



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2025,
Volumen 9, Número 3.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1

SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DEL NIVEL SUPERIOR DE LATINOAMÉRICA

**BURNOUT SYNDROME IN HIGHER EDUCATION
TEACHERS IN LATIN AMERICA**

Norma Araceli Aguilar Covarrubias

Instituto Tecnológico Superior de Monclova, México

Adriana Hernández Córdova

Instituto Tecnológico Superior de Monclova, México

Gregorio Gonzalez Zamarripa

Instituto Tecnológico Superior de Monclova, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.18757

Síndrome de Burnout en Docentes del Nivel Superior de Latinoamérica

Norma Araceli Aguilar Covarrubias¹norma.ac@monclova.tecnm.mx<https://orcid.org/0009-0003-2444-4095>Tecnológico Nacional de México
Instituto Tecnológico Superior de Monclova
México**Adriana Hernández Córdova**adriana.hc@monclova.tecnm.mx<https://orcid.org/0009-0005-7347-8640>Tecnológico Nacional de México
Instituto Tecnológico Superior de Monclova
México**Gregorio Gonzalez Zamarripa**gregorio.gz@monclova.tecnm.mx<https://orcid.org/0000-0001-5298-568X>Tecnológico Nacional de México
Instituto Tecnológico Superior de Monclova
México

RESUMEN

Los entornos laborales actuales son rápidos y competitivos, lo que ha llevado a un aumento de trastornos de estrés crónico, siendo el síndrome de burnout (SB) uno de los más importantes. Esta investigación examina el SB en docentes universitarios. La Organización Mundial de la Salud reconoce el burnout como un problema laboral, no una condición médica. El trabajo docente ha cambiado en las últimas décadas debido a sistemas educativos más complejos, mayor carga laboral y presión por productividad, más inmersión de la tecnología, lo que ha aumentado el estrés. Con el propósito de llevar a cabo la indagación, se examinó información relevante y empleo el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) para recopilar datos, además se incluye preguntas sobre la edad, estado civil, experiencia laboral de los docentes y grado máximo de estudios. La investigación se centra en la población docente mediante un enfoque cuantitativo, con estudio descriptivo y transversal y análisis mediante técnicas estadísticas en ciencias sociales. Los resultados muestran, en su mayoría los docentes presentan bajos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, mismo caso en cuanto a la realización personal, pero este último se encuentra un porcentaje significativo de docentes al margen del nivel medio, sugiriendo que están al comienzo del desarrollo de estos síntomas, con alto riesgo de que se presenten; Las tácticas eficaces para evitar y reducir el agotamiento deben enfocarse en dos frentes: en la dimensión personal y en el entorno laboral.

Palabras clave: docente, desgaste-profesional, síndrome-burnout, educación-superior, rendimiento-docente

¹ Autor principal.

Correspondencia: norma.ac@monclova.tecnm.mx

Burnout Syndrome in Higher Education Teachers in Latin America

ABSTRACT

Today's work environments are fast-paced and competitive, leading to an increase in chronic stress disorders, with burnout syndrome (BS) being one of the most significant. This research examines BS in university professors. The World Health Organization recognizes burnout as an occupational problem, not a medical condition. Teaching work has changed in recent decades due to more complex educational systems, heavier workloads and productivity pressures, and increased immersion in technology, all of which have increased stress. For the purpose of conducting this research, relevant information was examined and the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire was used to collect data. It also includes questions about professors' age, marital status, work experience, and highest level of education. The research focuses on the teaching population using a quantitative approach, with a descriptive and cross-sectional study and analysis using statistical techniques in the social sciences. The results show that the majority of teachers present low levels of emotional exhaustion and depersonalization, the same is true for personal fulfillment. However, a significant percentage of teachers are below the average level of burnout, suggesting that they are at the beginning of developing these symptoms and are at high risk of developing them. Effective strategies to prevent and mitigate burnout should focus on two areas: the individual and the organizational level.

