



# FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES.

## **Burnout en Profesores de la Lic. en Psicología de la Universidad de Flores**

**Alumna:** Colatto, Nancy Yanina

**Legajo:** 28723

**Director del TFI:** Lic. Micaela V. Potes

Trabajo Final de Integración para acceder al título de  
Licenciada en Psicología.

**2025**



## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE OBRAS EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL DE LA UFLO UNIVERSIDAD

**RIUFLO** - *Repositorio Institucional de la Universidad de Flores* - fue creado para gestionar y mantener una plataforma digital de acceso libre y abierto para la difusión de la creación intelectual de la Universidad de Flores.

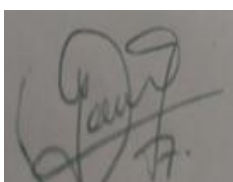
El autor cede a la Universidad de forma gratuita pero no exclusiva, los derechos de reproducción, de distribución y de comunicación pública de su obra, a través del RIUFLO. Por lo tanto, la Universidad adopta para los ítems allí depositados la Licencia Creative Commons atribución - no comercial - compartir igual 4-0 internacional y siempre requerirá que se cite la fuente y se reconozca la autoría. De solicitar otras limitaciones, el autor podrá detallarlas en forma expresa o a través de la elección de otro modelo de Licencia.

### **Autorizo la publicación de la obra:**

Desde la fecha: 03/11/25

Lugar y fecha: Flores, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Argentina.

Firma y aclaración del autor:



Colatto, Nancy Yanina

## **Índice**

<b>1. Resumen</b>	<b>4</b>
<b>2. Introducción</b>	<b>5</b>
2.1 Delimitación del Objeto de Estudio	5
2.2 Planteo del problema	6
2.3 Objetivos	8
2.4 Hipótesis	9
2.5 Justificación	9
<b>3. Estado del Arte</b>	<b>10</b>
<b>4. Marco Teórico</b>	<b>17</b>
4.1 Docentes Universitarios	17
4.2. Definición de Estrés	18
4.2.a Burnout	21
4.2.b Estrés laboral Burnout	22
4.2.c Tipos de estrés en el ámbito laboral	24
4.2.d Factores de estrés en el ámbito laboral del docente universitario	26
4.3 Malestar docente	27
<b>5. Método</b>	<b>29</b>
5.1 Diseño	29
5.2 Participantes	30
5.3 Técnica de recolección de datos	31
5.4 Procedimiento	33
5.5 Análisis de datos	33
<b>6. Resultados</b>	<b>35</b>
<b>7. Discusión y conclusiones</b>	<b>45</b>
<b>8. Propuesta de intervención</b>	<b>53</b>
<b>Referencias</b>	<b>57</b>
<b>Anexo</b>	<b>63</b>

## 1. Resumen

Dentro del ámbito docente y específicamente dentro de la práctica de nivel universitario, existe un tema de frecuente preocupación, y es el manejo del estrés y las estrategias de afrontamiento que se utilizan para poder hacer frente al mismo.

La presente tesis se propone analizar y describir Burnout en Profesores de la Lic. en Psicología de la Universidad de Flores.

Para tal fin, se realizó una investigación cuantitativa de diseño correlacional. A partir de un muestreo no probabilístico por accesibilidad se obtuvo una muestra de 55 docentes de la Universidad de Flores. Se administró diferentes instrumentos de test psicológicos a cada docente: En primer lugar, datos sociodemográficos para poder ampliar y generar una comparación más enriquecedora de los datos obtenidos en el contexto dado, asimismo se aplica El Cuestionario MBI-ES (*Maslach Burnout Inventory - Educators Survey*) desarrollado por Maslach y Jackson (1981).

Los resultados del presente estudio permiten identificar patrones significativos en la distribución del síndrome de burnout entre los docentes universitarios encuestados. En términos de cansancio emocional, se observa que el 38% de los varones manifiestan niveles elevados en esta dimensión, superando al género femenino. En cuanto a la edad, el grupo comprendido entre 31 y 40 años concentra el 41% de los casos de cansancio extremo. Respecto a la antigüedad en la docencia, el 55% de quienes tienen entre 6 y 10 años de experiencia (considerada antigüedad intermedia) presentan altos niveles de agotamiento emocional. Como la categoría docente el 66% jefes de trabajos prácticos, un elevado cansancio emocional. Por último, la carga horaria semanal aparece como una de las variables más determinantes: los docentes con más de 40 horas semanales de trabajo representan el 66% y constituyen el grupo con mayor incidencia de agotamiento.

**Palabras claves:** Estrés; burnout; profesores; universidad.

## **2. Introducción**

### **2.1 Delimitación del Objeto de Estudio:**

En primer lugar, es importante destacar el aporte de Lazarus y Folkman (1984), que definen el estrés como un proceso de interacción entre el individuo y su entorno. Según este modelo, el estrés se produce cuando las demandas del entorno (p. ej., carga laboral, presión institucional) superan los recursos percibidos por el individuo para manejarlas (p. ej., apoyo social, habilidades de afrontamiento).

El estrés laboral es la respuesta que manifiesta una persona cuando las demandas y presiones del trabajo exceden sus habilidades y capacidades. A menudo, el individuo puede sentir que no cuenta con el apoyo de compañeros o superiores frente a estas situaciones (Organización Internacional del Trabajo, 1992).

Por otro lado, Kyriacou (2001), expresa que el estrés laboral o burnout y en particular en la docencia es una respuesta emocional negativa que surge como resultado de las demandas excesivas, las presiones relacionadas con el trabajo y la percepción de que los recursos para enfrentarlas son insuficientes.

De igual manera, Winefield et al., (2003) señalan que los profesores universitarios enfrentan un alto riesgo de estrés debido a la sobrecarga de trabajo, la presión por la productividad académica y la falta de control sobre las condiciones laborales.

En este punto, el burnout se define como una respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo, caracterizada por tres dimensiones fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). El agotamiento emocional se refiere a la sensación de estar emocionalmente sobrecargado y exhausto por las demandas laborales. La despersonalización implica una actitud de distanciamiento o cinismo hacia los estudiantes o compañeros. Finalmente, la falta de realización personal alude a sentimientos de

ineficacia o baja competencia profesional (Maslach et al., 2001).

En el ámbito universitario, estas manifestaciones pueden verse intensificadas por factores estructurales, como la precarización laboral, la sobrecarga de tareas, la falta de recursos institucionales y la presión por la productividad académica (Delgado et al., 2023). Además, variables sociodemográficas como el género, la edad, la antigüedad docente, la categoría académica y la dedicación horaria pueden influir significativamente en la aparición y severidad del síndrome (Huamani et al., 2022).

De igual manera, según un informe de CONADU (2022), expresa que los docentes universitarios en Argentina trabajan en condiciones de contratación temporales o precarias, lo que añade un factor de burnout adicional, dado que la inseguridad laboral está estrechamente relacionada con mayores niveles de ansiedad y menor bienestar psicológico.

## **2.2 Planteo del problema**

Este trabajo de investigación se enfocó en examinar el Burnout en Profesores de la Lic. en Psicología de la Universidad de Flores

El estrés laboral tiende a la reacción del individuo ante exigencias y presiones laborales que exceden sus capacidades o conocimientos. En este contexto, es posible afirmar que la profesión docente está estrechamente vinculada a diferentes niveles de estrés, los cuales pueden variar en intensidad según el caso particular (OMS, 2010).

La calidad de la enseñanza es un aspecto crucial, y los docentes universitarios frecuentemente se ven impulsados a desarrollar nuevos conocimientos y estrategias con el objetivo de ofrecer una educación de excelencia. Sin embargo, para alcanzar este objetivo, es fundamental que los educadores se mantengan en constante actualización, lo que puede implicar la incorporación de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la modificación de los planes de estudio, entre otros aspectos. Estas demandas pueden resultar en una sobrecarga laboral, lo que, a su vez, puede generar estrés en los docentes (Martínez

Chairez et al., 2016).

La Oficina Regional de Educación para América Latina de la UNESCO (2020) citado en Guzmán (2020) llevó a cabo un estudio exploratorio internacional que confirmó la estrecha relación entre la labor docente y la salud, identificando el burnout como uno de los problemas más graves que afecta a los profesores en seis países de América Latina: Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. En Argentina, el 34% de los docentes fueron diagnosticados con estrés, mientras que en México el porcentaje fue del 27%. Los resultados más alarmantes corresponden a los docentes de Chile y Ecuador, con prevalencias del 42% y 48%, respectivamente (Guzmán, 2020).

Asimismo, a medida que la educación superior enfrenta crecientes demandas académicas y administrativas, el estrés laboral se ha convertido en un fenómeno significativo entre los docentes universitarios. Este estrés puede tener consecuencias adversas no solo para la salud y el bienestar de los docentes, sino también para la calidad de la enseñanza que ofrecen a sus estudiantes. Según el informe de la Organización Mundial de la Salud (2019), el estrés laboral es uno de los principales factores que afectan el desempeño y la satisfacción laboral de los educadores.

La investigación de Kyriacou (2001) indica que los docentes universitarios experimentan niveles elevados de estrés debido a múltiples factores, como la carga de trabajo, las expectativas de investigación y la falta de apoyo social. Estos factores pueden llevar a un agotamiento emocional y a una disminución de la efectividad docente (Bakker et al., 2014). Además, la calidad de la enseñanza se ve comprometida cuando los docentes están estresados, lo que puede resultar en una experiencia de aprendizaje menos efectiva para los estudiantes (Kearney & Weiner, 2019).

De igual manera, Walker (2002) expresa que el estrés burnout en los profesores universitarios se ha convertido en un problema creciente, debido a factores como la carga

laboral excesiva, la falta de formación pedagógica y la presión de cumplir con múltiples roles académicos. A pesar de la relevancia del tema, pocos estudios han explorado cómo estas variables, junto con el género, la dedicación exclusiva y la disciplina académica, afectan los niveles de estrés.

Por su parte, Kyriacou (2003) subraya que la docencia es una profesión altamente demandante, lo que expone a los docentes a episodios de estrés en cualquier etapa de su vida laboral. Entre los síntomas más comunes identificados por este autor se encuentran la ansiedad, el malestar general, la irritabilidad, la obsesión compulsiva por el trabajo, la facilidad para llorar, el insomnio, la depresión, la pérdida del deseo sexual, el agotamiento y problemas digestivos. Estos factores sugieren que los profesionales de la educación tienen dificultades para disfrutar de una vida personal saludable (Guzmán, 2020).

Por todo lo anteriormente mencionado, es entonces que se formula la pregunta central que guiará esta investigación: ¿Qué niveles de burnout presentan los docentes de la Universidad de Flores?

### **2.3 Objetivos**

#### ***Objetivo Principal:***

Determinar la frecuencia y la intensidad con la que los profesores de la Lic. en Psicología de la Universidad de Flores sufren burnout.

#### ***Objetivos Específicos:***

Identificar posibles diferencias de acuerdo al género.

Identificar posibles diferencias de acuerdo a la edad.

Identificar posibles diferencias de acuerdo a la antigüedad en el ejercicio de la docencia universitaria.

Identificar posibles diferencias de acuerdo a la categoría docente.

Identificar posibles diferencias de acuerdo a la dedicación semanal.

## 2.4 Hipótesis

Los docentes de la universidad de flores presentan niveles significativos de burnout con una frecuencia e intensidad moderada a alta.

Existen diferencias significativas en los niveles de burnout entre profesores según el género, siendo mayor en mujeres que en varones.

La intensidad del burnout muestra una tendencia particular según el grupo etario al que pertenecen los docentes, siendo más pronunciada en ciertos rangos de edad..

La duración de la trayectoria docente influye en la manifestación del síndrome de burnout, observándose mayor prevalencia en quienes poseen una antigüedad intermedia.

La categoría docente está asociada a distintos niveles de agotamiento profesional, siendo algunos cargos más propensos al desgaste emocional que otros.

La cantidad de horas semanales dedicadas a la docencia guarda una relación directa con el nivel de burnout, incrementándose a medida que aumenta la carga horaria.

## 2.5 Justificación

El objetivo primordial para llevar a cabo esta investigación se centró en entender la relación entre el estrés laboral y la calidad de la enseñanza en los docentes universitarios, la cual es crucial para el desarrollo de intervenciones efectivas que promuevan el bienestar de los docentes y mejoren la experiencia laboral.

Al investigar la relación entre el estrés y la calidad de la enseñanza, este estudio podrá contribuir al desarrollo de intervenciones efectivas que promuevan el bienestar de los docentes.

Por ejemplo, la creación de programas de formación que incluyan técnicas de manejo del estrés y el desarrollo de habilidades de afrontamiento puede ser una estrategia clave para mitigar el impacto del estrés laboral.

Estas intervenciones pueden ser implementadas por las universidades como parte de

su compromiso con la salud y el bienestar de su personal académico.

De igual forma es de relevancia para implicaciones para la investigación futura, este estudio también abrirá nuevos caminos para la investigación en el campo del estrés laboral en la educación superior. Al identificar las fuentes y consecuencias del estrés, se podrán formular nuevas hipótesis y líneas de investigación que profundicen en el entendimiento de cómo el entorno laboral impacta la calidad educativa.

Es entonces, dicho estudio de investigación sobre el estrés laboral en docentes universitarios no solo relevante para comprender los desafíos que enfrentan los mismos, sino que también es fundamental para mejorar la calidad de la educación en las instituciones de educación superior. Teniendo el potencial de proporcionar insights valiosos que beneficien a docentes, estudiantes y a las instituciones educativas en su conjunto.

### **3.Estado del Arte**

En un estudio llevado a cabo por Diaz Corchuelo et al. (2019) tuvo como objetivo analizar el nivel de estrés percibido por el personal de administración y servicios de un campus científico-técnico de la Universidad de Granada. Se obtuvo una muestra de 194 mujeres y 156 hombres (80% del total). Los niveles de percepción de estrés en los sujetos que participaron en el estudio fueron evaluados mediante la Escala de Estrés Percibido, pss-14 (Cohen, Kamarch y Mermelstein, 1983; Remor y Carrobles, 2001). Se realizaron análisis estadísticos para establecer la relación entre el nivel de estrés percibido y ciertas variables sociodemográficas personales (edad, estado civil, número de hijos, personas dependientes, hábitos saludables o no) y laborales (años en la institución, tipo de contrato o situación laboral, entre otros), teniendo en cuenta en cada caso la perspectiva de género.

Los resultados muestran diferencias estadísticamente significativas en el nivel de estrés percibido en algunos de los factores analizados. En general, destacan un gran nivel de estrés de trabajo, y una insatisfacción como consecuencia de los recortes salariales. Pero la

gran relevancia de esta investigación es que, en todos los factores estudiados, se encontraron diferencias significativas de género, siendo las mujeres las que presentan mayores niveles de estrés, debido a jornadas más largas de trabajo, así mismo llevar trabajando en la universidad diez años, o tener hijos son variables que repercuten en el aumento del nivel de estrés percibido.

Posteriormente, un estudio transversal realizado por Huamani et, al. (2022) a 262 docentes de la Universidad de Lima, Perú. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario mediante el Inventario de Escala Maslach Burnout (MBI-GS). Los resultados arrojados, revelaron una baja prevalencia de burnout (79.4%) en los docentes, lo que sugiere que la mayoría de los encuestados no presentan un nivel crítico de agotamiento profesional. En cuanto a las dimensiones evaluadas, la dimensión de agotamiento mostró un porcentaje de 43.5% de los docentes en niveles bajos de agotamiento. En la dimensión de cinismo, el 60.3% de los docentes también presentó una baja puntuación. Por otro lado, la eficacia profesional fue alta en el 46.6% de los encuestados, lo que indica una percepción positiva de la competencia profesional de los docentes.

