



Burnout y desempeño laboral: estudio de caso en docentes de la carrera de psicología de una universidad de Quito

Burnout and Job Performance: A Case Study of Psychology Faculty at a University in Quito

DOI: 10.22458/rna.v16i1.5784

Margarita Guarderas-Vaca¹

Héctor López-Paredes²

Verónica Cevallos-Calderón³

1. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Máster en Gestión de Talento Humano, Profesora de la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador, Quito, Ecuador, bguarderas@ups.edu.ec

2. Instituto Superior Tecnológico de Técnicas Empresariales y del Conocimiento INTEC, Vicerrector General Académico, Quito, Ecuador, Docente Universidad Internacional del Ecuador, Quito, Ecuador hector.lopez@intec.edu.ec; helopezpa@uide.edu.ec

3. Instituto Superior Tecnológico de Técnicas Empresariales y del Conocimiento INTEC, Directora Académica, Ingeniera en Administración de Empresas, Universidad UTE, Quito, Ecuador, dir.ca@intec.edu.ec

Recepción: 29 de abril de 2025

Corrección: 18 de junio de 2025

Aceptación: 26 de junio de 2025

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal evaluar el desempeño laboral del personal docente de una universidad ubicada en la ciudad de Quito, Ecuador, así como identificar la posible presencia de agotamiento emocional relacionado con las funciones académicas desempeñadas. Adicionalmente, se buscó establecer una posible relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente.

Para alcanzar estos fines, se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño de tipo correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 92 docentes, y los datos fueron recolectados a través de fuentes primarias, mediante la aplicación del instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI)¹, y de fuentes secundarias, a partir de los resultados de las evaluaciones de desempeño docente proporcionados por la institución.

Los hallazgos indican que únicamente el 18% del personal docente presentó indicios de burnout. En términos generales, la mayoría de los docentes mostró un nivel satisfactorio de desempeño laboral. Asimismo, no se halló evidencia estadísticamente significativa que permita establecer una relación directa entre el síndrome de burnout y el desempeño profesional de los docentes evaluados.

En función de los resultados obtenidos, se proponen una serie de recomendaciones dirigidas a los niveles individual, interpersonal y organizacional, orientadas a la prevención y mitigación de los efectos del burnout en el entorno académico estudiado.

Palabras Clave: síndrome de Burnout, desempeño docente, cansancio emocional, desempeño laboral.

ABSTRACT

The primary objective of this study was to evaluate the job performance of faculty members at a university located in Quito, Ecuador, and to identify the potential presence of emotional exhaustion related to their academic duties. Additionally, the study aimed to explore a possible relationship between burnout syndrome and teaching performance.

A quantitative approach with a correlational research design was employed. The study population consisted of 92 faculty members. Data were collected from primary sources through the application of the Maslach Burnout Inventory (MBI)² and from secondary sources, using the results of faculty performance evaluations provided by the university.

Findings indicate that only 18% of the participants exhibited signs of burnout. Overall, most faculty members demonstrated satisfactory job performance. Moreover, no statistically significant evidence was found to support a direct relationship between burnout syndrome and professional teaching performance.

Based on these findings, a series of recommendations are proposed at the individual, interpersonal, and organizational levels, aimed at preventing and mitigating the effects of burnout within the academic environment studied.

Keywords: Burnout syndrome, teaching performance, emotional exhaustion, job performance.

RÉSUMÉ

La présente recherche avait pour objectif principal d'évaluer la performance professionnelle du personnel enseignant d'une université située dans la ville de Quito, en Équateur, ainsi que d'identifier la présence éventuelle d'un épuisement émotionnel lié aux fonctions académiques exercées. En outre, elle visait à établir une éventuelle relation entre le syndrome d'épuisement professionnel (burnout) et la performance des enseignants.

Pour atteindre ces objectifs, une approche quantitative avec un design de type corrélationnel a été adoptée. La population étudiée comprenait 92 enseignants, et les données ont été recueillies à partir de sources primaires, à l'aide de l'instrument Maslach Burnout Inventory (MBI), ainsi que de sources secondaires, à partir des résultats des évaluations de performance fournis par l'institution.

Les résultats indiquent que seulement 18 % du personnel enseignant présentait des signes de burnout. De manière générale, la majorité des enseignants a démontré un niveau satisfaisant de performance professionnelle. Par ailleurs, aucune preuve statistiquement significative n'a été trouvée pour établir une relation directe entre le syndrome de burnout et la performance professionnelle des enseignants évalués.

Sur la base des résultats obtenus, une série de recommandations est proposée aux niveaux individuel, interpersonnel et organisationnel, visant à prévenir et atténuer les effets du burnout dans le contexte académique étudié.

Mots-clés : syndrome de burnout, performance des enseignants, épuisement émotionnel, performance professionnelle.

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo principal avaliar o desempenho profissional do corpo docente de uma universidade localizada na cidade de Quito, Equador, bem como identificar a possível presença de esgotamento emocional relacionado às funções acadêmicas desempenhadas. Adicionalmente, buscou-se estabelecer uma possível relação entre a síndrome de burnout e o desempenho docente.

Para alcançar esses objetivos, adotou-se uma abordagem quantitativa com delineamento do tipo correlacional. A população do estudo foi composta por 92 docentes, e os dados foram coletados por meio de fontes primárias, utilizando o instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), e de fontes secundárias, a partir dos resultados das avaliações de desempenho docente fornecidos pela instituição.

Os achados indicam que apenas 18% do corpo docente apresentou indícios de burnout. De modo geral, a maioria dos docentes demonstrou um nível satisfatório de desempenho profissional. Além disso, não foi encontrada evidência estatisticamente significativa que permita estabelecer uma relação direta entre a síndrome de burnout e o desempenho profissional dos docentes avaliados.

Com base nos resultados obtidos, propõe-se uma série de recomendações nos níveis individual, interpessoal e organizacional, voltadas à prevenção e mitigação dos efeitos do burnout no ambiente acadêmico analisado.

Palavras-chave: síndrome de burnout, desempenho docente, esgotamento emocional, desempenho profissional.

INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, la labor docente ha cambiado significativamente, especialmente después de atravesar la pandemia, que ha exigido a los profesores universitarios mayor creatividad, competitividad y dedicación. Además de sus responsabilidades en la enseñanza e investigación, muchos deben asumir tareas administrativas que pueden incrementar su carga de trabajo y generar estrés. Si este estrés no se maneja adecuadamente, podría derivar en el síndrome de burnout, afectando su bienestar y, en última instancia, su desempeño laboral.