Keywords: teacher, professional burnout, burnout syndrome, higher education, teaching performance

Artículo recibido 11 junio 2025

Aceptado para publicación: 30 junio 2025



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los entornos laborales se caracterizan por un ritmo acelerado, alta competitividad y una creciente presión por alcanzar metas, lo que ha generado un aumento significativo de trastornos relacionados con el estrés crónico. Uno de los más estudiados y con mayor impacto en la salud ocupacional es el síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional. La presente indagación constituye un primer acercamiento al estudio acerca del síndrome de Burnout en los docentes del Tecnológico Nacional de México: Instituto Tecnológico Superior de Monclova. Se caracteriza por ser una inmersión inicial para conocer el desgaste profesional en dicha población, que hasta el día de hoy no cuenta con antecedentes de estudio. Este fenómeno ha cobrado especial relevancia en las últimas décadas, siendo reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) como un problema relacionado exclusivamente con el contexto laboral y no como una condición médica, dentro de su Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11).

El síndrome de burnout fue conceptualizado por primera vez por Freudenberger (1974), quien describió un estado de agotamiento emocional, pérdida de motivación y disminución del compromiso con el trabajo. Posteriormente, (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Jackson & Leiter, 1997) desarrollaron un modelo tridimensional para su comprensión y evaluación, estableciendo tres componentes fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Estos síntomas se presentan de forma progresiva y, en conjunto, afectan gravemente el bienestar psicológico del trabajador, así como su desempeño laboral y sus relaciones interpersonales.

Diversas investigaciones han demostrado que el burnout no solo representa un problema individual, sino que también genera consecuencias significativas a nivel organizacional, como el aumento del ausentismo, la rotación de personal y la reducción de la productividad (Leiter & Maslach, 2007, Tabares-Díaz, et al., 2020). Mientras, la Psychosocial Safety Climate Global Observatory (2025), resalta hallazgos sobre la seguridad psicosocial en empleados universitarios en Australia durante los últimos cuatro años. En este tiempo, el 67% de estos empleados ha expresado tener baja seguridad psicosocial, enfrentando altos riesgos de trastornos mentales, con un aumento del 61.8% en 2020 al 72.9% en 2023. Este riesgo es el doble del promedio nacional, donde el 37.5% de 10,000 trabajadores reportaron angustia mental.



También, el 43% experimenta cansancio extremo, ansiedad o depresión, y el 66% sufre de agotamiento laboral. Las mujeres y el personal académico son quienes más presiones laborales reportan. Tres de cada cinco encuestados enfrentan conflictos entre el trabajo y la vida personal, y el riesgo de desarrollar este síndrome es alto en profesiones con mucha interacción social y carga emocional, como la educación y la salud.

A partir de modelos teóricos como el Modelo Demanda-Recursos (Demerouti et al., 2001) o la Teoría de Conservación de Recursos (Hobfoll, 1989), se ha profundizado en la comprensión de los factores que contribuyen al desarrollo del síndrome, así como en las estrategias de afrontamiento y prevención. Estos enfoques subrayan la importancia de los recursos organizacionales y personales para mitigar el impacto de las demandas laborales excesivas. En este contexto, resulta fundamental analizar de forma sistemática las causas, consecuencias y mecanismos del síndrome de burnout, así como identificar factores protectores que favorezcan el bienestar psicosocial de los trabajadores. La presente investigación tiene como propósito contribuir al conocimiento sobre esta problemática en la institución, brindando evidencia empírica que pueda orientar intervenciones efectivas en los ámbitos más afectados. En las últimas décadas, el trabajo docente universitario ha experimentado una transformación significativa debido a la creciente complejidad de los sistemas educativos, el aumento de la carga laboral, la presión por la productividad académica y la implementación de tecnologías emergentes. Este panorama ha intensificado las condiciones de estrés laboral crónico entre los docentes de educación superior, generando un terreno fértil para la aparición del síndrome de burnout.

Este síndrome, caracterizado por Maslach & Jackson, (1981) consolidaron la definición del síndrome de burnout, al desarrollar el Maslach Burnout Inventory (MBI), herramienta ampliamente utilizada para su evaluación. Por añadidura, señalan que este síndrome no solo implica fatiga física, sino una profunda desconexión emocional con la tarea laboral, lo que deteriora las relaciones humanas y el sentido de propósito (p. 100).

El agotamiento emocional representa el núcleo del síndrome, seguido por una actitud negativa hacia los usuarios o estudiantes (despersonalización) y una percepción de ineficacia (falta de realización personal) (p. 99).