El análisis de los datos permitió identificar que el síndrome de burnout estuvo significativamente influenciado por el género y el grupo etario de los docentes. Los resultados mostraron una mayor prevalencia de burnout en los docentes mayores de 54 años y en aquellos masculinos. Sin embargo, se observó una proporción minoritaria (8%) de docentes menores de 36 años que presentaron síntomas de burnout en ambas categorías de género, lo que sugiere que las medidas de intervención deben enfocarse especialmente en docentes con más años de servicio, a fin de minimizar el crecimiento porcentual del burnout a lo largo de la carrera docente.

En conclusión, este estudio resalta la importancia de implementar estrategias preventivas dirigidas a los docentes de mayor edad y con mayor experiencia, con el fin de

reducir los efectos negativos del burnout y mejorar el bienestar laboral en el ámbito académico.

De igual manera, se llevó a cabo un estudio cuantitativo, no experimental, de corte transversal y descriptivo realizado por Culma Botero et, al. (2020) con el objetivo de identificar posibles diferencias en los niveles de Burnout entre docentes de los distintos niveles educativos en la ciudad de Medellín. La muestra estuvo compuesta por 120 docentes, divididos en tres grupos de 40 docentes por nivel educativo: primaria, secundaria y educación superior. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES), adaptado por Seisdedos y diseñado originalmente por Maslach y Jackson, complementado con un cuestionario sociodemográfico. Se utilizó la prueba Kruskal-Wallis para comparar los niveles de burnout entre los grupos, encontrando que no existieron diferencias estadísticamente significativas entre los tres grupos. Sin embargo, se observó una diferencia significativa al analizar los datos por sexo y estrato socioeconómico. Los resultados de la investigación indicaron que no hay una prevalencia significativa de niveles altos de burnout entre los docentes en general. A pesar de esto, al comparar los niveles de burnout en los tres niveles educativos, se concluyó que los docentes de educación primaria son más vulnerables, debido al mayor esfuerzo que requieren para enseñar a estudiantes más jóvenes.

Otro estudio realizado por Calderone (2024) en el cual la muestra estuvo compuesta por 107 docentes, de los cuales el 43% correspondían a docentes de nivel inicial y el 57% a docentes de nivel primario. Además, el 97.2% de la muestra era de género femenino y el 2.8% de género masculino. Para evaluar el síndrome de burnout, se utilizó la escala MBI-ES (Maslach Burnout Inventory – Educators Survey) propuesta por Maslach, Jackson y Schwab (1996), mientras que para medir el afrontamiento al estrés, se empleó la escala Breve de Afrontamiento al Estrés de Carver (1997), adaptada en Argentina por Brenlla y Infante

Geronimi (2010), junto con indicadores de variables sociodemográficas. Este fue un estudio de enfoque cuantitativo, no experimental y transversal, con un alcance descriptivo, comparativo y correlacional.

Los principales hallazgos mostraron que, en la relación entre el burnout y el afrontamiento al estrés, se encontró una vinculación directa entre el agotamiento emocional y estrategias como el uso de sustancias, búsqueda de apoyo emocional, descarga emocional, autoculparse, desligarse y afrontamiento negativo. La despersonalización estuvo asociada directamente con negación, uso de sustancias, desligarse, autoculparse y afrontamiento negativo. En cambio, la dimensión de realización personal mostró una asociación inversa con negación, desligarse, autoculparse y afrontamiento negativo, pero una vinculación directa con la estrategia de reinterpretación positiva. En conclusión, a medida que aumentaba la realización personal, también aumentaban las estrategias de afrontamiento positivo.

El siguiente estudio, realizado por Delgado et, al. (2023) tuvo como objetivo el análisis para determinar en qué medida las profesoras universitarias manifiestan mayor nivel de estrés en el ámbito laboral. A través de una metodología cuantitativa no experimental se implementó un cuestionario construido ad hoc. El instrumento contiene treinta ítems estructurados en cinco subdimensiones (estrés de rol, estrés en profesores universitarios, agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal). Se realizaron análisis estadísticos descriptivos, inferenciales, de fiabilidad y validez de la escala y se utilizó la Teoría de la Medición de Rasch (TMR) para el análisis de perfiles.

Los resultados revelan la presencia de niveles moderados de estrés en 564 docentes universitarios, principalmente, relacionado con tareas específicas del ámbito laboral y cargas horarias. Además, se confirmó que las mujeres en sus primeros años de desarrollo profesional, con una elevada carga docente y sin cargos de responsabilidad en la gestión universitaria son quienes tienden a experimentar mayor grado de estrés que el género masculino.

Otro estudio, desarrollado por Lopez y Racedo (2024) tuvo como objetivo describir la percepción de estrés en docentes de enfermería de una IES de la ciudad de Montería Córdoba Colombia.2024. El método y enfoque fue cuantitativo descriptivo, transversal. La información se obtuvo mediante encuesta sociodemográfica, de condiciones y características laborales y aplicación de la Escala de Estrés Percibido PSS-10.

Los resultados mostraron una satisfacción y amor por la labor realizada podría estar actuando como un factor de adaptación o protector contra el estrés potencial consecuente a la sobrecarga laboral.

La siguiente investigación fue realizada en Colombia por Lemos et al. (2019) aportó un estudio de gran relevancia en el cuál el objetivo fue evaluar los factores psicosociales asociados al estrés en una muestra de profesores de una universidad privada de este país. El método utilizado fue descriptivo correlacional de una muestra intencional de 61 profesores (rango de edad 25 a 63 años; 65,6% hombres). Se utilizaron el cuestionario de salud del paciente PHQ-9, Cuestionario de Ansiedad generalizada GAD-7, Escala de estrés percibido PSS-14 y un cuestionario sobre factores psicosociales laborales.

El resultado demostró que el 45,6% de los profesores presentan niveles significativos de estrés. Hay mayor necesidad de trabajar en casa, pero se presenta una interferencia familia-trabajo y trabajo-familia en profesores con estrés que explican tener menor control que en un trabajo en el aula presencial.

Por otro lado, Avilés et al., (2020) buscó analizar la relación existente entre los factores psicosociales presentes en el trabajo, asociados al estrés laboral y el impacto que pueden causar en la salud de los docentes universitarios. Con respecto a la metodología, el estudio es de enfoque cuantitativo, el diseño del estudio es no experimental, debido a que no se manipula ninguna variable. Es transversal, ya que se escogieron estudios previos del 2018 al 2020, en el cual se pretende determinar si las variables estrés y factores psicosociales del

estudio están correlacionadas. La muestra está conformada por 460 docentes que laboran en universidades de dos países latinoamericanos, compuesto por 60% masculinos y 40 % femeninos.

En cuanto a los resultados, El estudio concluyó que sí existe, una relación entre los factores psicosociales presentes en el trabajo, asociados al estrés laboral, por ejemplo: la carga de trabajo 18.7% y el contenido y característica de la tarea 21.3% impactando significativamente la salud de los docentes universitarios, en cuanto a no poder dormir 9.1%, perder el apetito o comer de más 12.2% en los docentes masculinos y sentirse cansados todo el tiempo 7.1%, estar irritada todo el tiempo 6.7% de las femeninas.

Continuando el autor Barradas Alarcón et al., (2020) realizó un estudio que tuvo como objetivo identificar el nivel de estrés, en docentes del área de ciencias de la salud y del área de humanidades de educación superior región Veracruz. La orientación metodológica fue cuantitativa y el nivel de estudio descriptivo. El instrumento utilizado fue el test Perfil de Estrés Kenneth M. Nowak. La población fue 54 docentes.

Los resultados obtenidos aportaron que el nivel más alto de estrés se fue un 58% en docentes del área de la salud y un 7% en docentes del área de humanidades, con estrés moderado manifestaron el 29% de docentes de ciencias de la salud y el 13% de docentes de humanidades mientras que no presentaron estrés solo el 4% de docentes del área de ciencias de la salud y el 80% de docentes del área de humanidades.

Años más tarde Seijas- Solano (2020) llevan a cabo un estudio en una escuela de bioanálisis de Venezuela con el fin de Evaluar los riesgos psicosociales, el estrés laboral y el síndrome burnout en trabajadores universitarios de la misma, la metodología fue descriptiva y de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 75 trabajadores. El análisis de riesgos psicosociales, el estrés laboral y el Síndrome Burnout se realizó a través de la metodología CoPsoQ-istas21.

Los resultados arrojaron que los riesgos más presentes a producir estrés son el ritmo de trabajo (80,8%) y la Inseguridad en las condiciones de trabajo (54,9%) aportando que es necesario para futuras investigaciones hacer foco en las descripciones de los cargos como en las funciones a desempeñar.

Un estudio realizado por Simge Sübaşı (2021) en la revista *Innovational*, Cuantitativo, mixto. Investigó los niveles de burnout entre profesores de inglés como lengua extranjera (EFL), tanto nativos como no nativos. Se utilizó el MBI-ES para medir las tres dimensiones del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal. Los datos se recopilaron en línea y se compararon los niveles de burnout entre ambos grupos para determinar si existían diferencias significativas. Además, se realizaron entrevistas en línea para identificar las causas subyacentes del burnout en estos educadores. Este estudio es un ejemplo de la aplicación del MBI-ES en investigaciones recientes, proporcionando información valiosa sobre el burnout en el contexto de la enseñanza del inglés como lengua extranjera.

En conclusión los resultados arrojados expresan que los docentes nativos cuentan con mayor nivel de burnout que los no nativos. Donde los primeros identifican factores estresantes relacionados con el contexto laboral, las interacciones y la enseñanza del inglés como lengua extranjera. Mientras los últimos manifestaron una percepción positiva de la enseñanza del inglés y un creciente interés en obtener títulos de posgrado en educación.

Por último, la investigación realizada por Casali & Torres (2021) donde se planteó analizar los factores de estrés relacionados con los cambios abruptos y de contingencia en las prácticas docentes en la educación superior como resultado de la pandemia en Argentina. El análisis se enfocó en la ocurrencia o no de signos de estrés en los docentes encuestados, caracterizando su intensidad. Además, en las relaciones entre los niveles de signos de estrés y otras variables relacionadas con el perfil personal, desempeño docente, contexto de

aislamiento, experiencia con herramientas y metodologías para la enseñanza en línea y las relaciones laborales. El instrumento utilizado de recolección de datos fue un cuestionario en línea, para garantizar el alcance y agilidad en la encuesta.

Dando como resultado, que los docentes que tuvieron mayor nivel de estrés fueron los que tuvieron que poner su material para el trabajo, y quienes luego del aislamiento no retornaron sus clases a modalidad híbrida, es decir, días presenciales, comentando que necesitan este tipo de forma de trabajo ya que muchas veces en sus casas no hay horarios que determinen la finalización del mismo.

#### **4. Marco Teórico**

##### **4.1 Docentes Universitarios**

Según Benedito (1992), la definición del docente universitario debe considerar un conjunto de características fundamentales para garantizar un ejercicio profesional responsable y de calidad. En primer lugar, es imprescindible que el docente posea un dominio sólido y suficiente de los conocimientos propios de su disciplina, lo que le permitirá impartir enseñanza con rigor académico y asegurar la formación adecuada de sus estudiantes. Asimismo, la creatividad constituye un elemento esencial en la labor docente, ya que favorece la innovación pedagógica y el desarrollo de estrategias didácticas que potencien el aprendizaje significativo en los estudiantes (Benedito, 1992).

Ya que enseñar implica generar respuestas y motivar al estudiante. El docente debe ser capaz de despertar el interés por la materia, mantener un deseo constante de aprender y tener una actitud crítica, personal e independiente (Benedito, 1992).

Asimismo, Gairín (2003) expresa cinco tipos de conocimientos que deben ser dominados por los profesores universitarios: Conocimiento científico especializado; Conocimiento cultural; Conocimientos psicopedagógicos; Conocimientos de la práctica docente y un conocimiento personal sobre sí mismo.

En conclusión, el profesor universitario es entonces un profesional cuya misión abarca la creación de nuevos saberes a través de la investigación, y la formación integral de los estudiantes en un entorno de libertad académica (González, 2008).

#### **4.2. Estrés**

El estrés es un mecanismo adaptativo normal y necesario para la supervivencia, presente en diferentes grados en todas las situaciones que enfrenta una persona. Hans Selye (1960) lo definió ante la Organización Mundial de la Salud como la respuesta del organismo frente a cualquier estímulo o situación estresante. Estas situaciones son percibidas, consciente o inconscientemente, como una amenaza, desafío o peligro, y pueden originarse por las exigencias del entorno, tanto externo como interno.

En concordancia el estrés es definido como una respuesta inherente del organismo frente a situaciones que implican desafío, cambio o presión en la vida cotidiana. De acuerdo con Selye (1936), el estrés se expresa como una reacción fisiológica y psicológica recurrente ante diversas circunstancias, ya sean positivas o negativas.

De acuerdo con Lazarus y Folkman (1986), el estrés emerge como resultado de la interacción entre el individuo y su entorno, y está influenciado por la interpretación que la persona realiza de las demandas del ambiente y de sus propios recursos para afrontarlas. En este contexto, los autores subrayan la relevancia de la evaluación cognitiva en la experiencia del estrés.

De esta forma, el estrés es entonces, una relación particular entre el individuo y el entorno que es en su caso, valorada por aquel como amenazante o desbordante de sus recursos y que siente que corre peligro su bienestar. (Lazarus & Folkman, 1984).

Asimismo, se distinguen dos tipos principales de evaluación cognitiva: La evaluación primaria consiste en una valoración inicial del individuo sobre un evento, determinando si este es irrelevante, benigno-positivo o potencialmente estresante. Esta valoración depende de

la percepción que se tenga de las demandas y de su importancia para la persona, y la evaluación secundaria, por otro lado, implica una reflexión más exhaustiva sobre los recursos y estrategias disponibles para afrontar el evento estresante, evaluando la capacidad del individuo para manejar dicha situación (Lazarus & Folkman, 1986).

De igual manera, La Real Academia Española (2004) lo define como el estado de tensión provocado por situaciones agobiantes que originan trastornos físicos o psicológicos a veces graves, elevan la presión arterial, la frecuencia cardíaca y las concentraciones de azúcar en la sangre. También suele producir sentimientos de frustración, ansiedad, enojo o depresión.

De igual importancia, el estrés no siempre es negativo; de hecho, la ausencia total de estrés puede llevar a un estado de depresión. En este sentido, se reconocen dos tipos de estrés: Eutrés (positivo) y Distrés (negativo). El eutrés se refiere a una motivación adecuada que impulsa a una persona a superar con éxito una prueba o situación desafiante, lo que contribuye a mejorar el rendimiento y la salud (Peiró, 2001).

De modo que, un nivel adecuado de estrés es esencial para adaptarse al entorno y garantizar el buen funcionamiento del organismo. De lo contrario, puede tener efectos perjudiciales tanto en la salud física como psicológica del individuo (Peiró, 2001).

Fernández García (2011) señala que el estrés no aparece de manera repentina, sino que sigue un proceso compuesto por varias fases:

Fase de alarma: El individuo se enfrenta a una situación nueva o difícil. En esta etapa, analiza y compara los nuevos elementos, recuerda experiencias previas similares y evalúa si cuenta con la energía suficiente para responder. Fase de resistencia: A pesar de los primeros signos de fatiga, la persona se mantiene activa, mostrando una buena capacidad de respuesta y recuperación cuando la situación estresante cesa, volviendo a la normalidad. Fase de agotamiento: Esta etapa ocurre cuando los estímulos y demandas no disminuyen, lo que lleva a que la resistencia del individuo se agote, provocando problemas tanto físicos como

psicológicos (Acosta, 2023).