Este estudio tiene como propósito profundizar en la comprensión del fenómeno del burnout en el ámbito universitario, mediante la evaluación de un grupo de docentes pertenecientes a una institución de educación superior en Quito, Ecuador. El objetivo principal fue identificar la presencia de signos de agotamiento emocional y analizar su posible relación con el desempeño profesional. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³, el estrés laboral constituye una problemática creciente a nivel global, lo que subraya la importancia de examinar su impacto en el cuerpo docente y, por ende, en la calidad del proceso educativo.

Para alcanzar estos fines, se empleó la versión más actualizada del Maslach Burnout Inventory⁴, instrumento ampliamente validado para la medición del síndrome de burnout. Asimismo, se utilizaron datos institucionales sobre la evaluación del desempeño docente. La relación entre ambas variables fue analizada mediante la prueba de correlación de Spearman⁵ con el fin de determinar la existencia de asociaciones significativas.

Los resultados revelaron que el 18 % del profesorado evaluado presentó indicios de burnout, mientras que la mayoría evidenció un desempeño laboral considerado adecuado. No obstante, no se hallaron evidencias estadísticas concluyentes que permitan establecer una relación directa entre el agotamiento emocional y la calidad del desempeño docente. A partir de estos hallazgos, se propone un plan de intervención preventiva estructurado en tres niveles —organizacional, interpersonal e individual— que contempla estrategias como programas de apoyo psicológico, formación en gestión del estrés y políticas institucionales orientadas a la promoción de un entorno laboral más saludable.

Dado que la enseñanza es una profesión que demanda un alto compromiso emocional e intelectual, es fundamental generar mecanismos que protejan la salud mental de los docentes y garanticen un ambiente de trabajo óptimo.

MARCO TEÓRICO

A continuación, se define el burnout y desempeño laboral, y su relación entre estas 2 variables; con el fin de sostener las variables de este estudio.

Síndrome de burnout

El síndrome de burnout es la respuesta al estrés laboral a largo plazo, con resultados negativos a nivel individual y organizacional para Maslach, el burnout no se refiere a una dificultad per se de las personas, sino que es el resultado del ambiente social en el que trabajan, así como, la estructura y funcionamiento del lugar de trabajo en el que las personas interactúan.⁶

Según García González, considera que el burnout es una pérdida progresiva de ilusión, un proceso de desencanto hacia el trabajo que se desarrolla en etapas hasta llegar al límite del agotamiento emocional, desembocando en una situación de incapacidad laboral frecuentemente y requiriendo tratamiento terapéutico para su resolución.⁷ Las fases del proceso del burnout se suelen categorizar

3 Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Estrés en el Trabajo: Un Reto Colectivo* (Ginebra: OIT, 2016), <https://www.ilo.org/global/topics/stress-at-work/lang-es/index.htm>.

4 Christina Maslach and Susan E. Jackson, *Maslach Burnout Inventory Manual*, 3rd ed. (Palo Alto, CA: Mind Garden, 1981).

5 Charles Spearman, "The Proof and Measurement of Association between Two Things," *American Journal of Psychology* 15, no. 1 (1904): 72–101.

6 Christina Maslach, *Comprendiendo el Burnout* (Madrid: Paidós, 2009).

7 García González, G., "Pandemia, personal sanitario y burnout: el síndrome de estar quemado como enfermedad del trabajo," *Lex Social: Revista De Derechos Sociales* 11, no. 2 (2021): 3–27, <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6001>.

en las siguientes: fase de entusiasmo, fase de estancamiento, fase de frustración y fase de apatía, en donde, varios autores muestran algunas de sus características (Ver tabla1)

Tabla 1. Características del burnout según autores.

Autor	Característica	Descripción
Maslach ⁹	Agotamiento físico Despersonalización y cinismo	Analiza los mecanismos psicológicos que intervienen en la determinación de acción como el papel desempeño el pensamiento autorreferente en el funcionamiento humano.
Cordes y Dougherty (1993) ⁸	Baja productividad	Produce frustración y la tensión, pérdida de motivación de seguir luchando y aguantando las cargas del trabajo.
Martínez (2010) ⁹	Despersonalización	Actitudes negativas hacia la tarea, insensibilidad, conductas despectivas hacia los receptores de servicio.
Chávez (2016) ¹⁰		Consecuencias como: indiferencia y apatía frente a la sociedad, expresándose de una manera fría y distante.
Catsicaris, Eymann, y Usandivaras (2007) ¹¹	Dimensión de baja realización personal	Evaluación del propio trabajo de forma negativa, errores, siniestralidad, etc.
Martínez (2010) ¹³		Falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia, deterioro del auto concepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y por otros diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima.

Características del burnout.

El síndrome de burnout es más que una simple fatiga laboral; en el contexto universitario, puede transformar el entusiasmo de los docentes en agotamiento emocional, afectando su bienestar y la calidad educativa. Desde la perspectiva de Maslach, este fenómeno se presenta en tres dimensiones clave: agotamiento emocional, despersonalización y disminución del sentido de logro profesional, lo que puede generar un distanciamiento emocional y afectar la relación con los estudiantes.¹²

En el contexto universitario, el síndrome de burnout no solo compromete la salud mental del profesorado, sino que también puede alterar significativamente la dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje. La sobrecarga de tareas administrativas y académicas tiende a reducir la creatividad y la motivación docente, lo que limita la capacidad de innovación pedagógica y la generación de experiencias educativas significativas. Cordes y Dougherty sostienen que el agotamiento emocional se intensifica cuando la frustración y la tensión erosionan la motivación, un componente esencial para mantener un entorno educativo estimulante.¹³

En esta misma línea, Arrunada, Márquez y Alvarado advierten que una carga laboral excesiva constituye un factor desencadenante del burnout. En instituciones donde los docentes deben equilibrar simultáneamente funciones de docencia, investigación y gestión académica, el riesgo de agotamiento se incrementa, afectando tanto el rendimiento individual como el clima organizacional. Esta fatiga acumulada puede manifestarse en una menor interacción con los estudiantes, clases menos dinámicas y una disminución en la calidad de los procesos formativos.¹⁴

8 Cynthia L. Cordes y Thomas W. Dougherty, "A Review and an Integration of Research on Job Burnout," *Academy of Management Review* 18, no. 4 (1993): 621–656.

9 Alejandro Martínez, "El Síndrome de Burnout," *Vanguardia Educativa* 112 (2010): 42–80.

10 C. Chávez, *Síndrome de Burnout en Docentes Universitarios* (manuscrito no publicado, 2016).

11 D. C. Catsicaris, A. Eymann, y N. C. Usandivaras, "La Persona del Médico Residente y el Síndrome de Desgaste Profesional (Burnout)," *Revista Argentina de Salud Pública* 3, no. 12 (2007): 29–36.