A nivel mundial, diversas investigaciones han documentado la prevalencia del burnout en docentes universitarios, atribuyéndolo a factores como el desequilibrio entre demandas laborales y recursos disponibles, el escaso reconocimiento profesional, la precarización del empleo académico y el incremento de las exigencias evaluativas (Watts & Robertson, 2011; Padilla & Thompson, 2015; Deep et al., 2025). En países como Brasil y Estados Unidos, los síntomas del burnout se han correlacionado con insatisfacción laboral, problemas psicosomáticos y deterioro del desempeño académico (Carlotto & Câmara, 2007; Montgomery & Rupp, 2005). En el caso de México, la situación no es diferente. Estudios recientes han reportado una alta incidencia del síndrome de burnout en profesores universitarios, destacando como factores críticos la sobrecarga de trabajo, la presión por cumplir con indicadores institucionales, la inestabilidad laboral, y el debilitamiento del sentido de pertenencia en las universidades públicas y privadas (Rojas-Solís et al., 2021; Alvarado-Peña et al., 2023).

Con la finalidad de alcanzar los objetivos de la indagación, se revisó, detectó, extrajo y recopiló información de interés para conformar las referencias teóricas. Respecto al modelo estructural utilizado, para el acopio de los datos, se utilizó el cuestionario estructurado de Maslach Burnout Inventory (MBI) creado por (Maslach et., 1997, pp. 193-195; Maslach & Jackson, 1981, pp. 100-104; Omint. s. f.). La composición del estudio se basa en ítems de escalas validadas relacionadas con el modelo de investigación. El cuestionario incluye preguntas sobre el perfil del encuestado, como edad, estado civil, nivel de estudios y antigüedad en la universidad, aspectos que aparecen en la literatura sobre comportamientos de los recursos humanos. La población objetivo son los docentes del Instituto. El análisis del modelo teórico se lleva a cabo con el software SPSS, utilizando estimaciones estadísticas, análisis descriptivos, frecuencias y porcentajes.

Marco referencial

Estado del arte

Dentro de las investigaciones realizadas, se pueden describir las siguientes:

El aporte de Garcés-Delgado et al., (2023) aborda un caso de incidencia del género en el estrés laboral y burnout del profesorado universitario, este estudio analiza cómo el género influye en los niveles de estrés laboral y burnout entre docentes universitarios. Los resultados indican que las mujeres presentan mayores niveles de agotamiento emocional, mientras que los hombres muestran una mayor



despersonalización. El estudio destaca la importancia de crear estrategias de apoyo que se ajusten al género. En el análisis de Avalos et al. (2022), se indica, que el estrés laboral, la salud mental y la falta de recursos tecnológicos en docentes universitarios en México están relacionados. La insuficiencia de tecnología adecuada y el aumento de la carga de trabajo son factores que contribuyen al síndrome de burnout. A pesar de una infraestructura tecnológica general, hay retos relacionados con la disponibilidad individual para una práctica académica efectiva. Encima, se encontró una alta prevalencia de afecciones psicosomáticas asociadas al estrés laboral (de tipo muscular, psicológico y gastrointestinal).

Mientras tanto, Palmer et al., (2016) enfatizan la prevalencia del síndrome de burnout en docentes de la Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, México. Utilizando el Maslach Burnout Inventory, los hallazgos mostraron una prevalencia baja del síndrome de Burnout del 2.6%, lo que sugiere que el ambiente laboral de la institución podría estar ejerciendo un efecto protector frente a esta. En cuanto, al perfil sociodemográfico, en las variables estado civil y número de hijos no se encontró una relación estadísticamente significativa entre estas y la presencia del síndrome. Sin embargo, en el tema de mayor afectación por nivel académico y unidad académica, el mayor porcentaje de casos se concentró en profesores con grado de doctorado (44.4 %), seguidos por aquellos con maestría (33.3 %) y licenciatura (22.2 %). Asimismo, las facultades con mayor puntuación en las tres subescalas del Maslach Burnout Inventory: agotamiento emocional, despersonalización y pérdida de realización profesional, fueron las de Investigaciones Sociales y Artes. Los resultados apuntan a que los elementos organizativos de la UABC como los incentivos docentes, la estructura administrativa y los sistemas de recompensa, así como el compromiso académico del profesorado, podrían estar contribuyendo a una menor incidencia de burnout y a la preservación de la calidad educativa.