En esta línea, se detalla que cuando el estrés persiste, el cuerpo intenta adaptarse y mitigar los efectos continuos del estrés. En esta etapa, se activan mecanismos de defensa con el propósito de mantener la homeostasis y contrarrestar los impactos adversos del estrés. No obstante, si el estrés se mantiene por un periodo prolongado, el organismo puede llegar a la fase donde ya no pueda hacer frente, lo que puede resultar en diversas afectaciones a nivel físico y mental (Selye, 1936, citado en Gálvez et al., 2015).

De este modo, el estrés puede manifestarse en distintos niveles de intensidad y, dependiendo de su duración, puede clasificarse en diferentes tipos. Entre ellos, el estrés agudo, que es el más común. En pequeñas dosis puede ser emocionante, pero en exceso provoca agotamiento y suele ir acompañado de síntomas como malestar estomacal, acidez, tensión muscular, dolores de cabeza y espalda, y aumento de la presión arterial (Pérez Martínez, 2017).

En contraposición el estrés actúa también como un mecanismo de protección mediante el cual el cuerpo busca responder adecuadamente a situaciones que se consideran amenazantes, peligrosas o desafiantes. Aunque es una reacción natural y automática del cuerpo, es posible modificarla (Pérez Martínez, 2017).

Desde un nuevo enfoque Folkman & Moskowitz (2004) afirman que el estrés es un proceso transaccional que implica una evaluación continua de las demandas y recursos por parte del individuo. La percepción de una situación como estresante depende tanto de la evaluación primaria, en la que se determina si la situación es amenazante, como de la evaluación secundaria, donde el individuo considera si tiene los recursos adecuados para afrontarla. En este modelo, el afrontamiento juega un rol central, pues es la manera en que las personas intentan gestionar las demandas estresantes.

#### 4.2. a Burnout

El burnout o síndrome de desgaste profesional ha sido ampliamente estudiado en el ámbito de la psicología y la salud ocupacional debido a sus efectos negativos en el bienestar de los trabajadores y en la eficiencia organizacional. Su conceptualización ha evolucionado con el tiempo, comenzando con la definición de Freudenberger (1974), quien lo describió como un estado de agotamiento físico y mental derivado del estrés crónico, particularmente en profesiones de ayuda.

Posteriormente, Maslach y Jackson (1981) ampliaron esta perspectiva y establecieron un modelo teórico en el que el burnout se compone de tres dimensiones fundamentales: el agotamiento emocional, entendido como una sensación de desgaste extremo; la despersonalización, que se refiere a una actitud distante o cínica hacia el trabajo y las personas con quienes se interactúa; y la reducción de la realización personal, que implica una percepción negativa de la propia competencia profesional. Este modelo ha sido ampliamente utilizado en investigaciones posteriores y ha dado lugar al desarrollo del Maslach Burnout Inventory (MBI), una herramienta de evaluación que sigue vigente en la actualidad.

Por su parte, Schaufeli y Enzmann (1998) sostienen que el burnout es una respuesta prolongada al estrés laboral crónico, caracterizada no solo por el agotamiento y el cinismo, sino también por una disminución en la eficacia profesional, lo que refuerza la idea de que este síndrome no solo afecta al individuo en términos emocionales, sino que también impacta su desempeño y productividad.

Más recientemente, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) incluyó el burnout en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), reconociéndose como un fenómeno ocupacional. La OMS lo define como un síndrome resultante del estrés crónico en el trabajo que no ha sido gestionado adecuadamente y que se manifiesta en tres dimensiones principales: agotamiento extremo, una actitud mentalmente distante hacia el empleo y una

disminución en la eficacia profesional. Esta inclusión en la CIE-11 resalta la importancia de abordar el burnout desde una perspectiva de salud pública y bienestar laboral.

En síntesis, aunque las definiciones han evolucionado, todas coinciden en que el burnout es una respuesta al estrés crónico en el ámbito laboral y que sus consecuencias afectan tanto el bienestar individual como el desempeño profesional. Su reconocimiento como un problema de salud ocupacional subraya la necesidad de implementar estrategias de prevención y manejo en los entornos laborales.

#### **4.2. b Estrés laboral Burnout**

El estrés laboral es la respuesta que manifiesta una persona cuando las demandas y presiones del trabajo exceden sus habilidades y capacidades. A menudo, el individuo puede sentir que no cuenta con el apoyo de compañeros o superiores frente a estas situaciones (Organización Internacional del Trabajo, 1992).

De manera complementaria, la OMS (2010) lo describe como la reacción del trabajador ante exigencias laborales que no se ajustan a sus conocimientos o capacidades, lo que lo obliga a enfrentar sus propios límites. Ambas definiciones subrayan que el estrés laboral ocurre cuando las exigencias superan los recursos personales, generando posibles impactos negativos en la salud física y mental.

Asimismo, la capacidad para enfrentar situaciones de estrés laboral tiene un impacto directo en la salud física y psicológica de los empleados, lo que a su vez afecta su eficiencia en el trabajo. Este tipo de estrés se ha convertido en un fenómeno ampliamente extendido en el siglo XXI. Factores como los cambios en el mercado laboral, la complejidad de las relaciones laborales, la competencia global de las empresas, la naturaleza de las tareas, las crisis económicas y las transformaciones demográficas crean un contexto donde el trabajador siente una amenaza constante a su empleo, lo que intensifica su sensación de malestar y riesgo (Peiró, 2011).

En concordancia, Peiró (2011) desarrolla el modelo de Estrés Laboral, relacionado con la capacidad de afrontamiento del trabajador. Dependiendo de cuán efectiva sea la respuesta ante la situación, los efectos para la persona serán más o menos significativos. El concepto de eutrés se refiere a una actitud positiva frente al estrés, donde el individuo percibe la situación como un reto o una oportunidad y, al reconocer sus habilidades, siente que puede superarla. Este tipo de estrés es motivador, constructivo y gratificante. En el contexto laboral, el eutrés favorece un buen rendimiento, ya que los niveles de tensión y actividad, si no se exceden y se mantienen bajo control, generan un estado de confort saludable (Fernández García, 2011).

Peiró (2001), plantea que el estrés laboral surge cuando se produce un desajuste entre las expectativas del trabajador y sus condiciones de trabajo. Según el autor, los estresores laborales más frecuentes son: Exceso de trabajo, Recompensas insuficientes o injustas, Exceso de autonomía, Desaprovechamiento de las capacidades personales, Relaciones tensas con superiores y/o clientes, Jornadas excesivas, Falta de control sobre las tareas, Excesiva burocratización, Falta de oportunidad de crecimiento profesional, Relaciones de grupo conflictivas, Múltiples responsabilidades con poca autonomía, Conflictos entre la actividad laboral y las demandas familiares, entre otros.

A los factores antes mencionados, Stavroula et al. (1999) añade la organización deficiente del trabajo, como por ejemplo la manera en cómo se definen los puestos y los sistemas de trabajo y también la sobrevaloración de las nociones de éxito o fracaso que cada empleado tiene de sus tareas cotidianas.

Tomando los estudios realizados por Bresó (2008) , se identifican tres factores clave en el estrés laboral. Recursos personales: se refieren a las características del trabajador, como sus habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, creencias en su propia eficacia (autoeficacia), y su capacidad de controlar el entorno (locus de control), entre otros aspectos. Recursos laborales: son las características del trabajo que reducen las demandas y los costos

asociados o que estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y el logro de metas.

**Demandas laborales:** se refieren a las características del trabajo que exigen un esfuerzo físico, mental o emocional, y que pueden generar costos físicos o psicológicos.

Haciendo foco principalmente en el estrés del área docente el mismo se conceptualiza como el conjunto de experiencias derivadas del trabajo que generan emociones negativas, tales como ansiedad, frustración, enojo, depresión y nerviosismo, lo que produce un estado de malestar y desequilibrio emocional (Rodríguez Guzmán, 2020). Dicho autor, menciona los principales problemas de salud asociados al "malestar docente", el cual se caracteriza por una sensación de desasosiego e incomodidad indefinible. A diferencia del dolor, que puede localizarse, o de la enfermedad, que presenta síntomas claros, el malestar hace evidente que algo está mal, sin poder precisar su causa o naturaleza exacta (Rodríguez Guzmán, 2020).

#### **4.2.c Tipos de Estrés en el Ámbito Laboral**

La mayoría de las causas del estrés laboral están relacionadas con cómo se estructura el trabajo y cómo se gestionan las organizaciones. Estos factores pueden ser perjudiciales y se conocen como peligros relacionados con el estrés. Los mismos se dividen en dos categorías:

**Características del Trabajo.** Incluyen aspectos relacionados con el puesto, como la sobrecarga o escasez de tareas, horarios inflexibles, largas jornadas laborales, y la falta de control o participación en la toma de decisiones (Dolan et al., 2005).

**Contexto Laboral.** Abarca factores como la falta de oportunidades de desarrollo profesional, salarios insuficientes, inseguridad laboral, falta de reconocimiento, funciones mal definidas o conflictivas, supervisión inadecuada o desconsiderada, relaciones laborales problemáticas, y un liderazgo deficiente (Dolan et al., 2005).

Asimismo, el estrés laboral crónico se manifiesta para el autor Pérez, (2011) cuando el trabajador está expuesto de manera continua y prolongada a condiciones laborales estresantes, las cuales pueden variar en su naturaleza. Entre los principales factores que contribuyen al

desarrollo del estrés crónico se incluyen los siguientes:

**Sobrecarga de Trabajo.** Cuando el trabajador debe asumir más tareas y responsabilidades de las que es capaz de gestionar, es probable que experimente estrés crónico (Pérez, 2011).

**Alteración de los Ritmos Biológicos.** La realización de labores en horarios irregulares o nocturnos puede perturbar los ciclos naturales del organismo, lo que puede conducir a un estado de estrés prolongado (Pérez, 2011).

**Ambiente Laboral Inadecuado.** Un entorno físico que no cumpla con las condiciones óptimas para el trabajo, como una iluminación insuficiente, niveles elevados de ruido, temperaturas inadecuadas o la carencia de recursos necesarios, puede aumentar significativamente el estrés en el entorno laboral (Pérez, 2011).

**Falta de Estimulación o Monotonía.**

El desempeño en un trabajo que no ofrece variedad ni desafíos puede llevar al aburrimiento crónico y a una falta de motivación, generando así un estrés persistente (Pérez, 2011).

De igual manera, es importante remarcar que cuando hablamos de estrés el mismo no solo afecta la salud mental de un trabajador, sino que también tiene repercusiones en su desempeño profesional y en la calidad de su labor. Según Baker (2017), el estrés laboral está relacionado con el agotamiento emocional y la desmotivación, lo que puede resultar en un deterioro de la calidad educativa.

Los efectos del estrés pueden manifestarse en problemas de salud mental, como la ansiedad y la depresión. Un metaanálisis realizado por Kinman y Wray (2013) encontró que el estrés laboral en docentes particularmente está asociado con un aumento en los síntomas de agotamiento y una disminución de la satisfacción laboral. Además, el estrés crónico puede tener efectos adversos en la salud física, incluyendo problemas cardiovasculares y trastornos del sueño (Baker, 2015).

#### 4.2.d Factores de estrés en el ámbito laboral del docente universitario

Haciendo hincapié en los docentes universitarios dentro del ámbito laboral los mismos se enfrentan diversas fuentes de estrés, que pueden clasificarse en tres categorías principales:

**Carga de Trabajo.** La carga de trabajo es uno de los principales factores estresantes. Según McGowan et al., (2015) los docentes universitarios reportan que la combinación de la enseñanza, la investigación y las responsabilidades administrativas puede resultar en una carga excesiva que afecta su bienestar. Esta situación se agrava cuando los docentes sienten que no tienen el tiempo adecuado para cumplir con sus responsabilidades.

**Presiones Académicas.** Como la necesidad de publicar investigaciones y obtener financiamiento, también contribuyen al estrés. Un estudio de Bess y Dee (2012) indica que estas presiones pueden generar ansiedad y afectar la motivación de los docentes, lo que a su vez puede influir en su desempeño y satisfacción laboral.

**Relaciones Interpersonales.** Las relaciones con colegas, estudiantes y la administración pueden ser fuentes significativas de estrés. Según un estudio de Hakanen et al. (2006), la falta de apoyo social y la presencia de conflictos interpersonales en el entorno laboral son factores que incrementan el estrés en los docentes.

De igual manera los docentes universitarios atraviesan diferentes factores que son desencadenantes a la hora de sufrir estrés:

**Factores Relacionados con la Enseñanza.** La enseñanza universitaria moderna requiere una alta carga horaria, tanto dentro como fuera del aula, debido a las tareas de preparación de clases, corrección de exámenes, tutorías y atención a las demandas de los estudiantes. La sobrecarga laboral es uno de los principales estresores entre los docentes universitarios. La necesidad de atender a grandes cantidades de estudiantes, la heterogeneidad de los mismos y la falta de tiempo para responder adecuadamente a sus necesidades incrementan significativamente la presión sobre los profesores (Guglielmi & Tatrov 1998).

A esto se suma la exigencia de mantener un nivel elevado de actualización continua en sus campos de estudio, lo que aumenta la sensación de falta de tiempo y recursos para cumplir con todas las obligaciones (Guglielmi & Tatrow 1998).

**Factores Relacionados con la Investigación.** En el contexto universitario, los docentes no solo deben enseñar, sino también generar nuevo conocimiento a través de la investigación. Este doble rol es una fuente importante de estrés, ya que las instituciones universitarias exigen un nivel elevado de productividad académica en términos de publicaciones científicas y participación en proyectos de investigación financiados. Los docentes universitarios en todo el mundo reportan la presión de publicar en revistas de alto impacto como uno de los principales factores de estrés. Además, la obtención de financiamiento para la investigación es cada vez más competitiva, lo que añade una dimensión económica a las presiones laborales de los docentes (Winefield et al. 2003).

**Factores Organizacionales.** La falta de apoyo institucional, la burocracia excesiva y la presión por cumplir con criterios de evaluación externa son otros factores que contribuyen al estrés docente. Estudios como el de Taris et al. (2001) destacan que los docentes universitarios se enfrentan a un creciente número de tareas administrativas, como la preparación de informes, la participación en comités y la gestión de procedimientos burocráticos, lo que resta tiempo a las tareas académicas centrales. Asimismo, la inseguridad laboral es un factor importante de estrés, especialmente para aquellos docentes que trabajan bajo contratos temporales o en condiciones de precariedad (Fisher, 1994). En Argentina, por ejemplo, el 43% de los docentes universitarios trabaja bajo contratos precarios o temporales, lo que añade un nivel adicional de incertidumbre y presión (CONADU, 2022).

### **4.3 Malestar Docente**

Desde la década de 1970, el estrés laboral ha sido objeto de numerosas investigaciones, inicialmente centradas en profesiones del sector salud, como médicos,

enfermeras y trabajadores sociales. Estas profesiones, caracterizadas por su orientación hacia el cuidado de otras personas, fueron identificadas como particularmente vulnerables al estrés laboral. En la década de 1980, Maslach, et al. (1986) desarrollaron un modelo teórico sobre el estrés crónico, conocido como burnout, que se estructura en tres dimensiones principales: el malestar: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización. Esto se ve reflejado en la incapacidad de los docentes para enfrentar los desafíos del trabajo de manera efectiva.