12 Christina Maslach, *Maslach Burnout Inventory Manual* (Palo Alto, CA: Mind Garden, 1986).

13 Cordes y Dougherty, "A Review," 634.

14 N. Arrunada, H. Márquez, y J. L. Á. Alvarado, "Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: Una revisión sistemática" (manuscrito, 2020).

Ante esta problemática, resulta imperativo que las universidades implementen estrategias preventivas y de apoyo que prioricen el bienestar del personal docente. Entre estas se incluyen programas institucionales de salud mental, espacios adecuados para el descanso y la revisión de la distribución de la carga laboral. Fomentar una cultura organizacional que valore el equilibrio entre la vida profesional y personal es fundamental para asegurar que los docentes puedan ejercer su labor con compromiso, motivación y eficacia.

Efectos del burnout en la salud

El síndrome de burnout es un problema que afecta la salud física y emocional de muchas personas en su entorno laboral. Según Quiceno y Vinaccia, existen más de 100 síntomas asociados con este trastorno, incluyendo problemas de memoria, sentimientos de culpa, baja autoestima, e incluso pensamientos autodestructivos. Este agotamiento no solo perjudica la calidad de vida, sino que también reduce la capacidad de desempeño y motivación en el trabajo.¹⁵

Ortega y López estudiaron cómo el burnout impacta el comportamiento laboral y encontraron que puede provocar ausentismo, abuso de sustancias, aumento de conductas agresivas, comportamientos de alto riesgo como conducción temeraria o ludopatía, alteraciones en la alimentación y reducción en la productividad. Además, afecta la calidad del servicio dentro de la organización, lo que repercute en la eficiencia general del equipo de trabajo.¹⁶

La Organización Mundial de la Salud (OMS) también ha advertido sobre este problema, señalando que el burnout surge cuando las exigencias del trabajo superan las habilidades y conocimientos del trabajador para desempeñarse de manera efectiva. Esto genera una serie de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales, que pueden influir negativamente en el bienestar personal y profesional.¹⁷

Dado el impacto del burnout en la vida laboral, es fundamental que las organizaciones implementen estrategias para prevenir y manejar el estrés, promoviendo un ambiente más equilibrado y saludable.

Factores de riesgo del síndrome de Burnout

El síndrome de burnout no aparece de la nada; su desarrollo está influenciado por varios factores que pueden hacer que una persona experimente agotamiento extremo en su trabajo. De acuerdo con Edú-Valsania et al., estos factores pueden agruparse en dos grandes categorías: los organizacionales y los individuales.¹⁸

Los factores organizacionales tienen que ver con el ambiente de trabajo y las condiciones laborales. Por ejemplo, una carga excesiva de trabajo, presión constante, falta de apoyo emocional o expectativas poco realistas pueden generar estrés prolongado en los docentes y afectar su bienestar. Si el entorno laboral no ofrece recursos para manejar estas demandas, el riesgo de desarrollar burnout aumenta significativamente.¹⁹

Por otro lado, los factores individuales están relacionados con la personalidad y las estrategias que una persona utiliza para afrontar el estrés. Algunos trabajadores tienen mayor resistencia emocional, mientras que otros pueden sentirse más vulnerables ante las presiones diarias.

15 J. M. Quiceno y A. S. Vinaccia, "Burnout: Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT)," *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud* 7, no. 1 (2007): 123–140.

16 C. Ortega y F. López, "El Burnout o Síndrome de Estar Quemado en los Profesionales Sanitarios: Revisión y Perspectivas," *Revista de Psicología General y Aplicada* 60, no. 3 (2007): 347–358.

17 Organización Mundial de la Salud (OMS), *Occupational Health: Stress at the Workplace* (Ginebra: WHO, 2018), http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/.

18 S. Edú-Valsania, A. Laguía, y J. A. Moriano, "Burnout: A Review of Theory and Measurement," *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19, no. 3 (2022): 1780, <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>.

19 Christina Maslach y Michael Leiter, "New Insights into Burnout and Health Care: Strategies for Improving Civility and Alleviating Burnout," *Medical Teacher* 39, no. 2 (2017): 160–163; W. B. Schaufeli et al., "Estabilidad y Cambio en el Agotamiento: Un Estudio de Seguimiento de 10 Años entre Médicos de Atención Primaria," *British Journal of Clinical Psychology* 50, no. 2 (2011): 123–133.

Sin embargo, es importante destacar que el burnout no es una característica personal, sino una respuesta psicológica ante condiciones de trabajo difíciles. En otras palabras, no es un problema del trabajador como individuo, sino del entorno que le rodea.²⁰

Entender estas causas ayuda a diseñar estrategias efectivas de prevención, como la mejora del ambiente laboral, el fortalecimiento del bienestar psicológico y la capacitación para manejar el estrés. Crear espacios de trabajo más saludables no solo protege a los docentes del desgaste emocional, sino que también contribuye a mejorar su rendimiento y calidad de vida.

Síndrome de burnout en docentes

La docencia universitaria es una de las profesiones más afectadas por el síndrome de burnout, ya que los profesores enfrentan constantes desafíos que pueden impactar su bienestar y su desempeño laboral. Según Nieto, las principales fuentes de estrés para los docentes incluyen problemas de disciplina en el aula, condiciones de trabajo poco satisfactorias, falta de tiempo y una cultura institucional negativa. Todos estos factores afectan no solo la salud emocional de los profesores, sino también la calidad de la enseñanza y, en consecuencia, el rendimiento de los estudiantes.²¹

Para garantizar una educación de calidad, es fundamental evaluar el desempeño docente. Según Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo y Montoya-Serrano, este proceso debe ser sistemático, objetivo e integral, permitiendo valorar la labor del docente en enseñanza, aprendizaje y desarrollo académico de los estudiantes. La evaluación debe basarse en información clara y confiable, considerando tanto los logros académicos de los estudiantes como la efectividad del profesor en el aula.²²

Además, estudios recientes han subrayado la importancia de abordar el burnout en el entorno educativo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que el estrés laboral prolongado afecta la motivación y el bienestar de los docentes, impactando negativamente la dinámica educativa. Para prevenirlo, Maslach y Leiter recomiendan estrategias institucionales como la reducción de la carga administrativa, el fortalecimiento del apoyo emocional y la promoción de un ambiente laboral saludable.²³

Reconocer el impacto del burnout en la docencia permite desarrollar soluciones efectivas para mejorar el bienestar de los profesores y garantizar que puedan desempeñar su labor con motivación y compromiso.