Por añadidura, la indagación de Chávez et al., (2018) entre el personal docente de una institución del Estado de Nayarit, sobre el síndrome de burnout, para ello utilizaron el instrumento del cuestionario de Maslach Burnout Inventory, en una investigación documental, de campo y transversal porque se aplicará en cierto momento del tiempo. Se realizó una muestra de 26 docentes que laboran en la Institución. Los resultados revelaron niveles significativos de agotamiento emocional y despersonalización, se determinó que en dicha institución existe síndrome de Burnout en el 16% del personal docente.



Para finalizar, la investigación de Toldos et al., (2024), sobre el síndrome del burnout en docentes de una universidad privada en México, este estudio evaluó la validez del Maslach Burnout Inventory y exploró la relación entre el burnout, variables demográficas y laborales. Se utilizó una muestra de 558 respondientes de distintas carreras, mediante un análisis factorial exploratorio por medio del método de rotación varimax, un test de KMO y de esfericidad de Barlett, además de la fiabilidad mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, estadístico como la T Student, ANOVAS y regresiones. Los hallazgos revelaron que el MBI-ES tiene características similares a la versión original, manteniendo tres dimensiones: agotamiento emocional, realización personal y despersonalización.

El agotamiento emocional puede causar trastornos somatomorfos, de estado de ánimo y de ansiedad. Este problema es más común en las féminas y en aquellas personas que ocupan roles de liderazgo, tienen doctorados y trabajan en negocios. En cuanto a la despersonalización, los hombres y quienes llevan entre 5 y 10 años en la institución obtienen puntuaciones más altas. Los docentes a tiempo parcial reportan mayor realización laboral, seguidos por directivos y personal en ciencias de la salud. El análisis destaca la importancia de evaluar el estrés laboral en instituciones educativas privadas y sugiere crear estrategias para reducir el estrés y promover el bienestar de los docentes.

Fundamentos teóricos

En referencia al síndrome de burnout o síndrome de desgaste profesional, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) lo reconoce en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), como un fenómeno ocupacional, no como una enfermedad médica, es una respuesta crónica al estrés laboral prolongado, caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y una reducida realización personal. Dicho fenómeno ha adquirido relevancia en diversos contextos laborales, especialmente en profesiones de alta demanda emocional como la docencia, la salud y los servicios sociales, entre otros. Mientras, Bresó et al., (2007) revela, no hay que confundir el burnout con el estrés laboral. El estrés es una experiencia breve, mientras que el burnout es el resultado de un desbalance duradero entre lo que se exige y lo que se puede dar en el trabajo. El burnout lleva a actitudes negativas hacia el trabajo. Ambos son causados por un desajuste entre demandas y recursos del trabajador y son perjudiciales para la salud mental.



El concepto de "burnout" fue presentado por Freudenberger (1974), quien notó una disminución gradual en la energía y en la motivación de los profesionales de la salud mental (pp. 159-160). Posteriormente, Maslach y Jackson (1981), crearon el Maslach Burnout Inventory (MBI), reconociendo tres aspectos principales: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (p. 99), que ha sido utilizada y confirmada en numerosos estudios (Maslach et al., 1997). Al respecto de los modelos teóricos explicativos, se mencionan los siguientes: El modelo demanda-control de Karasek (1979), este modelo postula que el estrés laboral surge cuando existen altas demandas laborales combinadas con un bajo control sobre el trabajo. La combinación de alta demanda y bajo control se asocia con mayores niveles de estrés y, potencialmente, con el desarrollo del burnout (p. 285).