Con base en este modelo, estos autores diseñaron el Maslach Burnout Inventory (MBI), un instrumento de evaluación que impulsó el desarrollo de investigaciones cuantitativas sobre el desgaste laboral. Este cuestionario ha sido adaptado a diferentes campos, incluyendo el educativo, permitiendo estudiar el estrés en profesiones como la docencia. En este ámbito, estudios posteriores, han destacado que el estrés docente suele relacionarse con la multiplicidad de roles que asumen los profesores universitarios, así como con la sobrecarga laboral, lo que genera frustración y agotamiento emocional. Este fenómeno ha subrayado la necesidad de implementar políticas públicas para mitigar las dificultades que enfrentan los académicos (Cabrera Palafox, 2022).

Por otro lado, Esteve (1987) investigó el malestar docente, atribuyéndole a los "indicadores de cambio social" que han transformado la función educativa en las últimas décadas. Inspirándose en la clasificación de Blase (1982), Esteve identificó factores determinantes de este malestar en dos niveles:

Factores de primer orden, como la falta de recursos, los cambios en la relación docente-alumno y la fragmentación de las tareas docentes.

Factores de segundo orden, que incluyen expectativas sociales irrealistas, desvalorización del profesor, modificaciones curriculares y la influencia de nuevas fuentes de información (Esteve et al, 1995).

De igual manera, Blase (1982), citado por Esteve (1987), también contribuye a la conceptualización del malestar docente, al proponer que los factores causantes del malestar son de dos tipos: los factores de primer orden, vinculados con los recursos materiales y las relaciones interpersonales en el entorno educativo, y los factores de segundo orden, que están más relacionados con las expectativas sociales y el contexto socio-político de la educación.

Aunque Esteve sistematizó los factores que contribuyen al malestar docente, no desarrolló un instrumento de evaluación específico, ya que vinculó este fenómeno con las percepciones subjetivas de los docentes.

Por otro lado, Cohen y Wills (1985), aunque no centrados exclusivamente en el contexto docente, definen el malestar como un resultado de la interacción entre el estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento individuales, proponiendo que el malestar en los educadores es amplificado cuando los recursos de apoyo social y los mecanismos de afrontamiento no son suficientes para manejar las demandas laborales.

Asimismo, Friedman (1991) amplía la definición de malestar docente indicando que este fenómeno no solo se refiere al agotamiento emocional, sino también a las tensiones derivadas de la falta de control sobre los métodos pedagógicos y las restricciones impuestas por el sistema educativo. El malestar se asocia a la incapacidad de los docentes para gestionar eficazmente sus roles debido a factores estructurales y organizativos (Cabrera Palafox, 2022).

## **5. Método**

### **5.1 Diseño**

El diseño metodológico que se utilizó para abordar la presente investigación es a través de un enfoque cuantitativo descriptivo, el cual, de acuerdo con Hernández et al. (2007), emplea la recopilación de datos con el propósito de examinar hipótesis, utilizando mediciones numéricas y análisis estadísticos para identificar tendencias de comportamiento y validar teorías.

La investigación se basa en un diseño descriptivo que, según referido por Sampieri (2006), recoge datos de manera independiente sobre las variables analizadas sin establecer relaciones entre ellas. La investigación descriptiva busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren (Sampieri, 2006).

Las variables que se evaluarán incluyen: a) aspectos sociodemográficos (como género, antigüedad en la docencia universitaria; trabajos complementarios; títulos complementarios) b) Niveles de Burnout en docentes universitarios.

Resumiendo, entonces, tomando lo anteriormente citado sobre el diseño elegido se enfocará el presente estudio en obtener datos estadísticos que permitan evidenciar la forma en que dos variables interactúan y se afectan, si es que esto realmente ocurre, en este caso burnout y factores sociodemográficos.

## **5.2 Participantes**

La muestra estuvo conformada por 52 profesores de la Licenciatura en Psicología de la Universidad de Flores que, al momento de la administración, se encontraban en ejercicio de su labor.

La muestra utilizada fue de tipo no probabilística por conveniencia, de sujetos voluntarios.

Se identificaron a los docentes forman parte de la población determinada de modo informal, siguiendo los criterios de inclusión referidos, es decir, que se encuentren trabajando actualmente en el ámbito de la docencia universitaria, género femenino y masculino, antigüedad en la docencia universitaria por lo menos de un año; trabajos complementarios; títulos complementarios.

Quedaron excluidos en este estudio, docentes de otros niveles educativos y personal

docente que, al momento de la presente investigación, se encontraba retirado de la actividad laboral por licencias o por gozar de beneficio previsional.

Su participación fue determinada por la posibilidad de contacto, acceso y voluntad de ser entrevistado. La muestra se compone de 52 encuestados. Se considera que con la muestra seleccionada y el análisis de las escalas correspondientes.

Se incluyeron únicamente profesores de la Lic. en Psicología de la Universidad de Flores. Este criterio respondió a los intereses de la investigadora.

### **5.3 Técnicas de recolección de datos**

#### **Cuestionario de datos sociodemográficos**

Se realizará una serie de preguntas para poder conocer sobre la temática investigada.

- Género (F/M/Prefiero no decirlo)
- Tengo cargo como docente (Titular/Suplente)
- Finalizaste el profesorado universitario (Si/No)
- Tareas a realizar durante la jornada (Corrección de exámenes/Carga administrativa/Enseñanza en clase/Preparación de materiales/Atención y contención a estudiantes)
- Respecto a tu dedicación frente a la tarea docente considerás que es (Plena/Parcial)

#### **Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)**

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es uno de los instrumentos más utilizados para evaluar el síndrome de burnout en diversas poblaciones laborales. Fue desarrollado por Christina Maslach y Susan Jackson (1981) con el objetivo de medir los niveles de desgaste profesional en trabajadores expuestos a un estrés laboral crónico. Este cuestionario se basa en el modelo tridimensional del burnout propuesto por las autoras, el cual identifica tres dimensiones clave: agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal.

Dada la importancia de este síndrome en el ámbito educativo, Maslach et al.(1996) adaptaron el cuestionario para docentes, dando origen al Maslach Burnout Inventory – Educators Survey (MBI-ES). Esta versión está diseñada específicamente para evaluar el burnout en profesionales de la educación, considerando las características particulares del trabajo docente.

El MBI-ES consta de 22 ítems distribuidos en las tres dimensiones del burnout:

1. **Agotamiento emocional (9 ítems):** Evalúa la sensación de cansancio extremo y la falta de energía debido a la carga laboral. Un puntaje alto en esta escala indica un alto nivel de desgaste emocional (Maslach & Jackson, 1981).
2. **Despersonalización (5 ítems):** Mide la actitud distante o cínica del docente hacia sus estudiantes, reflejando una falta de involucramiento afectivo. Un puntaje elevado en esta dimensión sugiere una desconexión emocional con el entorno educativo (Maslach et al., 1996).
3. **Realización personal (8 ítems):** Evalúa la percepción de eficacia y logros en el ámbito laboral. A diferencia de las otras dimensiones, un puntaje bajo en esta escala indica una mayor presencia de burnout, ya que sugiere sentimientos de insatisfacción y baja competencia profesional (Maslach et al., 1996).

El MBI-ES ha sido ampliamente utilizado en estudios sobre el estrés docente y el impacto del burnout en la calidad educativa. Investigaciones recientes han confirmado su validez y confiabilidad en distintos contextos educativos, lo que lo convierte en una herramienta esencial para la identificación temprana del síndrome y la implementación de estrategias de intervención (Maslach et al., 2016).

En conclusión, el MBI-ES permite una evaluación detallada del burnout en docentes, proporcionando información clave para el diseño de programas de prevención y apoyo

psicosocial en el ámbito educativo. Su uso continuo ha contribuido significativamente a la comprensión del desgaste profesional y sus efectos en la educación.

#### **5.4 Procedimiento**

Primeramente, se entregó el Consentimiento Informado a las y los profesionales docentes para que de esta manera se interioricen y lo firmen autorizando ser partícipes de manera voluntaria, confidencial y conservando el anonimato. Seguidamente, se administró el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI, Maslach y Jackson, 1981, 1986) para docentes mediante la utilización de un formulario Google Form.

Más tarde el análisis de datos se realizó mediante las subescalas del MBI: Subescala de Agotamiento Emocional (EE: Emotional Exhaustion). Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Atendiendo a la Subescala de Despersonalización (D), ésta está formada por 5 ítems, en ella se valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos. La Subescala de Realización Personal (PA: Personal Accomplishment): se compone de 8 ítems, en los cuales se evalúan los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

Todos los involucrados fueron debidamente informados sobre los propósitos de esta investigación. Se enfatizó que tenían la libertad de retirarse del estudio en cualquier momento si así lo deseaban, y se aclaró que el estudio no buscaba proporcionar diagnósticos individuales, sino que se centraba en obtener resultados a nivel grupal para continuar con la investigación.

Se hizo especial hincapié en la confidencialidad del mismo y se brindaron los datos del investigador responsable de la investigación (Losada, 2014).

#### **5.5 Análisis de Datos**

El análisis de los datos recopilados en este estudio se llevó a cabo utilizando el

software estadístico IBM SPSS Statistics V.26. Los datos obtenidos del cuestionario sociodemográfico fueron sometidos a un análisis descriptivo que incluyó medidas de frecuencia, media y desviación estándar. Asimismo, para examinar los datos recolectados a través del instrumento **Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)** se empleó un análisis descriptivo que incluyó la determinación de la media y la desviación estándar.

El análisis de datos se realizó mediante las subescalas del MBI: Subescala de Agotamiento Emocional (EE: Emotional Exhaustion). Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54. La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Respecto a los resultados, las puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de Burnout, el intervalo entre 19 y 26 35 corresponden a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de Burnout bajos o muy bajo. Atendiendo a la Subescala de Despersonalización (D), ésta está formada por 5 ítems: 5, 10, 11, 15 y 22. En ella se valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos. Las valoraciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor a 6, indican bajo grado de despersonalización.

La Subescala de Realización Personal (PA: Personal Accomplishment): se compone de 8 ítems, en los cuales se evalúan los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima en este caso es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal. De 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40 sensación de logro. Respecto a la evaluación general del MBI, se considera que las puntuaciones son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta de 67 y 99. Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la

existencia o no de Burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome.

En la encuesta se llevó a cabo el análisis de datos sobre las categorías ya mencionadas. A partir de las respuestas vertidas en el Formulario Google Form, se contabilizaron por cada pregunta, la frecuencia de respuestas de 1 a 5, efectuando cálculos porcentuales que permitieron identificar la mayor proporción de respuestas otorgadas a cada categoría.

## 6. Resultados

La presente investigación se circunscribe al análisis de indicios de Niveles de Burnout en Docentes Universitarios de la Universidad de Flores haciendo foco en este nivel superior del área de psicología. A continuación se explicitan los resultados según un análisis descriptivo de la muestra, seguido de los estadísticos, dando respuesta a los objetivos previstos.

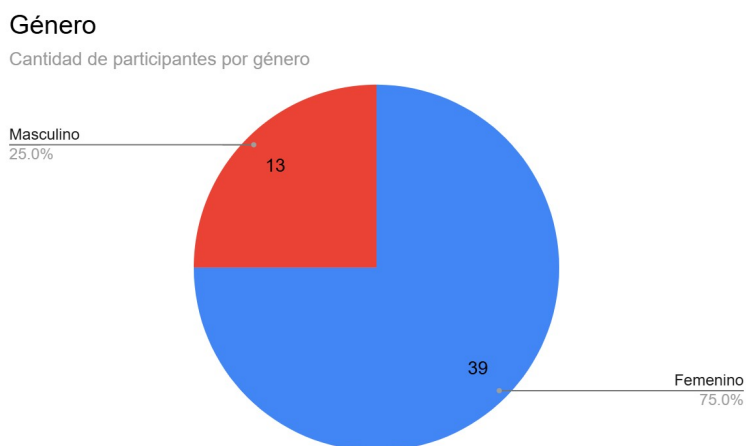
### Resultados descriptivos:

Datos sociodemográficos:

De acuerdo a Figura 1, del total de los participantes que han contribuido a la muestra el 25 % de los encuestados, son de género masculino, y el 75% de género femenino.

### Figura 1

*Género de los encuestados*

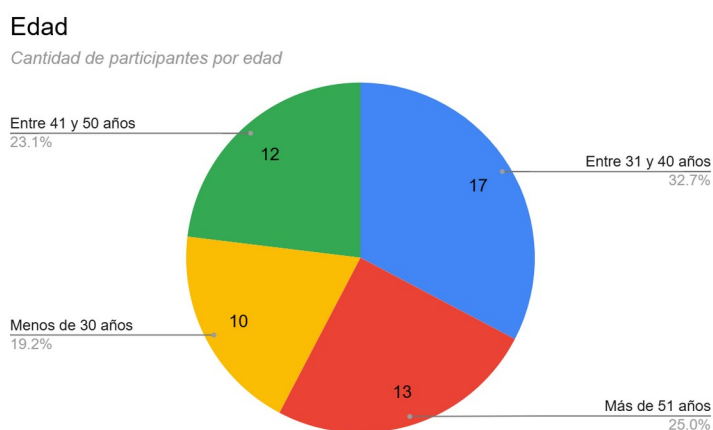


Nota: Fuente de elaboración propia

De acuerdo a Figura 2, el 10 % de los encuestados, se ubica en el rango de edad menor a 30 años, el 12 % entre los 41 y 50 años, el 13 % representan mayores de 51 años, y el 17 % entre 31 y 41 años de edad.

**Figura 2**

*Edad de los encuestados*



Nota: Fuente de elaboración propia

### **Resultados estadísticos**

Teniendo en cuenta el primer objetivo específico, según el cual se proponía conocer las posibles diferencias de acuerdo al género, los resultados indican que en la comparación por género de las dimensiones del síndrome de burnout, se observa que en el cansancio emocional el grupo masculino presenta un 38.46% de casos con niveles altos, mientras que en el grupo femenino este porcentaje es menor (28.21%). En contraste, el nivel bajo de esta dimensión es más frecuente en mujeres (48.72%) que en varones (38%), lo cual sugiere que las mujeres tienden a experimentar menos agotamiento emocional extremo que los hombres en el ámbito laboral (Ver figura 3).

En cuanto a la despersonalización, se evidencia un claro predominio del nivel alto en

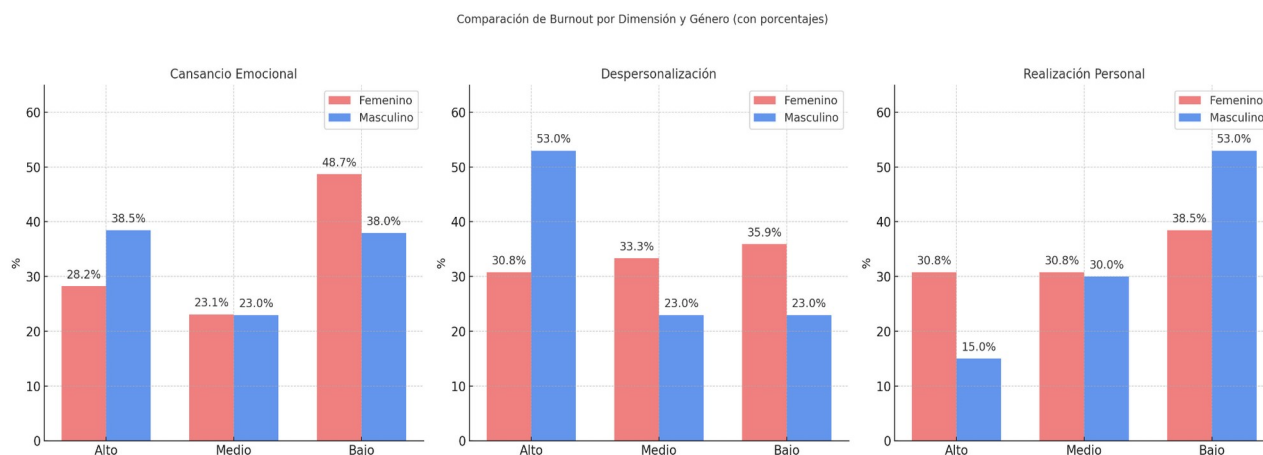
varones (53%) frente a las mujeres (30.76%). Las mujeres presentan una distribución más equilibrada entre los tres niveles, mientras que en los varones la tendencia hacia una despersonalización intensa es más marcada. Esto podría interpretarse como una mayor inclinación al distanciamiento afectivo en el vínculo docente por parte de los hombres.