EFFECTO DEL BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIO

El síndrome de burnout representa un serio desafío para la salud y bienestar de los docentes. En el día a día, enfrentan una gran presión debido a la naturaleza de su trabajo, el contacto constante con los estudiantes y la responsabilidad social de su labor. Carlotto advierte que estos factores, sumados a las condiciones institucionales, pueden aumentar el riesgo de agotamiento emocional.²⁴

Cárdenas et al. destacan que el burnout en los docentes está directamente relacionado con la excesiva carga laboral, muchas veces establecida en la Ley de Educación Superior. Además, algunos profesores deben trabajar en más de una institución, lo que les genera un doble esfuerzo y puede provocar cansancio extremo y agotamiento mental.²⁵

- 20 Cynthia L. Cordes y Thomas W. Dougherty, "A Review and an Integration of Research on Job Burnout," *Academy of Management Review* 18, no. 4 (1993): 621–656; Organización Mundial de la Salud (OMS), *Occupational Health: Stress at the Workplace* (Ginebra: WHO, 2018); Arnold B. Bakker y Evangelia Demerouti, "Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward," *Journal of Occupational Health Psychology* 22, no. 3 (2017): 273–285.
- 21 J. Nieto, *Cómo Evitar o Superar el Estrés Docente* (Madrid: Editorial CCS, 2006); Walter Arias, J. HuamaniCahua y K. Ceballos, "Burnout Syndrome in School Teachers and University Professors: A Psychometrical and Comparative Analysis from Arequipa City," *Propósitos y Representaciones* 7, no. 3 (2019): e390, <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>.
- 22 A. Mejía-Giraldo, M. Bravo-Castillo y A. Montoya-Serrano, "El Factor del Talento Humano en las Organizaciones," *Revista Científica General José María Córdova* 11, no. 12 (2013): 57–70, <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433593002.pdf>.
- 23 Organización Mundial de la Salud (OMS), *Occupational Health: Stress at the Workplace* (Ginebra: WHO, 2018), http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/; Christina Maslach y Michael Leiter, "New Insights into Burnout and Health Care: Strategies for Improving Civility and Alleviating Burnout," *Medical Teacher* 39, no. 2 (2017): 160–163, <https://doi.org/10.1080/0142159X.2016.1248918>.
- 24 M. S. Carlotto y C. Câmara, "Análise Fatorial de Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma Amostra de Professores de Instituições Particulares," *Psicologia: Teoria e Prática* 6, no. 2 (2004): 30–46.
- 25 M. Cárdenas y L. Ménez, "Evaluación del Desempeño Docente, Estrés y Burnout en Profesores Universitarios" (manuscrito no publicado, 2014).

A nivel personal, el burnout afecta la calidad de vida y la salud física y emocional de los docentes, según Chávez. Esto puede manifestarse en agotamiento emocional, actitudes negativas y pérdida de motivación, lo que repercute no solo en su bienestar, sino también en el entorno educativo. Cuando un docente está quemado, esto puede traducirse en ausentismo, menor productividad y una disminución en la calidad de la enseñanza, afectando tanto a estudiantes como a la institución.²⁶

Ford et al. advierten que el burnout en docentes universitarios no solo debilita el vínculo entre docentes y estudiantes, sino que también reduce el aporte científico y metodológico de los profesores, lo que puede impactar negativamente en la educación superior.²⁷

Para evitar que el burnout afecte la calidad educativa, es fundamental que las instituciones implementen estrategias de prevención, como equilibrar la carga de trabajo, promover el bienestar psicológico y garantizar un ambiente laboral saludable. Proteger el bienestar de los docentes es clave para que puedan seguir desempeñando su labor con motivación y compromiso.

DESEMPEÑO LABORAL

Desempeño laboral de docentes universitarios.

Evaluar el desempeño laboral es clave para que una organización comprenda cómo están trabajando sus empleados y qué aspectos pueden mejorarse. Sin embargo, este proceso no siempre es fácil, ya que en ocasiones las opiniones subjetivas pueden influir en la evaluación y afectar la objetividad del resultado.²⁸

Chiavenato define el desempeño laboral como el conjunto de acciones y esfuerzos que realiza un trabajador para alcanzar metas organizacionales, utilizando sus habilidades y estrategias.²⁹ Acosta, por su parte, explica que el desempeño laboral es la capacidad de aplicar conocimientos y destrezas en el trabajo, contribuyendo así a la eficiencia y productividad dentro de una empresa.³⁰

El compromiso laboral también juega un papel fundamental en la calidad del desempeño de los empleados. Virgana señala que este concepto engloba la dedicación, el esfuerzo y la motivación que una persona invierte en su trabajo. Los empleados comprometidos suelen mostrar más energía, optimismo y entusiasmo, lo que no solo beneficia su rendimiento, sino que también mejora el ambiente laboral. Este compromiso es subjetivo y varía entre individuos, pero es un factor clave que influye en la interacción con el equipo de trabajo y en la calidad del resultado final.³¹

Para garantizar un desempeño laboral óptimo, las organizaciones deben promover estrategias de evaluación justas y fomentar el compromiso entre sus empleados, proporcionando apoyo, formación y condiciones laborales adecuadas.

MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación utilizó un enfoque cuantitativo, observacional y correlacional, con el objetivo de analizar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente. Para ello, se aplicó un proceso en tres etapas: primero, la evaluación del agotamiento emocional mediante el Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS); luego, la medición del desempeño docente; y, finalmente, la comparación entre ambas variables para identificar posibles conexiones.

El MBI-GS, desarrollado por Maslach et al., es una herramienta ampliamente utilizada para detectar

26 C. Chávez, *Síndrome de Burnout en Docentes Universitarios* (manuscrito no publicado, 2016).

27 Timothy G. Ford et al., "The Effects of Leader Support for Teacher Psychological Needs on Teacher Burnout, Commitment, and Intent to Leave," *Journal of Educational Administration* 57, no. 6 (2019): 615–634, <https://doi.org/10.1108/JEA-09-2018-0185>.

28 C. Ceballo, *El Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Cajeros del Almacén Mi Comisariato – Centro de la Ciudad de Guayaquil* (tesis de licenciatura, Universidad de Guayaquil, 2016).

29 Idalia Chávez, "Síndrome de Burnout en Docentes Universitarios," *Innova Research Journal* 1, no. 9 (2016): 55–65, <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n9.2016.55>.

30 N. Acosta, "¿Cuál es la definición de desempeño laboral?" *Cuida tu Dinero*, 2019, <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempenolabora>.

31 V. Virgana, "The Dynamic of Teachers Job Performance," *International Journal of Innovation, Creativity and Change* 56, no. 2 (2021): 254–267, <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.2.21>.

signos de burnout.³² Su nivel de confiabilidad alcanza el 90%, según estudios previos,³³ lo que lo convierte en un método sólido para evaluar el bienestar emocional de los docentes. Este instrumento analiza tres dimensiones clave: agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional, proporcionando una visión clara sobre el impacto del estrés laboral en los docentes.