Mientras tanto, Demerouti et al., (2001) enfatizan el modelo demanda-recursos (JD-R), este sugiere que el burnout se desarrolla cuando las demandas laborales superan los recursos disponibles, tanto a nivel organizacional como personal. Las demandas incluyen carga de trabajo, presión de tiempo y conflictos interpersonales, mientras que los recursos abarcan el apoyo social, la autonomía y las oportunidades de desarrollo (p. 499). Además, la contribución de Hobfoll en 1989 con su teoría de conservación de recursos sugiere que los individuos buscan adquirir, mantener y salvaguardar sus bienes. El burnout ocurre cuando hay una pérdida significativa de recursos o una amenaza de pérdida, y los individuos no pueden compensar esta pérdida, lo que conduce al agotamiento emocional y a una disminución del rendimiento. Los dos modelos tienen una importancia particular en el entorno universitario, donde los profesores lidian con presiones cada vez mayores de las instituciones, realizan diversas tareas al mismo tiempo (enseñanza, investigación, administración, entre otras) y a menudo disponen de pocos recursos para manejarlas.

Asimismo, el Modelo de Spillover-Crossover de Westman (2002) indica que este enfoque estudia de qué manera el estrés y las emociones negativas asociadas al trabajo pueden "transpasar" a la vida personal (spillover) y repercutir en otras personas cercanas, como los miembros de la familia (crossover), ampliando así la influencia del agotamiento más allá del ámbito laboral. (pp. 143-144). Mientras tanto, Schaufeli (2005) enfatiza en la teoría del intercambio social, desde esta perspectiva, el burnout lo interpreta como resultado de un desequilibrio en las relaciones laborales, donde los



empleados perciben que sus esfuerzos no son correspondidos adecuadamente por la organización, generando sentimientos de injusticia y agotamiento.

Al respecto, diversas investigaciones enfatizan factores de riesgo y causas que contribuyen al desarrollo del burnout, entre ellos se encuentran, sin ser exhaustivos, factores individuales: características de personalidad, estrategias de afrontamiento, autoeficacia y locus de control, sentido de pertenencia, edad, genero, nivel educativo y tipo de contrato. También, los factores organizacionales: sobrecarga de trabajo, falta de reconocimiento, retroalimentación, escasa participación en la toma de decisiones y conflictos de rol, adopción de nuevas tecnologías, clima y justicia organizacional, entre otras. Encima de factores sociales: apoyo social insuficiente, relaciones interpersonales tensas y falta de recursos en el entorno laboral (Saborío et al., 2015; Treviño-Reyes, et al., 2019)

Finalmente, el estudio de Rodríguez et al., (2011) señalan que el burnout tiene efectos negativos tanto a nivel individual como por mencionar algunos problemas de salud física y mental, como insomnio, depresión, ansiedad y trastornos psicosomáticos, pero también organizacionales, tales como disminución de la productividad, aumento del ausentismo, rotación de personal y deterioro del clima laboral (p. 78). Tal como, Marrau (2004) su indagación enfatiza la importancia de usar estrategias que prevengan y disminuyan el agotamiento, cuya finalidad radique en manejar el estrés, aprender habilidades para afrontar problemas y fomentar el bienestar individual. Igualmente, es esencial rediseñar las actividades del trabajo, mejorar el entorno laboral, valorar los logros y promover el trabajo en equipo entre colegas en el espacio de trabajo (pp. 65-67).

METODOLOGÍA

El texto describe el procedimiento que se seguirá en una investigación, incluyendo los métodos y herramientas para recopilar información. Se optó por un enfoque cuantitativo, con un estudio descriptivo y transversal, lo que ayudará en la recolección y análisis de datos y en la presentación de información sobre las características de los sujetos y procesos.

Diseño

Hernández y Mendoza (2018) indican que después de contextualizar la investigación, el siguiente paso es responder las preguntas y objetivos definidos. Para esto, se debe analizar utilizando algún diseño de investigación y verificar las hipótesis propuestas (p. 128).



Reseña del método de trabajo:

Para dar inicio, se determinó la población y de ahí, la muestra conformada por 58 docentes. La muestra fue del tipo probabilística estratificada no proporcional. El método seleccionado para el acopio de los datos, fue el cuestionario, así como la observación. Se investigó sobre el síndrome de burnout o también conocido como síndrome de desgaste profesional, en docentes de las carreras de ingeniería en: gestión empresarial, informática, industrial, electrónica, mecánica y energías renovables de turnos matutino y vespertino, se obtuvo consentimiento informado y se empleó el Maslach Burnout Inventory (MBI), (Maslach et., 1997, pp. 193-195; Maslach & Jackson, 1981, pp. 100-104; Omint. s. f.) que consta de 22 afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes de los profesionales en su trabajo y hacia los alumnos, para evaluar el desgaste profesional. Este test busca medir la frecuencia e intensidad del Burnout y evalúa tres aspectos del síndrome de Burnout.