Respecto a la realización personal, el nivel bajo indicativo de una baja percepción de logro personal es más frecuente en varones (53%) que en mujeres (38.46%). En cambio, las mujeres muestran una mayor proporción de niveles alto y medio (30.76% en ambos), lo que sugiere una mejor evaluación subjetiva del sentido y valor de su trabajo. (Ver figura 3).

De esta manera se refuta la hipótesis 2, siendo que es el género masculino el cual presenta mayor cansancio emocional alto que el femenino y una gran despersonalización ante su labor. (Ver figura 3).

### Figura 3

*Niveles de burnout en el género femenino y masculino.*



Nota: Fuente de elaboración propia

Retomando el objetivo específico 2, según el cual se proponía determinar posibles diferencias de acuerdo a la edad. Los resultados arrojados en esta pesquisa revelaron que en el grupo de menores de 30 años, el 40% de los participantes presentó un nivel alto de cansancio emocional, el 20% un nivel medio y el 40% un nivel bajo. En cuanto a la despersonalización,

los resultados fueron idénticos, con un 40% en nivel alto, 20% medio y 40% bajo. En relación con la realización personal, el 30% evidenció un nivel alto, el 20% medio y el 50% un nivel bajo.

Por otra parte, en referencia al grupo de 31 a 40 años, se observó un 41% en el nivel alto de cansancio emocional, un 17% en el nivel medio y un 41% en el nivel bajo. Para la despersonalización, el 23% presentó un nivel alto, el 41% medio y el 35% bajo. Respecto a la realización personal, un 17,00% se ubicó en el nivel alto, un 47% en el medio y un 35% en el bajo.

Posteriormente el grupo de 41 a 50 años, el 33% manifestó un nivel alto de cansancio emocional, el 41% un nivel medio y el 25% un nivel bajo. En despersonalización, el 58% presentó un nivel alto, el 16% medio y el 25% bajo. En cuanto a la realización personal, el 33,00% reportó un nivel alto, el 16% medio y el 50% un nivel bajo.

Por último, en el grupo de mayores de 51 años, solo el 7% manifestó un nivel alto de cansancio emocional, el 15% un nivel medio y el 76% un nivel bajo. En cuanto a la despersonalización, el 30% se ubicó en nivel alto, el 38% en medio y el 30% en bajo. En relación con la realización personal, se evidenció un 53% en el nivel alto, un 30% en el medio y un 15% en el nivel bajo.

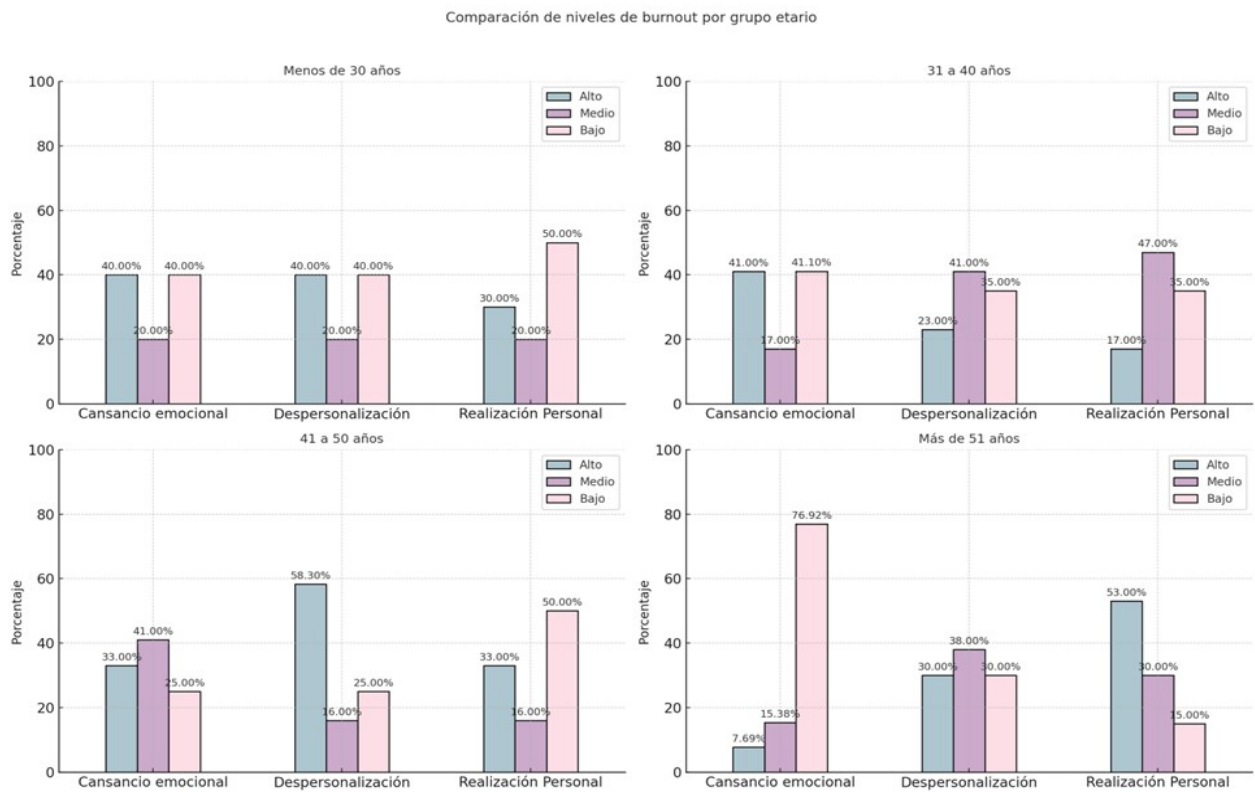
Los resultados muestran diferencias significativas entre los grupos etarios. Los participantes mayores de 51 años reportaron los niveles más bajos de cansancio emocional, con un 76% en el nivel bajo, lo cual contrasta marcadamente con los grupos menores, donde los niveles altos y bajos tienden a distribuirse de manera más equilibrada. En cuanto a la despersonalización, se observa una mayor proporción de niveles altos en el grupo de 41 a 50 años 58% dando un parámetro de mayor cansancio emocional en la etapa media de la vida (Ver figura 5). Respecto a la realización personal, se destaca que el grupo de mayores de 51 años presenta la proporción más alta en nivel alto (53%), lo que puede interpretarse como una

percepción más positiva de logro personal en etapas tardías de la vida laboral.

Es entonces, que se confirma la hipótesis número 3 ya que existen diferencias pronunciadas en los distintos rangos etarios ( Ver figura 4).

#### Figura 4

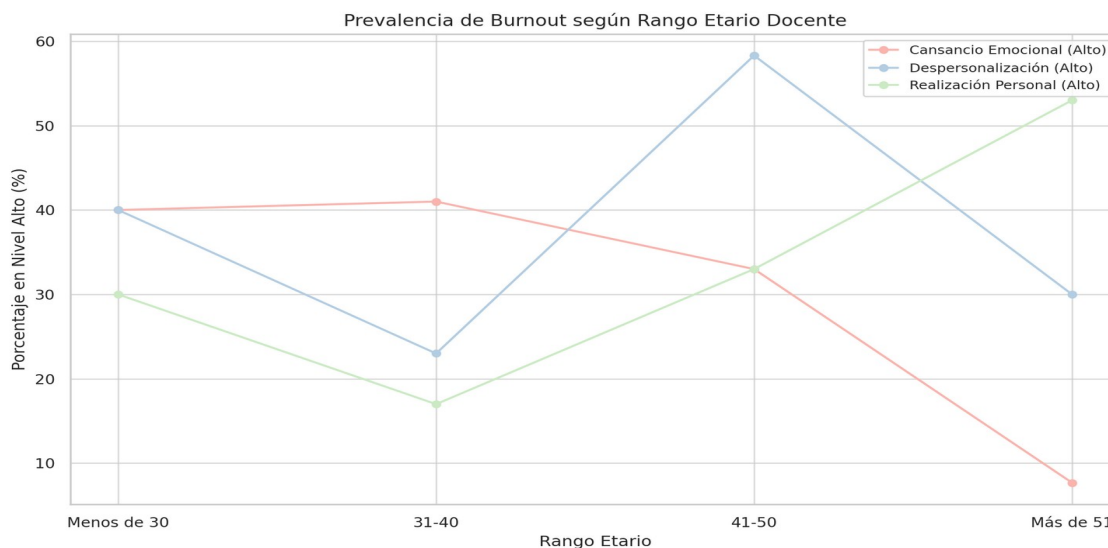
*Niveles de burnout según la edad. Desde menores de 30 años hasta mayores de 50 años.*



Nota: Fuente de elaboración propia

#### Figura 5

*Niveles de burnout según la edad. Rango etario, prevalencia edad media.*



Nota: Fuente de elaboración propia

Con respecto a la categoría años de antigüedad en docentes, y siguiendo el objetivo específico número 3, de identificar posibles diferencias de acuerdo a la antigüedad en el ejercicio de la docencia universitaria. Se arrojan los siguientes resultados, los docentes con menos de 5 años de antigüedad presentan un 25% de cansancio emocional alto (Ver figura 6).

En el grupo con entre 6 y 10 años de antigüedad, el 55% presentó un nivel alto de Cansancio Emocional, 22% medio y 22% bajo. En cuanto a despersonalización, se distribuyeron equitativamente con un 44% en niveles alto y medio respectivamente, y un 11% en nivel bajo. En realización personal, un 22% se ubicó en nivel alto, 44% en nivel medio y 33% en nivel bajo.

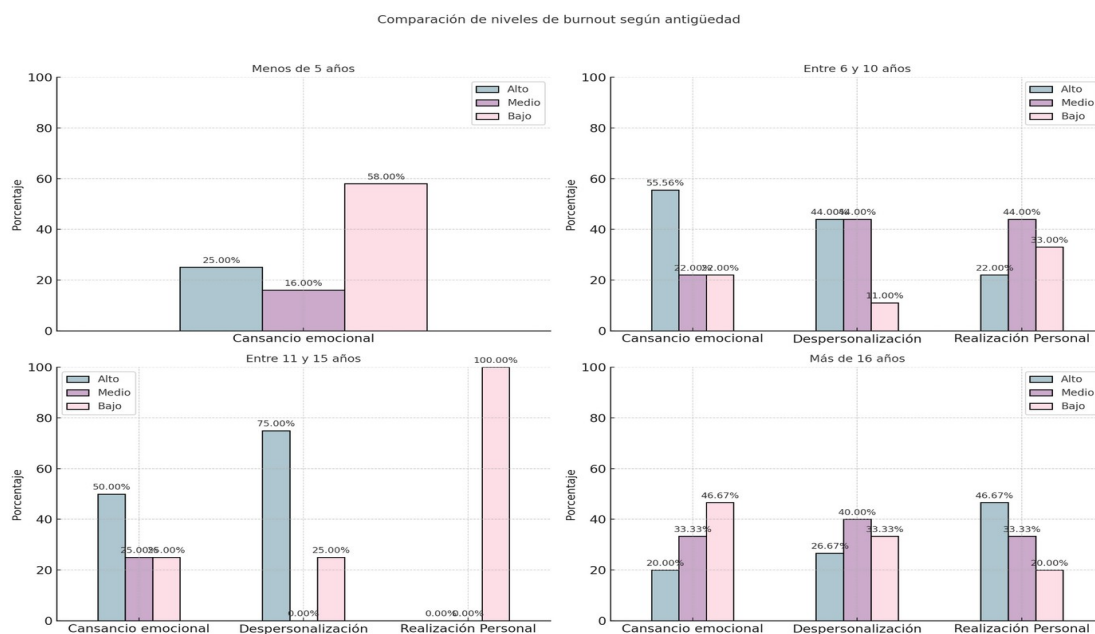
El grupo de entre 11 y 15 años mostró un 50% de alto cansancio emocional, 25% medio y 25% bajo. Para la dimensión de despersonalización, el 75% manifestó un nivel alto, y 25% bajo. En cuanto a la realización personal, el 100% se encontró en el nivel bajo, sin registros en los niveles alto ni medio, lo que evidencia un deterioro significativo en esta dimensión.

Por último, en los participantes con más de 16 años de antigüedad, el cansancio emocional se distribuyó en 20% en nivel alto, 33% medio y 46% bajo. La despersonalización registró un 26% en nivel alto, 40% medio y 33% bajo. La realización personal, en contraste, presentó una mejor percepción con un 46% en nivel alto, 33% medio y 20% bajo (Ver figura 6).

Por este motivo se confirma la hipótesis cuarta donde la duración de la trayectoria docente influye en la manifestación del síndrome de burnout, observándose mayor prevalencia en quienes poseen una antigüedad intermedia de 6 a 10 años de edad (Ver figura 7).

**Figura 6**

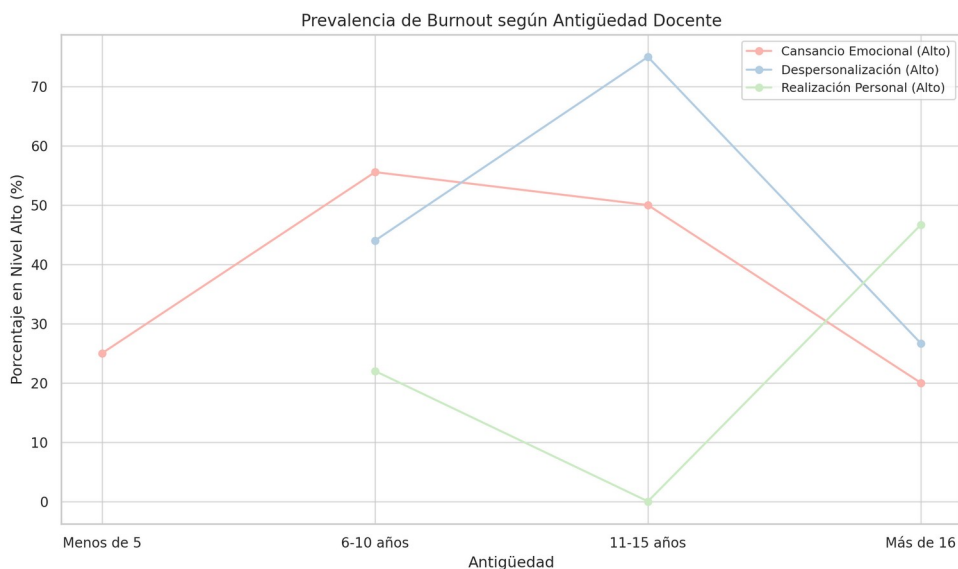
*Niveles de burnout en docentes con distintos años de antigüedad.*



Nota: Fuente de elaboración propia

**Figura 7**

*Niveles de burnout en docentes con distintos años de antigüedad. Curva de antigüedad.*



Nota: Fuente de elaboración propia

Respecto al objetivo específico número cuatro, se propuso identificar posibles diferencias de acuerdo a la categoría docente, es decir su cargo. Los resultados fueron los siguientes, en la categoría de Auxiliar de Segunda, solo se dispone de datos correspondientes a la dimensión de cansancio emocional, donde el 22% de los encuestados presentó un nivel alto, otro 22% un nivel medio y el 55% un nivel bajo.