La versión actualizada del Maslach Burnout Inventory incluye 22 ítems, organizados de la siguiente manera: nueve ítems sobre agotamiento emocional, cinco sobre despersonalización y ocho sobre realización profesional.³⁶ Los docentes respondieron utilizando una escala tipo Likert de siete niveles, que mide la frecuencia con la que experimentan situaciones relacionadas con el burnout, desde 0 (Nunca) hasta 6 (Todos los días).

Para esta investigación, se empleó la versión en español del MBI-GS, traducida y validada para América Latina por Juárez et al.³⁴ En la Tabla 3 se presentan los valores de referencia utilizados para determinar la presencia del síndrome de burnout en los docentes analizados. Este enfoque permitió obtener una evaluación precisa sobre el estado emocional y profesional de los docentes, proporcionando información valiosa para futuras estrategias de prevención.

Tabla 2. Valores de referencia

Factor	Bajo	Medio	Alto
Cansancio -agotamiento emocional	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Realización personal	0-33	34-39	40-56

En segundo lugar y en relación a la variable desempeño laboral se emplearon fuentes secundarias en este caso los resultados de evaluación de desempeño realizada a los docentes en el periodo marzo – septiembre 2022 (periodo 60) que fue facilitado y autorizado por la universidad objeto de estudio, cuyos valores de referencia se exhiben en la tabla 4.

Tabla 3. Nivel de desempeño docente

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Nivel
91-100	14	15,3	Destacado
81-90	66	72,2	Competente
61-80	12	12,5	Satisfactorio
0-60	0	0	Insatisfactorio
Total	92	100	

RESULTADOS

Este apartado presenta los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos de

32 Maslach et al., *Manual del Conjunto de Muestras de Inventario*.

33 A. M. Pérez, "El Síndrome de Burnout, Evaluación Conceptual y Estado Actual de la Cuestión," *Vanguardia Educativa* 112 (2010): 42-80, <http://dx.doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>.

34 A. Juárez et al., "Traducción y Adaptación del MBI-GS en Población Latina," *Liberabit* 21, no. 1 (2011): 19-27, <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n1/a02v21n1.pdf>.

evaluación en la institución educativa estudiada. La información se organiza de manera clara y estructurada para seguir los objetivos específicos planteados en la investigación.

Identificación de las principales dimensiones del síndrome de burnout en los docentes

Uno de los aspectos clave en este estudio es el análisis del cansancio emocional, una de las dimensiones principales del síndrome de burnout. Según los datos reflejados en la Tabla 4, se encontró que el 44.57% de los docentes presentan signos de agotamiento emocional, mientras que el 55.43% restante no muestra indicios de afectación en esta categoría. De acuerdo con la metodología del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS), un porcentaje como este sugiere que una parte considerable del profesorado podría estar experimentando estrés laboral significativo.³⁵ Esta condición puede afectar su bienestar y rendimiento profesional, lo que hace necesario implementar estrategias para reducir el impacto del agotamiento emocional en el entorno universitario.

El MBI-GS, ampliamente reconocido en la evaluación del burnout, considera el cansancio emocional como un indicador clave del desgaste psicológico en el personal docente.³⁶ Este resultado pone de manifiesto la importancia de generar acciones preventivas y de apoyo, con el fin de mejorar el bienestar de los educadores y fortalecer un ambiente laboral saludable.

Tabla 4. Distribución porcentual de la Dimensión cansancio emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indicios de Burnout	41	44,57	44,57	44,57
Sin indicios de Burnout	51	55,43	55,43	100,0
Total	92	100	100	

Los resultados obtenidos reflejan que, aunque la mayoría de los docentes no presentan un agotamiento emocional significativo, un 44.57% sí muestra signos de desgaste. Aunque estos niveles no indican un riesgo extremo, sí pueden traducirse en fatiga constante, pérdida de energía y desmotivación progresiva, lo que eventualmente afectaría su bienestar y desempeño profesional. Este desgaste emocional puede derivar en despersonalización, una etapa del síndrome de burnout en la que los docentes podrían sentirse desconectados de su labor y del entorno educativo.³⁷

Estos hallazgos sugieren que el burnout se encuentra en una fase inicial, lo que brinda la oportunidad de intervenir antes de que los síntomas se intensifiquen. Es esencial implementar estrategias de prevención en la universidad, enfocadas en mejorar el bienestar de los docentes. Algunas medidas incluyen una distribución más equitativa de la carga académica y una gestión administrativa eficiente, con el objetivo de reducir el impacto del estrés laboral.³⁸

Por otro lado, los datos de la Tabla 5 indican que, de los 92 docentes evaluados, el 30.4% presenta signos de burnout en la dimensión de realización personal. Sin embargo, el 69.6% aún se siente satisfecho con su desarrollo profesional, lo que es un indicador positivo sobre el sentido de propósito en el trabajo docente.³⁹ Este aspecto es clave, ya que la realización personal está relacionada con la motivación y el compromiso de los profesores con su labor educativa.

Siendo el bienestar docente influye directamente en la calidad de la enseñanza, es fundamental

35 Maslach et al., *Manual del Conjunto de Muestras de Inventario*.

36 Juárez et al., "Traducción y Adaptación del MBI-GS en Población Latina."

37 Maslach y Leiter, "New Insights into Burnout and Health Care: Strategies for Improving Civility and Alleviating Burnout."

38 Schaufeli et al., "Estabilidad y Cambio en el Agotamiento: Un Estudio de Seguimiento de 10 Años entre Médicos de Atención Primaria."

39 Juárez et al., "Traducción y Adaptación del MBI-GS en Población Latina."

que las instituciones educativas fomenten un ambiente laboral saludable y promuevan programas de apoyo emocional para evitar el avance del burnout. Implementar acciones como espacios de descanso, formación en manejo del estrés y recursos institucionales de apoyo psicológico puede ser una estrategia eficaz para mejorar las condiciones laborales y fortalecer el desempeño docente.