Tabla 1 Estructura del cuestionario del síndrome de burnout

Escala	Subescala	Ítems	Valor obtenido	Indicios de Burnout
Burnout	Agotamiento emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
	Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
	Falta de realización	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

Nota, obtenido a partir de (Maslach et., 1997, pp. 193-195; Maslach & Jackson, 1981, pp. 100-104; Omint. s. f.).

Los tres elementos de las subescalas mencionados anteriormente en la Tabla 1 son: ítem 1.- Agotamiento o fatiga emocional, este mide la experiencia de sentirse emocionalmente agotado debido a los requerimientos laborales y está compuesta por 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), la puntuación más alta es 54. En cuanto al ítem 2.- Despersonalización, este mide el grado en que se manifiestan comportamientos de indiferencia y separación, contiene 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22) su puntuación máxima es 30. Finalmente, se encuentra el ítem 3.- Realización personal, el cual analiza los sentimientos de autoeficacia y satisfacción personal en el ámbito laboral, se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21), su puntuación máxima es 48. La escala tiene los siguientes rangos de medida: 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días. También se recopilaron datos generales como edad, estado civil, nivel educativo más alto y antigüedad en la universidad.

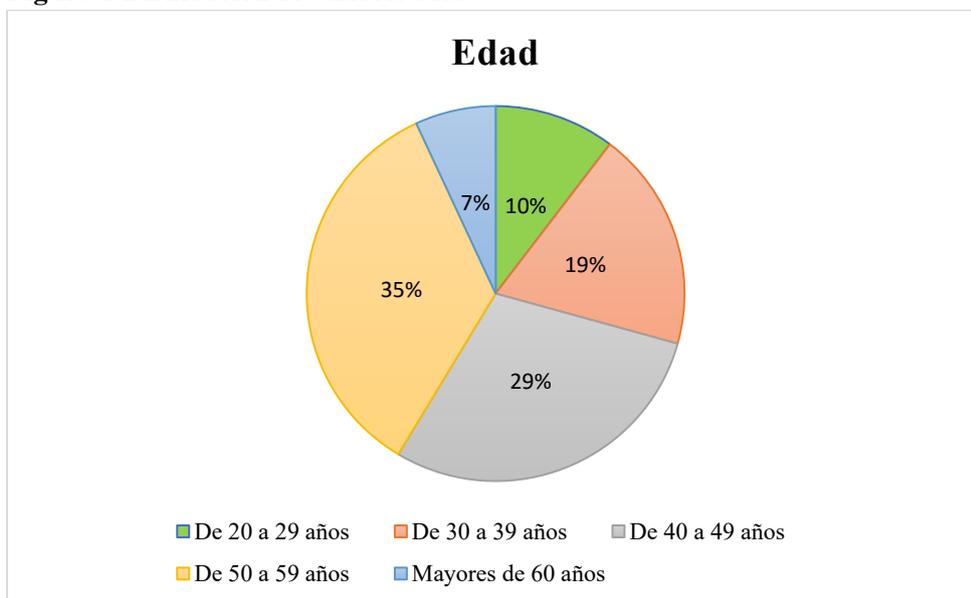


Además, el instrumento incluye información sobre las puntuaciones de los indicadores de Burnout: Agotamiento emocional (Bajo (0-18), Medio (19-26) y Alto (27-54)), despersonalización (Bajo (0-5), Medio (6-9) y Alto (10-30)) y Falta de realización (Bajo (0-33), Medio (34-39) y Alto (40-56)). En resumen, obtener una puntuación elevada en las dos primeras secciones y una baja en la última puede ser indicativo de agotamiento.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Posteriormente, se transcribieron, codificaron y analizaron los datos en el software estadístico mediante cálculo de porcentajes y ponderaciones, entre otros. Finalmente se develó la interpretación de la información como sigue:

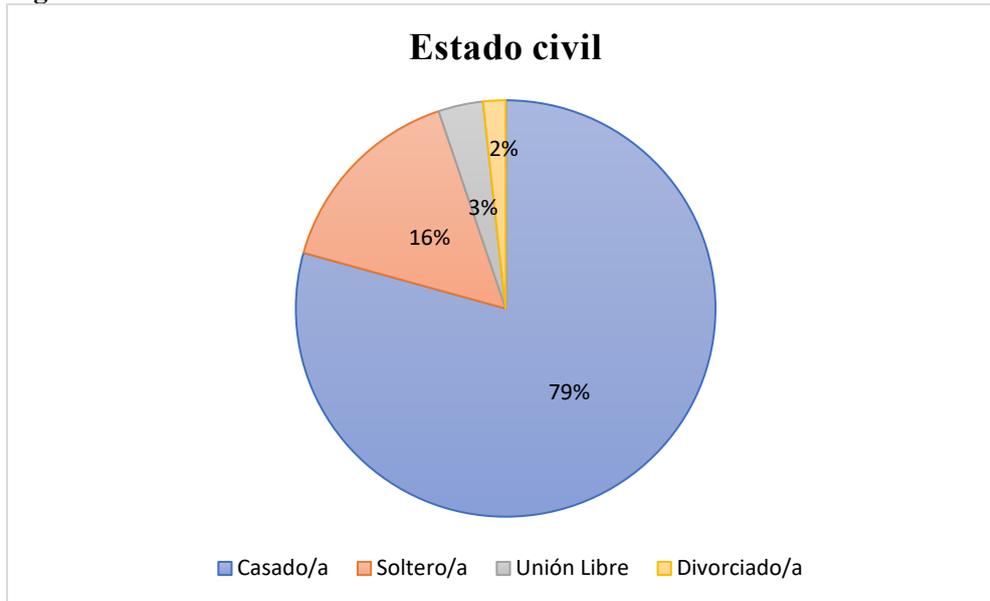
Figura 1 Distribución de variable edad



Nota, resultados de distribución de variable edad. Elaboración propia.

La Figura 1 muestra que la mayoría de los docentes tiene entre 50 y 59 años, con un 35% de la muestra (n=20). Le siguen los docentes de 40 a 49 años con un 29% (n=17), luego aquellos de 30 a 39 años con un 19% (n=11), después los de 20 a 29 años con un 10% (n=6) y, finalmente, un 7% (n=4) son mayores de 60 años.

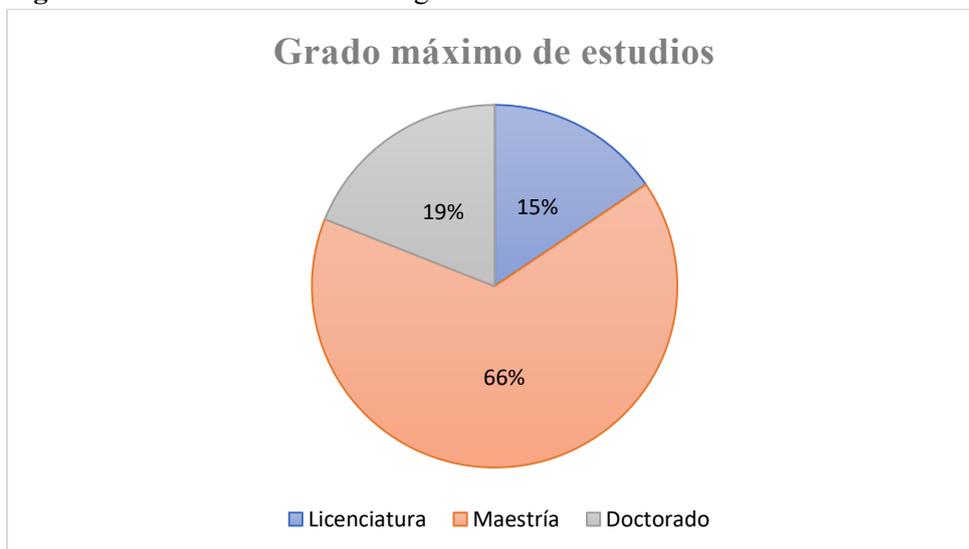
Figura 2 Distribución de variable estado civil



Nota, resultados de distribución de variable estado civil. Elaboración propia.