Para los Auxiliares de Primera, en cuanto al cansancio emocional, el 25% presentó niveles altos, el 12% niveles medios y el 62% niveles bajos. En despersonalización, el 25% presentó niveles altos, el 50% medios y el 25% bajos. En realización personal, un 12% indicó niveles altos, el 50% medios y el 37% bajos.

Dentro del cargo de Jefe de Trabajos Prácticos (JTP), se observa un predominio de niveles altos: en las tres dimensiones analizadas: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal, el 66% de los encuestados se ubicó en el nivel alto. Mientras que el 33% lo hizo en el nivel bajo, sin registros de niveles medios, que puede deberse a una limitación en la falta de contestación de una pregunta del participante.

En la categoría de Docente Asociado, en la dimensión de cansancio emocional, el 12% presentó niveles altos, el 37% medios y el 50% bajos. Respecto a la Despersonalización, el 12% indicó niveles altos, el 75% medios y el 12% bajos. Para la realización personal, los valores fueron de 37% para el nivel alto, 37% medio y 25% bajo.

En el caso de los Docentes Adjuntos, en Cansancio Emocional, un 30% manifestó niveles altos, otro 30% niveles medios y un 38% niveles bajos. En cuanto a la despersonalización, el 30% presentó niveles altos, el 46% medios y el 23% bajos. Para Realización Personal, el 38% presentó niveles altos, el 30% medios y el 30% bajos.

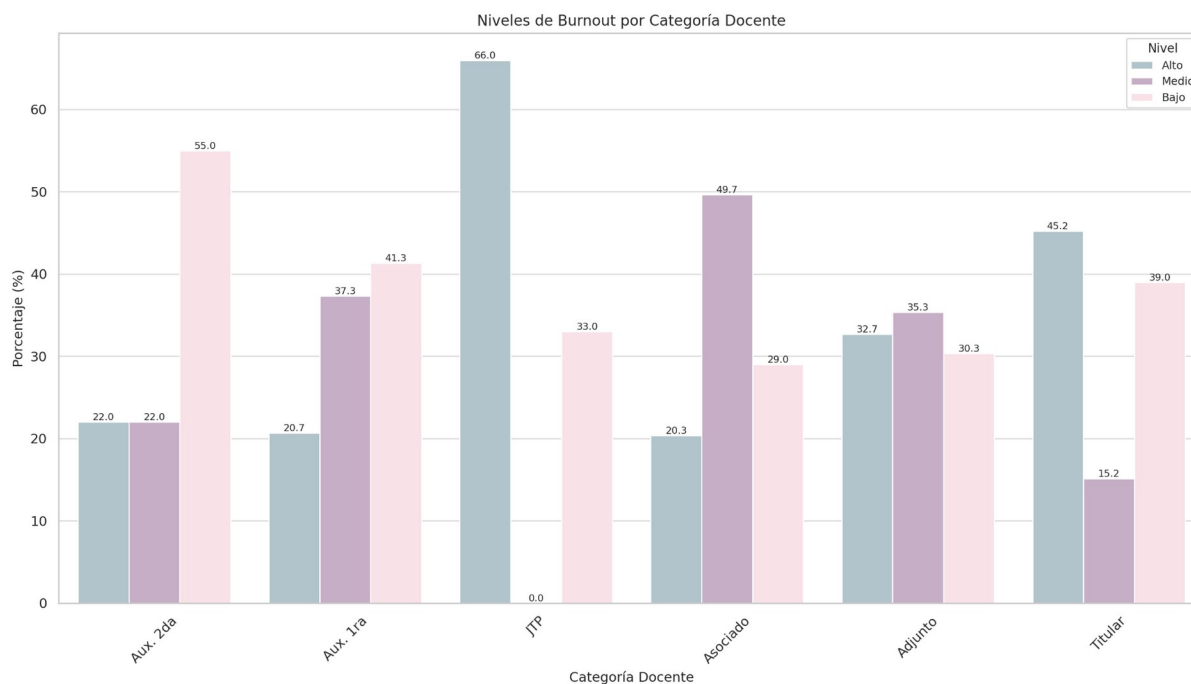
Por último, entre los Docentes Titulares, se observó que el 45% indicó niveles altos de Cansancio Emocional, el 16% medios y el 39% bajos. En la dimensión de despersonalización, el 63% presentó niveles altos, y el 36% bajos. Finalmente, en realización personal, el 27.27% manifestó niveles altos, otro 27.27% niveles medios y el 45% bajos.

En síntesis, se puede observar que los niveles de burnout tienden a variar según la categoría docente, destacándose especialmente los cargos de mayor responsabilidad, como JTP y Titulares, con porcentajes significativamente altos en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización, que puede deberse a la cantidad de responsabilidad que ambos cuentan reflejando una falta de involucramiento afectivo sugiriendo una desconexión emocional con el entorno educativo, que puede deberse a una delegación de muchas tareas que los llevan a puntuar elevada dicha categoría.

Por lo anteriormente mencionado, es entonces que se confirma la hipótesis 5 la cual expresa que la categoría docente está asociada a distintos niveles de agotamiento profesional, siendo algunos cargos más propensos al desgaste emocional que otros (Ver figura 8).

### **Figura 8**

*Niveles de burnout en distintas categorías docentes, carga emocional.*



Nota: Fuente de elaboración propia

Finalmente, el objetivo específico número 5 que propuso identificar posibles diferencias de acuerdo a la dedicación semanal, se obtuvo como resultados los siguientes porcentajes, se observa que aquellos que dedican menos de 12 horas semanales presentan porcentajes considerablemente bajos en los niveles de agotamiento emocional (8%) y despersonalización (16%), con una mayor proporción en la categoría baja de ambas dimensiones (64% y 48%, respectivamente). Asimismo, el nivel de realización personal en este grupo se encuentra distribuido de manera uniforme entre las tres categorías (32% cada una).

En el grupo que trabaja entre 13 y 20 horas semanales, se advierte un incremento en los niveles altos de cansancio emocional (46%) y despersonalización (53%), así como una disminución marcada en el nivel bajo de despersonalización (7%). La realización personal, sin embargo, muestra una distribución más equilibrada entre los tres niveles, con una ligera tendencia hacia el nivel bajo (38%).

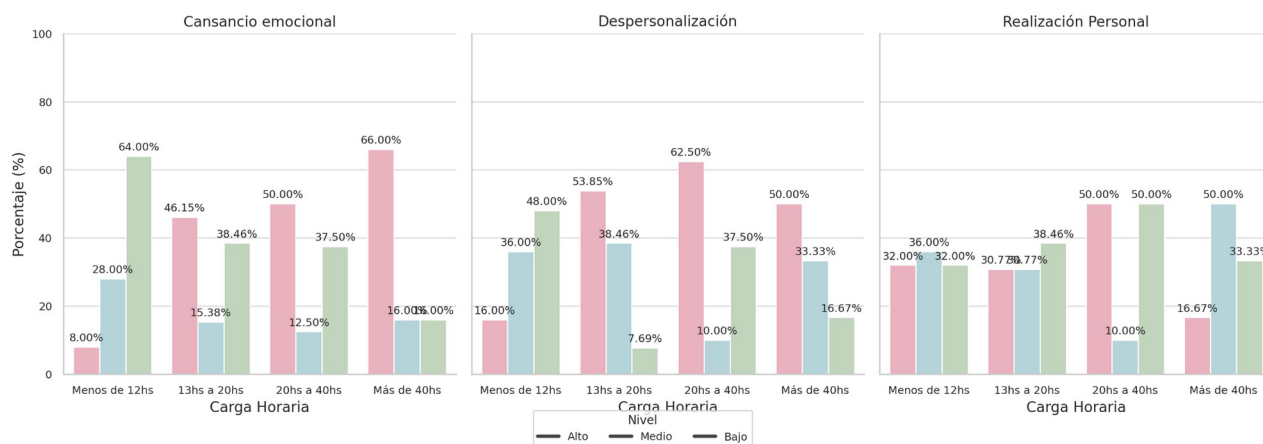
Para aquellos docentes que trabajan entre 20 y 40 horas semanales, se reportan niveles altos significativos en todas las dimensiones: 50% en cansancio emocional, 62% en despersonalización y 50% en realización personal. La categoría media aparece con menor frecuencia en este grupo.

Finalmente, los docentes que superan las 40 horas semanales presentan los porcentajes más elevados de agotamiento emocional, 66%. Aunque los niveles altos de despersonalización también son prominentes 50%, se observa una mayor proporción en el nivel medio 33% comparado con otros grupos. En cuanto a la realización personal, el nivel medio alcanza el 50%, mientras que el nivel alto desciende hasta un 16%, reflejando una posible percepción de menor satisfacción personal en quienes tienen una mayor carga horaria.

Por este motivo se confirma la última hipótesis número 6 donde se determina que la cantidad de horas semanales dedicadas a la docencia guarda una relación directa con el nivel de burnout, incrementándose a medida que aumenta la carga horaria (Ver figura 9).

### Figura 9

*Niveles de burnout docente por carga horaria, dedicación semanal.*



Nota: Fuente de elaboración propia

## 7. Discusión y conclusiones

El presente Trabajo Final de Investigación, analizó la relación entre Burnout en Profesores de la Lic. en Psicología de la Universidad de Flores, teniendo como objetivo principal determinar la frecuencia y la intensidad con la que los profesores de la Lic. en Psicología de la Universidad de Flores sufren burnout.

El análisis de los niveles del síndrome de burnout en docentes universitarios ha permitido identificar patrones significativos según género, edad, antigüedad, categoría docente y carga horaria semanal. Al considerar los puntajes altos en cada dimensión (cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal), emergen tendencias que permiten articular los hallazgos empíricos con aportes teóricos y antecedentes investigativos.

En primer lugar, teniendo en cuenta el nuestra primer hipótesis, los resultados arrojados pesquisan que los docentes varones presentaron los niveles más altos de cansancio emocional 38%, entendido como la sensación de agotamiento físico y psíquico frente a las demandas del trabajo (Maslach & Jackson, 1981), así como también los valores más elevados de despersonalización 53%. En contraste, las mujeres se destacaron por presentar niveles más altos de realización personal (61% en nivel alto y medio). Este patrón coincide con lo planteado por Gil-Monte (2005), quien explica que los varones suelen adoptar mecanismos de desapego emocional como defensa ante el estrés, lo que puede derivar en mayor despersonalización. En cambio, las mujeres, según Benevene y Fiorilli (2018), tienden a conservar un mayor sentido vocacional en la docencia, lo que actúa como factor protector frente al burnout.

Sin embargo, este hallazgo resulta parcialmente inconsistente con estudios previos, como el de Delgado et al. (2023), los cuales destacan que las docentes mujeres particularmente en los primeros años de su carrera profesional enfrentan una mayor carga laboral, ausencia de cargos jerárquicos y una presión constante por demostrar su competencia,

lo cual repercute en un mayor desgaste emocional y una mayor probabilidad de desarrollar burnout. Esta contradicción puede deberse a diferencias contextuales, institucionales o generacionales, que ameritan una exploración más profunda.

Asimismo, Díaz Corchuelo et al. (2019) también destacan un gran nivel de estrés de trabajo, en las mujeres, debido a jornadas más largas de trabajo, así mismo llevar trabajando en la universidad diez años, o tener hijos son variables que repercuten en el aumento del nivel de estrés percibido.

En base a los resultados, la hipótesis uno, que planteaba que las mujeres presentan mayores niveles de burnout en comparación con los hombres queda refutada, ya que en esta muestra los varones mostraron una mayor afectación en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización, mientras que las mujeres conservan un mayor nivel de realización personal.

No obstante, debe tenerse en cuenta que la muestra no fue homogénea en cuanto a distribución de género, lo cual constituye una limitación del estudio. Esta heterogeneidad podría influir en la interpretación de los resultados y subraya la importancia de considerar el diseño muestral en futuras investigaciones para asegurar una comparación más equilibrada entre los grupos analizados.

En cuanto al cansancio emocional se manifiesta con mayor intensidad en docentes que poseen entre 6 y 10 años de antigüedad (55%), así como en los rangos etarios de 31 a 40 años y 41 a 50 años. Este patrón se reproduce también en quienes tienen cargas horarias intermedias y altas: aquellos que trabajan entre 20 y 40 horas presentan un 50% de nivel alto, mientras que quienes superan las 40 horas semanales alcanzan un 66%. En términos de categoría docente, se destaca el grupo de Jefes de Trabajos Prácticos (JTP), donde un 66% presentó nivel alto en las tres dimensiones evaluadas del síndrome de burnout.

Haciendo hincapié particularmente en el grupo etario, se hallaron signos de burnout en docentes más jóvenes de 30 años este patrón no coincide con lo encontrado por Huamani et al. (2022), quienes señalaron que el agotamiento profesional tiende a incrementarse con la edad y los años de servicio. En contraste, docentes más jóvenes mostraron menor prevalencia del síndrome, aunque manifestaron inseguridades y tensiones relacionadas al inicio de su carrera. Mientras que los resultados mostraron una mayor prevalencia de burnout en los docentes mayores de 54 años y en aquellos masculinos (Huamani et al. 2022).

Por otro lado, Lemos et al. (2019) observan que el grupo etario influye en la percepción de interferencia trabajo-familia, algo que podría correlacionarse con la etapa vital tomando la edad intermedia como más propensa a dicho cansancio emocional con un 41%.

Por tanto, se valida la hipótesis, la intensidad del burnout muestra una tendencia particular según el grupo etario, siendo más pronunciada en ciertos rangos de edad, especialmente en la edad intermedia tomando los resultados obtenidos.

En cuanto a la antigüedad es de gran importancia remarcar que los docentes con una trayectoria intermedia (entre 6 y 10 años) fueron quienes reportaron mayores niveles de agotamiento, un porcentaje del 55%, en comparación con quienes recién se inician o los que ya se encuentran consolidados profesionalmente. Este dato sugiere que el período intermedio puede estar asociado a mayores exigencias, tanto en carga académica como en responsabilidades administrativas, sin que aún se cuente con cargos jerárquicos o reconocimiento institucional que actúen como factores de protección. Estudios como el de Díaz Corchuelo et al. (2019) destacan este patrón en sus resultados.

Así, la hipótesis se ve confirmada, la duración de la trayectoria docente influye en la manifestación del síndrome de burnout, siendo más prevalente en quienes poseen una antigüedad intermedia.

Retomando lo nombrado sobre la elevada incidencia en los JTP, podría estar vinculada a su posición estructural dentro del escalafón universitario: si bien tienen una carga operativa significativa, también constituyen el primer eslabón de la docencia con dedicación rentada plena, lo que los convierte en un nodo sobre el que frecuentemente se delegan responsabilidades por parte de superiores jerárquicos, como docentes adjuntos y titulares. Tal como plantean Freudemberger (1974) y posteriormente Gil-Monte (2005), el burnout se incrementa cuando las tareas exceden la percepción de control o capacidad de respuesta del trabajador, especialmente si se encuentra en una situación ambigua de poder o autoridad, como es el caso de los JTP.

De igual manera, Delgado et al. (2023) expone que los docentes en cargos jerárquicos más bajos, como auxiliares o JTP sin dedicación exclusiva, suelen enfrentar mayores cargas laborales, menor autonomía y limitadas oportunidades de desarrollo profesional. Estas condiciones pueden contribuir a niveles más altos de agotamiento emocional y menor realización personal, afectando negativamente su desempeño laboral. En contraste, docentes con cargos más altos, como profesores titulares o asociados, generalmente cuentan con mayor reconocimiento, estabilidad laboral y redes de apoyo, lo que puede actuar como un amortiguador frente al estrés crónico.