Tabla 5. Distribución porcentual dimensión Prevalencia Realización personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indicios de Burnout	28	30,4	30,4	30,4
Sin indicios de Burnout	64	69,6	69,4	100,0
Total	92	100	100	

Los resultados de este estudio muestran que la mayoría de los docentes tienen una percepción positiva sobre su trabajo y su vida personal. No se observan signos de baja autoestima, pérdida de confianza o cambios negativos en su estado emocional. Además, existe un equilibrio entre sus expectativas laborales y personales, lo que les permite sentirse motivados y seguros respecto a sus habilidades y relaciones en el ámbito profesional.⁴⁰

Es importante que la universidad continúe fortaleciendo las oportunidades de crecimiento profesional, de manera que los docentes sigan sintiéndose satisfechos y motivados en su labor. Brindar apoyo en áreas como el desarrollo académico y la distribución de carga laboral puede mejorar la calidad del trabajo y el bienestar emocional de los profesores.⁴¹

En cuanto a la prevalencia del burnout, los datos de la Tabla 6 indican que el 18.47% de los docentes presentan síntomas significativos de agotamiento emocional, mientras que el 81.53% se encuentra en niveles de riesgo moderado o bajo. Esto sugiere que, aunque la mayoría de los docentes mantienen una sensación de logro y satisfacción laboral, aún existe un grupo que puede estar enfrentando dificultades emocionales en su entorno de trabajo.⁴²

El hecho de que más del 80% de los docentes expresen satisfacción con su desempeño es un punto positivo para la institución, ya que muestra que la mayoría percibe su trabajo como un aporte valioso a su vida personal y profesional. Mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal es clave para asegurar la motivación y el bienestar de los educadores, lo que a su vez impacta en la calidad de la enseñanza.

Estos hallazgos refuerzan la importancia de continuar con estrategias que promuevan un ambiente laboral saludable, evitando el avance del burnout y garantizando que los docentes puedan desempeñar su trabajo con compromiso y bienestar.

Tabla 6. Personal que padece burnout

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Burnout	17	18,47	9,7	9,7
Sin Burnout	75	81,53	90,3	100,0
Total	92	100	100	

40 Maslach y Leiter, "New Insights into Burnout and Health Care."

41 Schaufeli et al., "Estabilidad y Cambio en el Agotamiento."

42 Juárez et al., "Traducción y Adaptación del MBI-GS en Población Latina."

ANÁLISIS DEL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE

Los datos de la Tabla 7 muestran la distribución de las calificaciones obtenidas por los docentes en la evaluación. Se encontró que el 12.5% (12 docentes) obtuvo una puntuación inferior a 80, pero superior a 61, lo que indica un desempeño aceptable, aunque con oportunidades de mejora. La mayoría de los docentes, 72.2% (66 profesores), alcanzaron calificaciones entre 81 y 90 puntos, lo que refleja un rendimiento sólido dentro de la institución. Por otro lado, el 15.3% (14 docentes) logró una puntuación superior a 90, lo que evidencia un alto desempeño profesional.

Estos resultados muestran que, en general, los docentes tienen un buen nivel de desempeño, con una mayoría que se encuentra en rangos considerados óptimos. Sin embargo, el porcentaje de docentes con calificaciones inferiores a 80 sugiere la necesidad de estrategias de fortalecimiento, como capacitaciones, acompañamiento académico y mejoras en el entorno de trabajo.

Evaluar el desempeño docente es clave para garantizar la calidad educativa, ya que permite identificar áreas de crecimiento y ofrecer herramientas para el desarrollo profesional.

Tabla 7. Distribución porcentual de la puntuación total por docente

Puntuación	Frecuencia	Porcentaje
61	1	1,4
66	5	2,8
74	5	6,9
79	2	1,4
81	1	1,4
83	5	4,2
85	2	2,8
87	1	1,4
88	56	61,1
89	1	1,4
92	5	2,8
98	1	1,4
100	8	11,1
Total	92	100

En la tabla 8, se muestra cómo fueron clasificados los docentes según su nivel de desempeño, utilizando tanto criterios cuantitativos como cualitativos. Esta evaluación permitió determinar en qué categoría se encontraba cada profesor, de acuerdo con su puntaje y el contraste con la escala de referencia.

Los resultados revelan que el 15.3% de los docentes fueron considerados de alto desempeño, lo que indica que este grupo se destaca por su excelencia y compromiso profesional. Por otro lado, la mayoría, 72.2%, se ubicó en la categoría de competentes, lo que significa que cumplen adecuadamente con las exigencias del entorno educativo. Finalmente, el 12.5% restante se clasificó en el nivel satisfactorio, lo que sugiere que, aunque su desempeño es aceptable, aún tienen margen para mejorar y fortalecer sus habilidades docentes. ⁴³

Es importante destacar que ningún docente fue ubicado en la categoría de desempeño insatisfactorio, lo que demuestra que la universidad cuenta con un equipo docente que, en general, mantiene

estándares adecuados de enseñanza. No obstante, estos resultados refuerzan la necesidad de seguir promoviendo estrategias de formación, apoyo académico y desarrollo profesional, con el objetivo de que todos los docentes puedan alcanzar niveles de desempeño óptimos.

Mantener un ambiente educativo donde los docentes se sientan motivados y reconocidos es fundamental para la calidad de la enseñanza.

Tabla 8. Nivel de desempeño docente

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Nivel
91-100	14	15,3	Destacado
81-90	66	72,2	Competente
61-80	12	12,5	Satisfactorio
0-60	0	0	Insatisfactorio
Total	92	100	

CONCLUSIONES

El síndrome de burnout se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la sensación de logro personal. Es un problema que afecta a muchos docentes universitarios debido a la demanda constante de su trabajo.

Tras una revisión de estudios realizados entre 2006 y 2022 (post-pandemia), se encontró que en una universidad de Quito la mayoría de los docentes presentan riesgos bajos y moderados de burnout. Sin embargo, existe una relación directa entre la despersonalización y el desempeño docente, lo que significa que, si no se toman medidas preventivas, el agotamiento podría afectar la calidad de la enseñanza a largo plazo.⁴⁴

Uno de los factores que contribuye al burnout es la transformación del entorno laboral. Los cambios tecnológicos y sociales han aumentado la competitividad y la exigencia en la educación superior, lo que requiere que los docentes inviertan más tiempo y esfuerzo en su trabajo. Esto ha generado mayores niveles de estrés laboral, afectando tanto su motivación como su rendimiento profesional.⁴⁵

Además, el rol del docente ha cambiado considerablemente. Antes, su función principal era enseñar, pero ahora debe asumir tareas adicionales como investigación, vinculación con la sociedad, seguimiento y control de prácticas preprofesionales y la gestión académica. De acuerdo con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior, los docentes deben cumplir con exigencias de publicación, desarrollo de proyectos y generación de evidencia académica, lo que incrementa la presión sobre ellos. Esta carga de trabajo intensa ha generado fatiga y agotamiento en varios docentes, lo que afecta su desempeño y su bienestar emocional.⁴⁶

Ante este panorama, es fundamental que las universidades implementen estrategias de prevención del burnout, promoviendo mejores condiciones laborales, apoyo psicológico y formación en manejo del estrés para asegurar el bienestar de los docentes y la calidad de la educación.

