un rol protagónico en su propio bienestar mediante la autoevaluación y el uso de materiales adecuados. Si bien las iniciativas organizacionales, como talleres y evaluaciones periódicas, son recomendadas en la literatura, confiar exclusivamente en ellas conlleva ciertos riesgos. Existe la posibilidad que los docentes proporcionen respuestas influenciadas por factores externos o que la frecuencia excesiva de estos espacios genere un ciclo repetitivo y agotador tanto para los docentes como para quienes los imparten, dado que el burnout es una experiencia dinámica que puede variar con el tiempo.

Para evitar estos riesgos y lograr un equilibrio, se recomienda el desarrollo de manuales prácticos que permitan a los docentes autoevaluarse de forma regular y autónoma. Estos manuales deben ofrecer información clara y accesible sobre los síntomas del burnout y estrategias de manejo, brindando de esta forma, herramientas útiles sin depender exclusivamente de intervenciones externas. Además, la coordinación entre las actividades de formación y las cargas laborales es esencial para fomentar la participación activa de los docentes. A menudo, las demandas inmediatas dificultan la asistencia a talleres y evaluaciones

Asimismo, es necesario optimizar los procesos internos de la institución mediante la revisión de las fichas ocupacionales y la automatización de tareas administrativas. Esto no solo liberaría tiempo para los docentes, sino que también reduciría el estrés asociado a procesos ineficientes. A su vez, las evaluaciones de desempeño deben ser más transparentes, acompañadas de retroalimentaciones claras y criterios de evaluación entendibles que orienten al desarrollo profesional, lo que facilitaría una mayor aceptación de los resultados y fortalecería el compromiso con la institución.

Se recomienda promover de forma institucional sistemas de recompensas más allá del ámbito económico, incorporando programas de formación continua y reconocimiento social. Cuando los docentes perciben que su trabajo es valorado y significativo, están mejor preparados para enfrentar la sobrecarga laboral, especialmente en un contexto donde la multifuncionalidad de la labor docente no muestra signos de disminuir.

Para futuras investigaciones sobre el burnout docente, se recomienda profundizar en el estudio de los incentivos, tanto materiales como inmateriales, y en el reconocimiento del trabajo docente, dado que estos factores podrían desempeñar un papel fundamental en la mitigación del burnout y en el fortalecimiento del bienestar laboral. Asimismo, es pertinente realizar estudios específicos para cada perfil identificado en esta investigación, con el fin de entender mejor cómo los factores personales y del entorno influyen en la aparición y evolución del burnout. Esto facilitaría el desarrollo de estrategias personalizadas para guiar a los docentes hacia perfiles de mayor compromiso.

Por último, se sugiere explorar más a fondo la aparición de nuevos perfiles, como el ambivalente y el de rendimiento sostenido, y ampliar las muestras para investigar posibles relaciones entre características como el género y la prevalencia del perfil ambivalente. Estas líneas de investigación contribuirán a una comprensión más integral del burnout docente, permitiendo formular políticas y prácticas más efectivas para su prevención y gestión en el contexto educativo.

IV- Conclusiones

Los hallazgos del estudio revelan que la mitad del personal se encuentra en un extremo positivo del continuo burnout engagement. Mientras que el resto vive una manifestación del burnout menos saludable. Un desglose por dimensiones del síndrome de burnout permitió identificar particular afectación en las dimensiones de agotamiento emocional y realización personal en el trabajo. Los perfiles identificados —“Inefectivo”, “Sobrecargado”, “Quemado”, junto a los nuevos perfiles “Ambivalente” y “Rendimiento sostenido”— reflejan una compleja interacción entre las demandas laborales y la percepción de logro personal en el contexto profesional. La prevalencia de estas dimensiones sugiere que el agotamiento docente no solo es una respuesta a la cantidad de trabajo, sino también a las condiciones donde lo desarrolla y a la intensa carga emocional inherente al rol, agravada por la falta de reconocimiento y un sentido de logro. Estos factores, aunados a una falta de pausas adecuadas y apoyo institucional, comprometen la capacidad de los docentes para enfrentar las exigencias diarias de su labor.

Las correlaciones encontradas refuerzan esta perspectiva, señalando que la congruencia entre los valores personales y organizacionales se asocian con la percepción de logro en su trabajo. Esta dimensión, además de ser central en el bienestar del docente, mantiene una relación significativa con otros aspectos del burnout, consolidándose como un pilar en el compromiso profesional y en la prevención del desgaste laboral. La necesidad de mejorar las condiciones de trabajo vital para fomentar un entorno que promueva el desarrollo profesional sostenido.