De todas formas, se confirma la hipótesis que la categoría docente está asociada a distintos niveles de agotamiento profesional, siendo algunos cargos más propensos al desgaste emocional que otros.

Haciendo foco en la despersonalización, por su parte, muestra niveles preocupantes en los varones 53%, los JTP 66%, y los docentes entre 41 y 50 años 58% , así como en quienes trabajan entre 13 y 40 horas semanales (más del 50% en nivel alto). Esta dimensión refleja una actitud negativa y distante hacia los estudiantes o el trabajo en sí, y suele interpretarse como un mecanismo defensivo frente al agotamiento emocional (Maslach,

Schaufeli & Leiter, 2001). En este sentido, puede interpretarse que los docentes en etapas medias de su carrera, especialmente aquellos que acumulan múltiples roles o cuya carrera parece estancarse jerárquicamente, experimentan una mayor necesidad de distanciarse afectivamente para sostener su desempeño.

En contraste, los niveles bajos de despersonalización se observan con más frecuencia en mujeres, en personas menores de 30 y mayores de 51 años, y en aquellos con menos de 12 horas de dedicación. Esto puede estar relacionado con una mayor capacidad de conexión empática o una menor exposición a contextos de exigencia institucional intensa.

La realización personal, por último, presenta un patrón menos fluctuante y relativamente estable, con mayor presencia de niveles altos en mujeres (30%), docentes mayores de 51 años (53%), y en aquellos con más de 16 años de antigüedad (46%). Estos resultados parecen respaldar la hipótesis de que la docencia universitaria mantiene un componente vocacional persistente, que permite sostener una percepción de logro y sentido incluso en contextos adversos (Sisto, 2008). Es decir, a pesar del desgaste físico o emocional, muchos docentes continúan valorando positivamente el impacto de su tarea y el vínculo con los estudiantes, lo cual podría funcionar como un factor protector ante el burnout total.

Estas observaciones coinciden parcialmente con los antecedentes presentados. Por ejemplo, en el estudio de Iglesias (2014), se había encontrado que el agotamiento emocional era más elevado en los niveles medios de antigüedad, lo cual aquí también se verifica. Asimismo, investigaciones como las de López et al. (2012) ya advertían que los varones tienden a registrar mayores niveles de despersonalización, como se confirma en esta muestra.

Sin embargo, el presente estudio ofrece un aporte novedoso al identificar la carga horaria como un factor de riesgo transversal, con una relación directamente proporcional al nivel de agotamiento. Este dato cobra particular relevancia al considerar que en las universidades públicas argentinas persiste una fuerte cultura del pluriempleo y la sobrecarga,

muchas veces naturalizada, como parte del ejercicio profesional docente (Bordón & Finocchio, 2011).

Por lo tanto, la última hipótesis también se confirma, la cantidad de horas semanales dedicadas a la docencia guarda una relación directa con el nivel de burnout, incrementándose a medida que aumenta la carga horaria.

En conclusión, tomando el objetivo principal determinar la frecuencia y la intensidad con la que los profesores de la Lic. en Psicología de la Universidad de Flores sufren burnout se puede vislumbrar en base a los resultados obtenidos, que indican que los docentes de la universidad de flores presentan niveles significativos de burnout con una frecuencia e intensidad moderada a alta, pero teniendo en cuenta que el síndrome de burnout no afecta de manera uniforme a toda la población docente universitaria, sino que ciertas combinaciones de variables, como ser varón, tener una antigüedad intermedia, estar en un cargo operativo con responsabilidad media-alta como el JTP, o desempeñar una alta carga horaria semanal, incrementan la vulnerabilidad al agotamiento emocional y la despersonalización. No obstante, la realización personal parece mantenerse como una dimensión relativamente preservada, probablemente gracias al componente vocacional de la tarea docente, que continúa funcionando como anclaje identitario y fuente de sentido.

### **Conclusión**

El presente Trabajo Final de Investigación se propuso determinar la relación Burnout entre Profesores de la Lic. en Psicología de la Universidad de Flores. Los resultados arrojaron la presencia de altos y medios niveles de Burnout en la población encuestada. El agotamiento emocional aparece como una constante que afecta a dichos docentes universitarios

Los resultados obtenidos en el presente estudio permiten afirmar que las variables sociodemográficas y laborales analizadas tienen un impacto significativo en los niveles de burnout en docentes universitarios. Las diferencias encontradas según el género, edad,

antigüedad, categoría y carga horaria refuerzan la necesidad de implementar estrategias diferenciadas de prevención y acompañamiento. Las instituciones educativas deben reconocer que el desgaste profesional no es homogéneo y que ciertos perfiles requieren una atención específica para evitar consecuencias negativas tanto en el bienestar personal de los docentes como en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

### **Limitaciones**

Una de las principales limitaciones del estudio radica en la falta de homogeneidad de la muestra, ya que se contó con una proporción considerablemente mayor de mujeres que de hombres. Esta disparidad podría haber influido en los resultados obtenidos, particularmente en lo que respecta a una de las hipótesis, la cual fue refutada al encontrarse que el género masculino presenta mayores niveles de cansancio emocional alto y despersonalización en comparación con el femenino. La diferencia en la distribución por género limita la generalización de estos hallazgos y sugiere la necesidad de futuras investigaciones con muestras más equilibradas.

Por otro lado, otra de las limitaciones identificadas en el presente estudio corresponde a la categoría denominada "Categoría docente", en la cual se evidenció que algunos participantes no respondieron una de las preguntas incluidas en el instrumento de recolección de datos. Esta omisión incidió en el cálculo del porcentaje medio de dicha categoría, lo cual puede haber afectado la precisión de los resultados obtenidos, en dicho rango pero no así a nivel general. En este sentido, se sugiere que futuras investigaciones consideren esta situación, implementando mecanismos que aseguren una mayor completitud en las respuestas, con el fin de obtener datos más representativos y consistentes.

Respecto a las restricciones presentes en este estudio, se determinó que sería pertinente avanzar en una recogida de datos más profunda que permita vislumbrar semejanzas y/o diferencias de acuerdo con otras dimensiones importantes como área disciplinar, tipo de

contratación, entre otras. Incluso sería interesante realizar un análisis comparativo con otras instituciones de gestión privada y/o estatal.

Por otro lado, también pudo visualizarse que la mayoría de los estudios que se presentan a la hora de analizar son destinados a el nivel primario y no a el universitario.

Además, la investigación se llevó a cabo con una muestra acotada a una institución universitaria específica, lo cual puede limitar la generalización de los resultados a otras universidades o contextos educativos. Así mismo, la autoadministración de los instrumentos de evaluación (MBI y cuestionario sociodemográfico) puede haber introducido sesgos de deseabilidad social o subregistro de síntomas por parte de los participantes. También es importante mencionar que no se incluyeron variables contextuales como el clima organizacional, apoyo institucional o condiciones laborales específicas, las cuales podrían incidir significativamente en la percepción de burnout. Futuros estudios podrían profundizar en estos aspectos, incorporar metodologías mixtas y ampliar la muestra a diferentes instituciones para robustecer los hallazgos.

Se considera pertinente avanzar en esta línea de investigación, a fin de contribuir con la generación de conocimiento que permita intervenciones más certeras en aspectos relativos a la forma de estrés docente particularmente en el ámbito universitario. Esto cobra mayor relevancia en un contexto de constante cambio en la educación superior, en el cual los docentes tienen un rol protagónico.

## **8. Propuesta de intervención**

### **Proyecto de Intervención.**

**Título.** “Fortalecimiento del Bienestar Docente: Estrategias para la Prevención del Burnout en la Educación Universitaria”

### **Fundamentación.**

El burnout o síndrome de agotamiento profesional se presenta con síntomas como agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). En el ámbito docente universitario, el estrés laboral y la

carga de trabajo contribuyen significativamente a la aparición del burnout (Díaz Corchuelo et al., 2019; Huamani et al., 2022). Dado que diferentes variables sociodemográficas y laborales impactan en la prevalencia del burnout, es necesario implementar estrategias de intervención focalizadas, que aborden tanto el bienestar individual como las condiciones institucionales (Calderone, 2024; Delgado et al., 2023).

## **Objetivos**

### *Objetivo general*

Reducir los niveles de burnout en docentes universitarios a través de acciones preventivas, psicoeducativas y organizacionales que promuevan el bienestar laboral y el afrontamiento saludable del estrés.

### *Objetivos Específicos*

Sensibilizar al cuerpo docente sobre el síndrome de burnout y sus implicancias en la salud mental y el desempeño laboral.

Promover estrategias de afrontamiento saludables para reducir el impacto del estrés laboral en los docentes.

Favorecer el desarrollo de habilidades de autorregulación emocional y fortalecimiento del bienestar psicosocial.

Proponer modificaciones organizacionales que contribuyan a mejorar las condiciones laborales y prevenir el agotamiento profesional.

Implementar propuestas organizacionales para mejorar la calidad de vida laboral.

Evaluar el impacto de la intervención.

## **Modalidad de intervención.**

Presencial o virtual sincrónica (según posibilidades institucionales) de una duración total: 5 encuentros semanales de 90 minutos cada uno, siendo los destinatarios: Docentes universitarios de diferentes categorías, edades y niveles de dedicación.

## **Diseño y esquema de la actividad.**

1er encuentro :

Se invita a los/as docentes a escribir situaciones cotidianas que les generan estrés y agotamiento en tarjetas anónimas. Luego se comparten en grupo.

Presentación teórica interactiva: Conceptualización del burnout (Maslach & Jackson, 1996), dimensiones, síntomas y consecuencias. Se incluyen estadísticas y resultados de investigaciones recientes (Delgado et al., 2023; Huamani et al., 2022).

Reflexión guiada: Se habilita una discusión grupal sobre cómo reconocen estos síntomas en sí mismos o colegas.

2do encuentro:

Dinámica grupal: “Líneas de vida” reflexión individual sobre cómo han cambiado sus percepciones del trabajo con el paso del tiempo, y cómo afecta el género a sus tareas.

Análisis de casos breves: A partir de situaciones simuladas basadas en resultados de investigaciones (Delgado et al., 2023), se discute en pequeños grupos cómo ciertos perfiles se ven más expuestos al agotamiento.

Cierre con visualización guiada: “Mi rol docente ideal” invita a imaginar un escenario laboral saludable y a registrar qué necesitan para acercarse a él.

3er encuentro:

Técnica de debate dirigido: “Más años, ¿más carga o más herramientas?” Reflexión sobre ventajas y desventajas de la experiencia prolongada.

Trabajo en subgrupos: Revisión de los hallazgos de estudios como Calderone (2024) y Delgado et al. (2023), diferenciando niveles de agotamiento según cargos.

Dinámica de cierre: “Mis recursos personales y laborales” completar un cuadro de fortalezas y áreas de mejora en relación con el cargo que cada docente ocupa.

4to encuentro:

Técnica de role playing: Simulación de situaciones de sobrecarga (exámenes, correcciones, investigación, etc.) para identificar señales de alerta.

Introducción a estrategias de afrontamiento positivo (Carver, 1997). Respiración consciente, establecimiento de límites laborales, planificación del tiempo, delegación.

Cierre con compromiso personal: Cada docente redacta un “pacto de autocuidado” con tres acciones concretas que se compromete a sostener.

5to encuentro:

Trabajo en grupos mixtos: Elaboración de propuestas de cambio institucional que fomenten el bienestar (ej.: espacios de escucha, ajustes en carga horaria, mentorías).

Presentación de los proyectos ante todo el grupo.

Dinámica de cierre emocional: Rueda de palabras, compartir qué se llevan del taller, qué les gustaría seguir construyendo y cómo podrían contagiar buenas prácticas a sus colegas.

Al finalizar, evaluación del Taller:

Cuestionario anónimo al finalizar el último encuentro. Preguntas sobre utilidad, contenidos, dinámicas, cambios personales percibidos.

### Referencias Bibliográficas

- Acosta, F. (2023) *Estrés laboral y desempeño docente en profesores de la carrera de psicología de una Universidad de Gran Buenos Aires*.  
<https://repositorio.uai.edu.ar/handle/123456789/1812>
- Ávila Vera, J. L. (2023). Estrategias de prevención del estrés laboral en el personal de salud: revisión de alcance. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(3), 719–732. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i3.605>
- Avilés, B., Alava, R., Urra, G. y Rivadeneira, L. (2020). Reacciones psicósomáticas producidas por el estrés y la salud mental de los docentes universitarios. *Rehusó: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 5(3), 16-25.  
<https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/saluta/article/view/613>
- Barradas Alarcón, E., Trujillo Castro, G., Guzmán Ibáñez, L. Y González, L. (2020). Nivel de estrés en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 4 (8), 1-22.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5263332>
- Baker, S. (2015). *The impact of stress on university faculty*. Journal of Educational Psychology.
- Benevene, P., & Fiorilli, C. (2018). Burnout syndrome at school: A comparison study with lay and religious teachers. *Frontiers in Psychology*, 9, 313.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00313>
- Bess, J. L., & Dee, J. R. (2012). *Understanding college and university organization: Theories for effective policy and practice*. Stylus Publishing. Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived social support. *Journal of Social Psychology*.
- Bourdieu, P. (1988). *Cosas dichas*. Gedisa.

- Calderone, S. (2024). *Síndrome de burnout y afrontamiento al estrés en docentes de nivel inicial y primario del partido de Avellaneda, Buenos Aires, 2024*. Universidad Abierta Interamericana. <https://repositorio.uai.edu.ar/handle/123456789/3298>
- Carver, C. S. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the brief COPE. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 92–100.  
[https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm0401\\_6](https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm0401_6)
- Casali, A., & Torres, D. (2021). Impacto del COVID-19 en docentes universitarios argentinos: cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, (28), 423-431.  
<https://www.scielo.org.ar/pdf/ritet/n28/n28a54.pdf>
- Culma Botero, B, Arbeláez Chaverra, C, Londoño Quintero, D, Julieth Tatiana, E., Martínez Munera, J. (2020). Estudio comparativo de los niveles de Burnout en docentes de educación básica, media y superior en la ciudad de Medellín. Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria <https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/810>
- CONADU (2022). Informe Nacional sobre la Situación de los Docentes Universitarios en Argentina. <https://conadu.org.ar/>
- De la Cruz, A. (1994). Un modelo de profesor universitario y del perfil de sus tareas. *Tarbiya*.  
<https://doi.org/10.31644/IMASD.5.2014.a05>
- Delgado, G., Álvarez, G., Aguilar, D. Y Pérez, P. (2023). Incidencia del género en el estrés laboral y burnout del profesorado universitario. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 21(3), 41-60.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9004089>
- Díaz Corchuelo, A., Cordon Pozo, E. & Rubio Herrera, R. (2019). Percepción de estrés en el personal universitario *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 11(2), 207-215  
Universidad Santo Tomás Bogotá, Colombia.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67944781003>

Esteve, J., Franco, S., y Vera, J. (1995). Los profesores ante el cambio social. Repercusiones sobre la evolución de la salud de los profesores. *Anthropos*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=45840>

Fernández García, R. (2011). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Editorial Club Universitario.

Ferrari, L., Filippi, G., Córdoba, E., Cebej, M., Napoli, M., Trotta, M., Bordalejo, M., Furman, J. (2016). Cuestionario De Evaluación De Factores Psicosociales (cefap): Estructura y propiedades psicométricas. *Anuario de investigaciones*, 23(1), 67-75.

[https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-16862016000100006&lng=es&tlng=es](https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862016000100006&lng=es&tlng=es).

Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

Gairín, J. (2003). *El profesor universitario en el siglo XXI. La universidad ante la nueva cultura educativa: Enseñar y aprender para la autonomía*.