44 Ibid.

45 Juárez et al., "Traducción y Adaptación del MBI-GS en Población Latina."

46 Bakker, Arnold B., y Evangelia Demerouti. *Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward*. Journal of Occupational Health Psychology 22, no. 3 (2017): 273–85.

REFERENCIAS

- Acosta, N. “¿Cuál es la definición de desempeño laboral?” *Cuida tu Dinero*, 2019. <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempenolabora>.
- Adriaenssens, Jolien, Vincent De Gucht, and Stan Maes. “Determinants and Prevalence of Burnout in Emergency Nurses: A Systematic Review of 25 Years of Research.” *International Journal of Nursing Studies* 52, no. 2 (2017): 649–661. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.11.004>.
- Álvarez, C. “Riesgo psicosocial intralaboral y ‘burnout’ en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos.” *Revista Internacional de Psicología y Terapia Psicológica* 13, no. 2 (2013): 229–245. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/ss5025860002.pdf>.
- Anzules, J., L. Rojas, I. Véliz, K. Loor, and T. Menéndez. “Síndrome de Burnout en Docentes de una Universidad Pública Ecuatoriana.” *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Ciencias de la Salud* 6, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.33936/qkracs.v6i1.3902>.
- Arias, Walter, J. HuamaniCahua, and K. Ceballos. “Burnout Syndrome in School Teachers and University Professors: A Psychometrical and Comparative Analysis from Arequipa City.” *Propósitos y Representaciones* 7, no. 3 (2019): e390. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>.
- Arrunada, N., H. Marquéz, and J. L. Álvarado. “Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: Una revisión sistemática.” Manuscript, 2020.
- Arteaga, P., A. Hermosilla-Ávila, C. Mena, and S. Contreras. “Una mirada a la calidad de vida y salud de las educadoras de párvulos.” Unpublished manuscript, 2018.
- Bakker, Arnold B., and Evangelia Demerouti. “Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward.” *Journal of Occupational Health Psychology* 22, no. 3 (2017): 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>.
- Boland, Laura, Patrick Mink, Jason Kamrud, Joshua Jeruzal, and Amanda Stevens. “Social Support Outside the Workplace, Coping Styles, and Burnout in a Cohort of EMS Providers from Minnesota.” *Workplace Health & Safety* 67, no. 7 (2019): 338–346. <https://doi.org/10.1177/2165079919829154>.
- Bouza, E., P. Gil-Monte, E. Palomo, M. Cortell-Alcocer, G. Del Rosario, J. González, and M. Martínez. “Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) en los Médicos de España.” *Revista Clínica Española* 220, no. 4 (2020): 206–214. <https://doi.org/10.1016/j.rce.2020.02.002>.
- Calmer. “What Are the 5 Stages of Burnout?” *This is Calmer*. 2020. <https://www.thisiscalmer.com/blog/5-stages-of-burnout>.
- Cárdenas, M., and L. Ménez. “Evaluación del Desempeño Docente, Estrés y Burnout en Profesores Universitarios.” Unpublished manuscript, 2014.
- Carlotto, M. S., and C. Câmara. “Análise Fatorial de Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma Amostra de Professores de Instituições Particulares.” *Psicologia: Teoria e Prática* 6, no. 2 (2004): 30–46.
- Catsicaris, D. C., A. Eymann, and N. C. Usandivaras. “La Persona del Médico Residente y el Síndrome de Desgaste Profesional (Burnout).” *Revista Argentina de Salud Pública* 3, no. 12 (2007): 29–36.
- Ceballo, C. “El Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Cajeros del Almacén Mi Comisariato – Centro de la Ciudad de Guayaquil.” Bachelor’s thesis, Universidad de Guayaquil, 2016.
- Chávez, C. “Síndrome de Burnout en Docentes Universitarios.” Unpublished manuscript, 2016.
- Chávez, C. A. “Síndrome de Burnout en Docentes Universitarios.” *Innova Research Journal* 1, no. 9 (2016): 55–65. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n9.2016.55>.
- Collado, P., C. Soria, E. Canafoglia, and S. Collado. “Health and Working Conditions of High School and University Teachers in Mendoza: Between Commitment and Emotional Distress.” *Salud Colectiva* 12, no. 3 (2016): 339–354. <https://doi.org/10.18294/sc.2016.710>.
- Consejo de Educación Superior. *Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior*. 2012. https://www.ces.gob.ec/lotaip/Anexos%20Generales/a3/Reglamento_Carrera_Escalafon.pdf.

- CES (Consejo de Educación Superior). *Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior*. Quito, Ecuador: CES, 2019.
- Cordes, Cynthia L., and Thomas W. Dougherty. "A Review and an Integration of Research on Job Burnout." *Academy of Management Review* 18, no. 4 (1993): 621–656.
- Edú-Valsania, S., A. Laguía, and J. A. Moriano. "Burnout: A Review of Theory and Measurement." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19, no. 3 (2022): 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>.
- Farber, Barry A. *Estrés y Burnout en el Servicio Humano y Profesional*. Buenos Aires: Ediciones Granica, 2010.
- Ford, Timothy G., Jason A. Olsen, Javad Khojasteh, Joseph R. Ware, and Amanda Urick. "The Effects of Leader Support for Teacher Psychological Needs on Teacher Burnout, Commitment, and Intent to Leave." *Journal of Educational Administration* 57, no. 6 (2019): 615–634. <https://doi.org/10.1108/JEA-09-2018-0185>.
- Freudenberger, H. J. "Staff Burnout." *Journal of Social Issues* 30, no. 1 (1978): 159–165.
- García González, G. "Pandemia, personal sanitario y burnout: el síndrome de estar quemado como enfermedad del trabajo." *Lex Social: Revista De Derechos Sociales* 11, no. 2 (2021): 3–27. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6001>.
- Gómez, F., and I. Díaz. "La Investigación sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y 2010." *Pensamiento Psicológico* 33, no. 1 (2016): 133–145. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>.
- Gurumendi, I., A. Panunzio, M. Calle, and M. Borja. "Síndrome de Burnout en Docentes Universitarios." *Revista Científica Arbitrada de Investigación Multidisciplinaria* 5, no. 4 (2021): 152–167. <https://www.reciamuc.com/~recimund/index.php/es/article/view/1246/1769>.
- Horgan, K., S. Howard, and F. Gardiner-Hyland. "Pre-Service Teachers and Stress During Microteaching: An Experimental Investigation of the Effectiveness of Relaxation Training with Biofeedback on Psychological and Physiological Indices of Stress." *Applied Psychophysiology and Biofeedback* 43, no. 2 (2018): 145–155. <https://doi.org/10.1007/s10484-018-9401>.
- INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo). "NTP 705: Síndrome de Estar Quemado por el Trabajo o 'Burnout' (II): Consecuencias, Evaluación y Prevención." 2001. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_705.pdf.
- International Business Machines Corporation (IBM). "Prueba U de Mann-Whitney." IBM Documentation. 2021. <https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/beta?topic=tests-mann-whitney-u-test>.
- Juárez, A., et al. "Traducción y Adaptación del MBI-GS en Población Latina." *Liberabit* 21, no. 1 (2011): 19–27. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n1/a02v21n1.pdf>.
- Khadija, S. "Relationship of Work Engagements and Job Performance of University Teachers." *International Journal of Innovation, Creativity and Change* 14, no. 4 (2020): 1–15. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1258031.pdf>.
- Kim, H., J. Kim, K. Choe, Y. Kwak, and J. Song. "Mediating Effects of Workplace Violence on the Relationships Between Emotional Labour and Burnout Among Clinical Nurses." *Journal of Advanced Nursing* 74, no. 12 (2018): 2743–2751. <https://doi.org/10.1111/jan.13731>.
- León, G. "Profesionales de Secundaria: Factores de Riesgo del Síndrome de Burnout." *Educare* 21, no. 2 (2017): 1–18. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/890>.
- LOES (Ley Orgánica de Educación Superior). *Ley Orgánica de Educación Superior de Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador, 2016.
- Manzano-García, G., and J. Ayala-Calvo. "New Perspectives: Towards an Integration of the Concept 'Burnout' and Its Explanatory Models." *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 29, no. 2 (2013): 105–113. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244019.pdf>.