Ante el contexto multifacético y en constante evolución de la labor docente, se recomienda una intervención conjunta a nivel institucional y personal. Desde el ámbito institucional, fortalecer la infraestructura y el apoyo a los docentes contribuiría a mitigar los factores estresantes, promoviendo un entorno de reconocimiento y desarrollo. Paralelamente, es crucial que los docentes desarrollen recursos emocionales y factores protectores individuales, tales como técnicas de afrontamiento y autocuidado, que les permitan gestionar el estrés de manera efectiva y reducir el riesgo de burnout.

V- Referencias

- Balladares Ponguillo, K. A., & Hablick Sánchez, F. C. (2017). Burnout: El síndrome Laboral [Burnout: the labor syndrome]. *Journal Of Business and Entrepreneurial Studies. Colloquium Editorial*. <https://www.redalyc.org/journal/5736/573668151001/html/>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación. En *Pearson Educación eBooks*. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1485>
- Cohen, J. (2016, 28 julio). *The way out of burnout*. The Economist. Recuperado 1 de mayo de 2024, de <https://www.economist.com/1843/2016/07/28/the-way-out-of-burnout>
- Estrada Araoz, E. G. E., Gallegos Ramos, N. A. G., Paricahua Peralta, J. N. P., Paredes Valverde, Y. P., & Quispe Herrera, R. Q. (2022). Síndrome de Burnout en docentes en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Zenodo (CERN European Organization for Nuclear Research)*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7135508>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal Of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Fundación SM & Instituto de Investigación y Asesoramiento Educativo [IDEA]. (2023a). *El profesorado en España*. <https://oes.fundacion-sm.org/investigacion-del-oes/educobarometro-2023/>
- Fundación SM & Instituto de Investigación y Asesoramiento Educativo [IDEA]. (2023b). *El profesorado en México*. <https://oes.fundacion-sm.org/investigacion-del-oes/el-profesorado-en-mexico-2023/>
- Gaeta, M. L., González-Ocampo, G., Quintana, M. C., & Nasta, L. C. (2022). <p>Burnout en profesores universitarios: autorregulación y corregulación como estrategias de afrontamiento<p> *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa y Psicopedagógica/Revista de Investigación Psicoeducativa*, 21(59), 147-172. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v21i59.6650>
- Hodgson, E., & Soto, A. (2013). Factores psicosociales del trabajo y Síndrome de Burnout en docentes universitarios, Bluefields, Nicaragua. *Ciencia E Interculturalidad*, 13(2), 131-143. <https://doi.org/10.5377/rci.v13i2.1282>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). AREAS OF WORKLIFE: a STRUCTURED APPROACH TO ORGANIZATIONAL PREDICTORS OF JOB BURNOUT. En *Research in occupational stress and wellbeing* (pp. 91-134). [https://doi.org/10.1016/s1479-3555\(03\)03003-8](https://doi.org/10.1016/s1479-3555(03)03003-8)
- Leiter, M. P., & 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>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia (Alcalá de Henares)*, 42-80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Maslach, C. (1976). Burned-Out. *Human Behavior*, 9, 16-22. https://www.researchgate.net/publication/263847499_Burned-Out
- Maslach, C. (1993). Burnout: A Multidimensional Perspective. En *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 19-32). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9781315227979-3>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 32, 37-43. <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about It*. <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA36626674>

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999). Teacher burnout: a research agenda. En *Cambridge University Press eBooks* (pp. 295-303). <https://doi.org/10.1017/cbo9780511527784.021>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2005). Reversing burnout: How to rekindle your passion for your work. *IEEE Engineering Management Review*, 38(4), 91-96. <https://doi.org/10.1109/emr.2010.5645760>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal Of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology (Print)*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mesurado, B., & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Mindgarden. (s. f.). *Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES) - Assessments, tests*. Recuperado 18 de febrero de 2024, de <https://www.mindgarden.com/316-mbi-educators-survey>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2019). *Clasificación Internacional de Enfermedades, undécima revisión (CIE-11)*. <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/en#129180281>
- UNICA. (2020). *Ficha Ocupacional Profesor Tiempo Completo*. Universidad Católica Redemptoris Mater.
- UNICA. (2023). *Reglamento de Profesores 2023*. Universidad Católica Redemptoris Mater.

Contribución de los autores

Martínez-Rocha María José: Conceptualización del proyecto, gestión y curación de datos, análisis formal, creación de visualizaciones y redacción del borrador inicial.

López-palacios Hazel María Procesamiento y organización de datos, cálculos estadísticos, limpieza de datos, y apoyo en la gestión de la información.

Financiación:

Esta investigación se realizó con fondos propios de la autora principal, no se recibió ningún tipo de ayuda económica o material de ninguna organización