[https://www.researchgate.net/publication/270158713\\_La\\_Universidad\\_ante\\_la\\_nueva\\_cultura\\_educativa\\_ensenar\\_y\\_aprender\\_para\\_la\\_autonomia](https://www.researchgate.net/publication/270158713_La_Universidad_ante_la_nueva_cultura_educativa_ensenar_y_aprender_para_la_autonomia)

Gálvez, D., Martínez, A., Martínez, F., & Eléctrica, D. (2015). Estrés Académico en Estudiantes Universitarios: Experiencia en la Escuela Superior de Enfermería No. 4 De Taxco de Alarcón, Guerrero, México 97(1), 50-54.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/8691>

Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo ("burnout")*. Madrid: Pirámide. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18411965010>

Guglielmi, R. S., & Tatrow, K. (1998). Occupational Stress, Burnout, and Health in Teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research*, 68(1),

61-99. <https://doi.org/10.2307/1170690>

González, J. (2008). *La enseñanza universitaria: retos y oportunidades*. Editorial

Universitaria. <https://www.aacademica.org/juan.rubio.gonzalez/15>

Gutiérrez Santander, P., Morán-Suárez, S. Y Sanz-Vázquez, I. (2005). El estrés docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. 11(2), 47-61.

[http://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1\\_3.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1_3.htm)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 4ta edición. Mc Graw Hill.

Huamani, P., Torres, M., & Pérez, E. (2022). Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: un análisis factorial exploratorio. *Enfermería Global*, 21(67), 50-81.

<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.496901>

Iglesias, F. (2014). Síndrome de burnout en docentes universitarios. *Revista de Psicología Educativa*, 16(1), 25-34.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192015000400005](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000400005)

Kearney, P., & Weiner, S. (2019). Teaching and stress: A meta-analysis of the relationship between stress and academic performance in higher education. *Journal of Education and Learning*, 8(4), 45-56. <https://www.researchgate.net/publication/375752200>

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/00131910120033628>

Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. & Calderón, J. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 15 (1), 1-12. Universidad Santo Tomás Colombia.

<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0015.05>

Martínez - Chairez, G. I., Guevara - Araiza, A., & Valles - Ornelas, M. M. (2016). El Desempeño Docente y la Calidad Educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Moreno-Jiménez, B., & Gálvez-Herrer, M. (2013). Estrés laboral y salud: el síndrome de burnout en profesionales de la educación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 75–82. <https://doi.org/10.5093/tr2013a10>

Pérez, I., Ruiz, C. y Sanz, S. (2014) El profesor universitario y su función docente. *Espacio I+D Innovación más Desarrollo*, 3 (5), 97-113.  
<https://doi.org/10.31644/IMASD.5.2014.a05>.

Ochoa, P., & Blanch, J. M. (2016). El síndrome de burnout en docentes universitarios: una revisión desde la psicología de la salud ocupacional. *Educación y Educadores*, 19(3), 435–452. <https://doi.org/10.5294/edu.2016.19.3.5>

Organización Internacional del Trabajo (2005). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. International Labor Organization.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/kilm01.htm>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, práctica y literatura de apoyo. World Health Organization. <https://docer.com.ar/doc/vxv50x>

Peiró, J. (2001). El Estrés Laboral: Una perspectiva individual y colectiva Investigación Administrativa, 30 (2), 31-40. <https://docplayer.es/49593367->

Pérez, E. (2011). La Relación Trabajo - Estrés Laboral en Los Colombianos. *Revista CES Salud Publica*, 2 (1), 66-73.

<https://www.scribd.com/document/658637807/Perez-E-2011-La-Relacion-Trabajo-Estres-Laboral-en-Los-Colombianos-Revista-CES-Salud-Publica-2-1-66-73>

Real Academia Española. [RAE]. (2004). <https://dle.rae.es>.

- Racedo Meneses, V. N., & Claros López, V. (2024). *Percepción de estrés en docentes de enfermería de una institución de educación superior*. Montería-Córdoba, 2024.  
<https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/8389>
- Rodríguez Guzmán, L. (2020). Aproximación al estudio del estrés en profesores universitarios. *Revista Irice*, 36(36), 11–31.  
<https://doi.org/10.35305/revistairice.v36i36.1036>
- Sampieri, R. (2006). *Metodología de investigación*. México.  
[hp://sistemas.unicesar.edu.co/documentos\\_sistemas/sampieri.pdf](hp://sistemas.unicesar.edu.co/documentos_sistemas/sampieri.pdf)
- Sindicato Argentino de Docentes Privados (SADOP). (2020). *Informe sobre el bienestar docente en Argentina*. Sadop. <https://sadop.net/>
- Sisto, F. (2008). La docencia como vocación y profesión. En M. Barreiro & G. Beccaria (Comps.), *Subjetividad y trabajo docente* (pp. 87–102). Miño y Dávila.  
<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=217015570004>
- Seijas Solano, E. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome Burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista Salud Pública*. 21 (1) 102-108. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v21n1/0124-0064-rsap-21-01-102.pdf>
- Subasi, S. (2021). Native and non-native EFL teachers' burnout: No isolation but cooperation. *Innovational Research in ELT*, 4(1), 14-27. <https://doi.org/10.37247/irelt.2021.04.01>
- Stavroula, L., Griffiths, A. & Cox, T. (2004). La Organización del Trabajo y Estrés. *Revista Institute of Work, Health & Organizations*, 3(1), 3-9.  
[https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)
- Winefield, A. H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J., & Hapuararchchi, J. (2003). Occupational Stress in Australian University Staff: Results from a national survey. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 51-63. <https://doi.org/10.1037/10725245.10.1.51>

## Anexos

### Formulario de consentimiento informado

Me ha sido explicado que los miembros de la Facultad de Psicología y Cs. Sociales de UFLO Universidad, que se está realizando un trabajo de investigación cuya finalidad es conocer e indagar sobre Niveles de Estrés en Docentes de la Universidad de Flores de Psicología. Sede Pedernera.

Mi participación en la investigación consiste en responder con sinceridad a las preguntas que se me realizarán a continuación.

La participación es voluntaria y en cualquier momento puedo dejar sin efecto la presente autorización, retirándome del presente acto.

Se me ha dicho que mis respuestas u opiniones serán confidenciales y sólo de conocimiento para el equipo de investigación, resguardando mi privacidad y los resultados no serán ligados a mi información que se coloca al pie del presente consentimiento.

Asimismo, se me ha explicado que los resultados globales de la investigación serán presentados en la Facultad de Psicología y que podrán ser expuestos también en congresos y/o publicados en revistas científicas preservándose siempre mi identidad, conforme a la ley 25.326.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos a participar en el mismo, puedo contactar a la Secretaría de Investigación y Desarrollo UFLO, a [sinvestydes@uflo.edu.ar](mailto:sinvestydes@uflo.edu.ar). Habiendo comprendido lo que se me ha explicado, acepto participar en este trabajo de investigación.

Firma:

Aclaración:

DNI:

Fecha:

### **Cuestionario de datos sociodemográficos**

Se realizará una serie de preguntas para poder conocer sobre la temática investigada.

- Género (F/M/Prefiero no decirlo)
- Tengo cargo como docente (Titular/Suplente)
- Finalizaste el profesorado universitario (Si/No)
- Tareas a realizar durante la jornada (Corrección de exámenes/Carga administrativa/Enseñanza en clase/Preparación de materiales/Atención y contención a estudiantes)
- Respecto a tu dedicación frente a la tarea docente considerás que es (Plena/Parcial)

### **Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)**

Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca de su trabajo. Las opciones que puede marcar son:

0 = Nunca / Ninguna vez

1 = Casi nunca / Pocas veces al año

2 = Algunas veces/ Una vez al mes o menos

3 = Regularmente / Pocas veces al mes

4 = Bastantes veces / Una vez por semana

5 = Casi siempre/ Pocas veces por semana

6 = Siempre/ Todos los días

Preguntas: Del 0 al 6

- Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.
- Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo.
- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento

fatigado/a.

- Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis alumnos/as.
- Creo que estoy tratando a algunos/as alumnos/as como si fueran objetos impersonales.
- Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.
- Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.
- Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado/a por mi trabajo.
- Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.
- Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.
- Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.
- Me siento con mucha energía en mi trabajo.
- Me siento frustrado/a en mi trabajo.
- Creo que trabajo demasiado.
- No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.
- Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés
- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.
- Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.
- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
- Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.
- En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.
- Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.

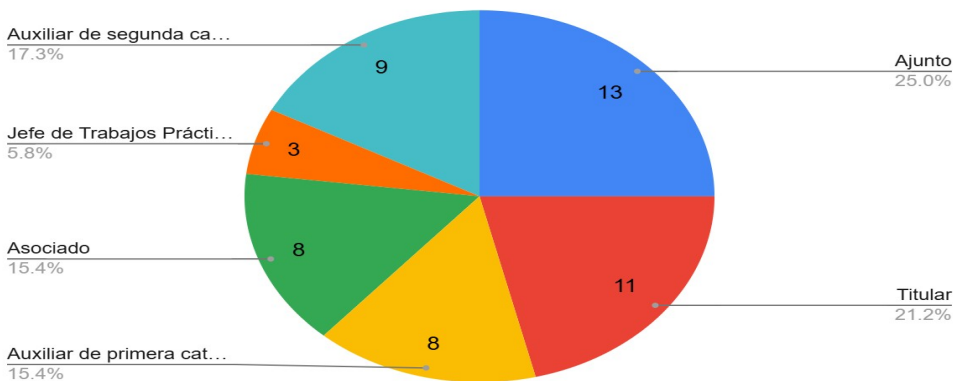
### Otros gráficos de relevancia

**Figura 10**

*Categoría docente cantidad de participantes, gráfico de torta.*

#### Categoría Docente

*Cantidad de participantes por categoría docente*



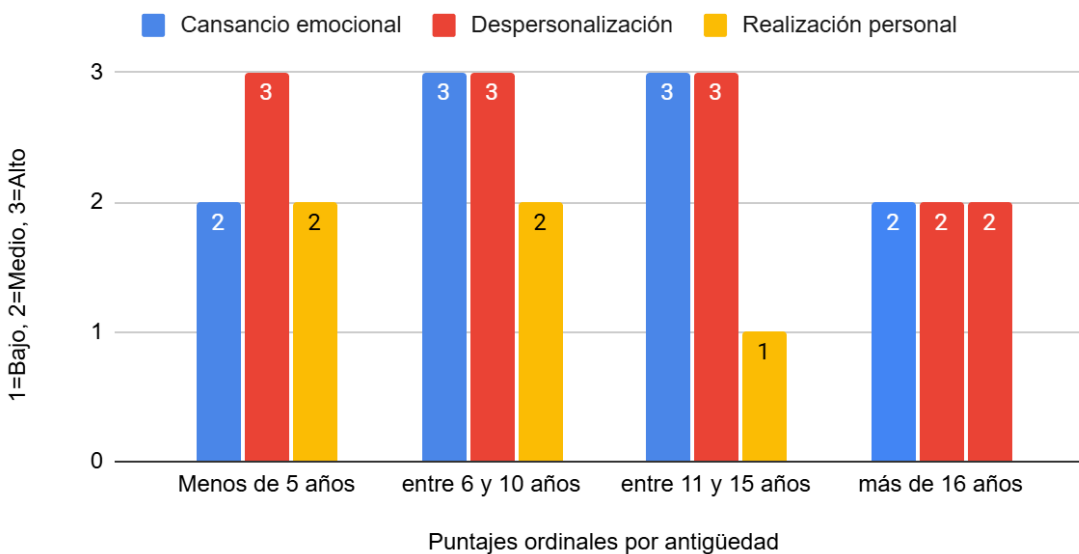
Nota: Fuente de elaboración propia

**Figura 11**

*Categoría docente comparativa antigüedad, subescalas.*

#### Comparativa Subescalas MBI por Antigüedad

*Los números representan los puntajes ordinales promedios por antigüedad*



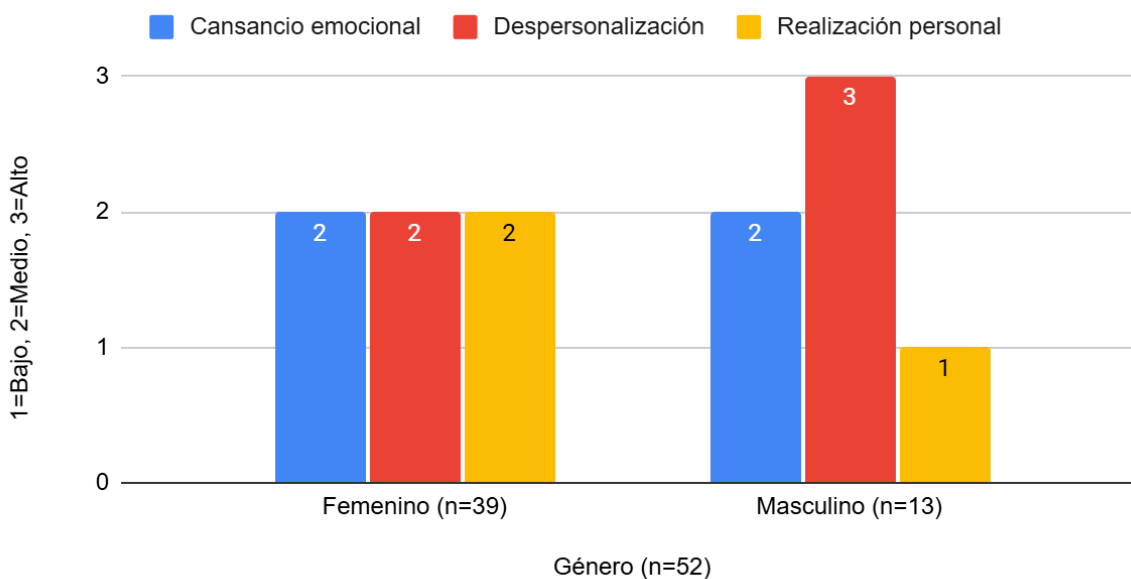
Nota: Fuente de elaboración propia

Figura 12

Categoría docente género comparativa antigüedad, subescalas.

### Comparativa Subescalas MBI por Género

Los números representan los puntajes ordinales promedio



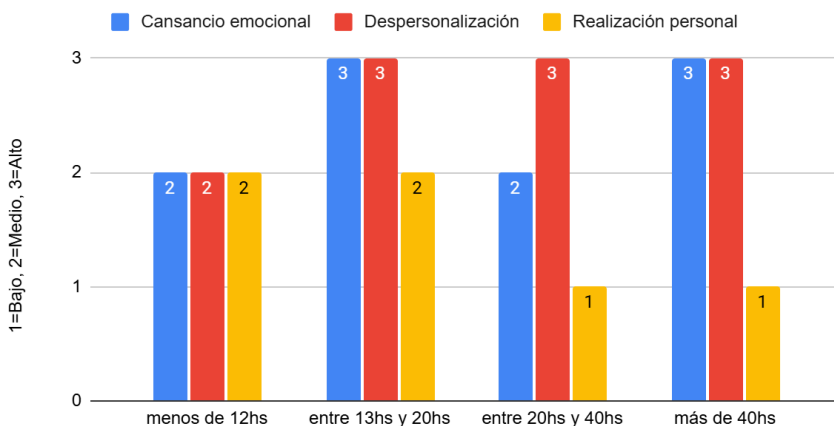
Nota: Fuente de elaboración propia

Figura 13

Categoría docente género comparativa dedicación semanal, subescalas.

### Comparativa Subescalas MBI por Dedicación Semanal

Los números representan los puntajes ordinales promedios por dedicación semanal



Nota: Fuente de elaboración propia