- Martínez, A. "El Síndrome de Burnout." *Vanguardia Educativa* 112 (2010): 42–80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>.
- Martínez-Pérez, A. "El Síndrome de Burnout." *Dialnet* 112 (2010): 42–80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3307970>.
- Maslach, C. *Comprendiendo el Burnout*. Madrid: Paidós, 2009.
- Maslach, C., and M. Leiter. "New Insights into Burnout and Health Care: Strategies for Improving Civility and Alleviating Burnout." *Medical Teacher* 39, no. 2 (2017): 160–163. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2016.1248918>.
- Maslach, C., S. Jackson, M. Leiter, and W. Schaufeli. *Manual del Conjunto de Muestras de Inventario de Agotamiento de Maslach: Encuesta General, Encuesta de Servicios Humanos, Encuesta de Educadores y Guías de Puntuación*. Palo Alto, CA: Mind Garden, 1986. <http://www.mindgarden.com>.
- Mejía-Giraldo, A., M. Bravo-Castillo, and A. Montoya-Serrano. "El Factor del Talento Humano en las Organizaciones." *Revista Científica General José María Córdova* 11, no. 12 (2013): 57–70. <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433593002.pdf>.
- Nieto, J. *Cómo Evitar o Superar el Estrés Docente*. Madrid: Editorial CCS, 2006.
- Orgambidez, A., and H. Almeida. "Core Burnout and Power in Portuguese Nursing Staff: An Explanatory Model Based on Structural Empowerment." *Workplace Health & Safety* 67, no. 9 (2019): 455–462. <https://doi.org/10.1177/2165079918822648>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Estrés en el Trabajo: Un Reto Colectivo*. Ginebra: OIT, 2016.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). "La OMS y la OIT Piden Nuevas Medidas para Abordar los Problemas de Salud Mental en el Trabajo." WHO News, September 28, 2022. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). *Occupational Health: Stress at the Workplace*. Geneva: World Health Organization, 2018. http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/.
- Ortega, C., and F. López. "El Burnout o Síndrome de Estar Quemado en los Profesionales Sanitarios: Revisión y Perspectivas." *Revista de Psicología General y Aplicada* 60, no. 3 (2007): 347–358.
- Pérez, A. M. "El Síndrome de Burnout, Evaluación Conceptual y Estado Actual de la Cuestión." *Vanguardia Educativa* 112 (2010): 42–80. <http://dx.doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>.
- Puertas-Molero, P., F. Zurita-Ortega, R. Chacón-Cuberos, A. Martínez-Martínez, M. Castro-Sánchez, and G. González-Valero. "An Explanatory Model of Emotional Intelligence and Its Association with Stress, Burnout Syndrome, and Non-Verbal Communication in the University Teachers." *Journal of Clinical Medicine* 7, no. 12 (2018): 524. <https://doi.org/10.3390/jcm7120524>.
- Quiceno, J. M., and A. S. Vinaccia. "Burnout: Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT)." *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud* 7, no. 1 (2007): 123–140.
- Rodríguez, E., and M. Sánchez. "Síndrome de Burnout y Variables Sociodemográficas en Docentes de una Universidad Privada de Lima." *Revista de Psicología de la Universidad de San Martín de Porres* 26, no. 1 (2018): 45–59.
- Ruiz, G. G., D. C. Baza, V. T. Gerlyn La Torre de la Roza, and K. V. Vivic. "Síndrome de Burnout en Docentes Universitarios." *Revista Cubana de Enfermería* 31, no. 2 (2015): 165–174. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/902/138>.
- Salanova, M., I. Martínez, and L. Loreto. "¿Cómo se Relacionan los Obstáculos y Facilitadores Organizacionales con el Burnout Docente? Un Estudio Longitudinal." *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 21, no. 2 (2005): 139–156.
- Schaufeli, W., M. Maassen, A. Bakker, and H. Sixma. "Estabilidad y Cambio en el Agotamiento: Un Estudio de Seguimiento de 10 Años entre Médicos de Atención Primaria." *British Journal of Clinical Psychology* 50, no. 2 (2011): 123–133. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02013.x>.

- SENESCYT. *La Educación Superior: Impacto y Respuesta a los Docentes*. Quito: Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, 2020.
- Sestili, C., S. Scalingi, S. Cianfanelli, A. Mannocci, A. Del Cimmuto, S. de Sio, and G. La Torre. "Reliability and Use of Copenhagen Burnout Inventory in Italian Sample of University Professors." *La Medicina del Lavoro* 109, no. 6 (2018): 420–431. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>.
- Torre, C. D. "El Malestar: Un Fenómeno de Relevancia Internacional." *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado* 9, no. 1 (2006): 25–36. <http://stellae.usc.es/red/file/download/5625>.
- Virgana, V. "The Dynamic of Teachers Job Performance." *International Journal of Innovation, Creativity and Change* 56, no. 2 (2021): 254–267. <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.2.21>.
- Wu, X., Y. Li, Y. Yao, X. Luo, X. He, and W. Yin. "Development of Construction Workers Job Stress Scale to Study and the Relationship Between Job Stress and Safety Behavior: An Empirical Study in Beijing." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 15, no. 11 (2018): 2401. <https://doi.org/10.3390/ijerph15112409>.