La Figura 2, muestra los promedios obtenidos respecto a la variable estado civil, la mayor parte de la muestra está conformada por docentes cuyo estado civil es casado(a) con el 79% (n= 46), seguido en un 16% (n= 9) de los solteros(as), luego con el 3% los que viven en unión libre (n= 2) y para finalizar los divorciados(as) con un 2% (n= 1).

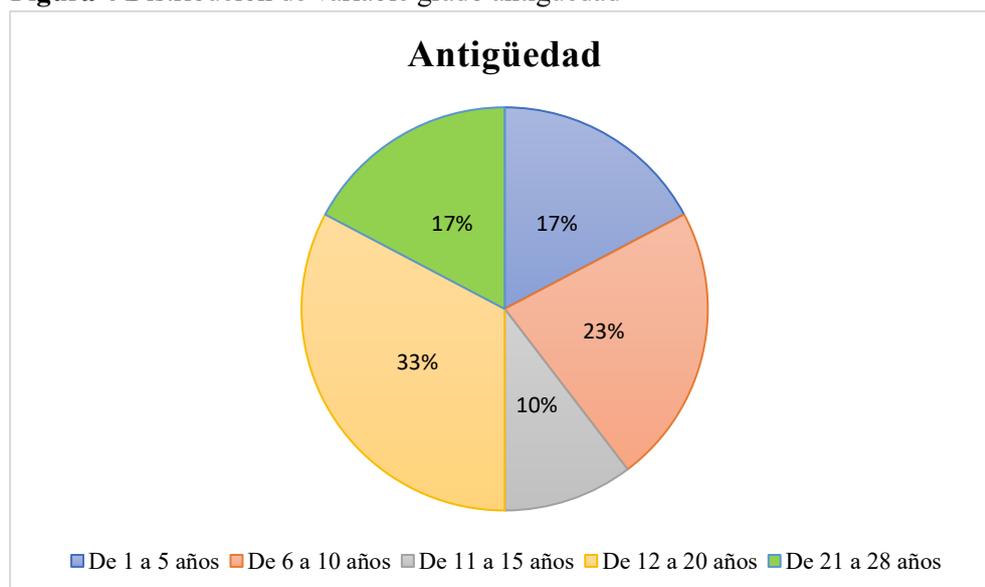
Figura 3 Distribución de variable grado máximo de estudios



Nota, resultados de distribución de variable grado máximo de estudios. Elaboración propia.

Respecto a la formación académica, la Figura 3, muestra los resultados obtenidos, donde la mayor parte de la muestra está conformada por docentes con perfil de maestría con el 66% (n= 38), mientras los docentes con formación de doctorado con un 19% (n= 11) y por ultimo los docentes con licenciatura con un 15% (n= 9).

Figura 4 Distribución de variable grado antigüedad



Nota, resultados de distribución de variable antigüedad. Elaboración propia.

Al respecto de la antigüedad dentro de la institución, la Figura 4, muestra los promedios obtenidos, en orden de mayor a menor significancia obtenida se encuentra, primeramente, los docentes con antigüedad de 12 a 20 años con el 33% (n= 19), seguido del 23% (n= 13) con 6 a 10 años, luego con un 17% (n= 10) respectivamente los de 21 a 28 años y 1 a 5 años, mientras solo el 10% (n= 6) de los docentes tienen entre 11 a 15 años.

Tabla 2 Rangos, frecuencias y porcentajes del síndrome de burnout

Escala	Subescala	Rangos	Frecuencia	%
Burnout	Agotamiento o cansancio emocional (ACE)	Puntaje Alto (27-54)	7	12.07%
		Puntaje Bajo (0-18)	47	81.03%
		Puntaje Medio (19-26)	4	6.90%
		Total	58	100%
	Despersonalización (DES)	Puntaje Alto (10-30)	8	13.8%
		Puntaje Bajo (0-5)	45	77.6%
		Puntaje Medio (6-9)	5	8.6%
		Total	58	100%
	Realización personal (REP)	Puntaje Alto (40-56)	37	63.79%
		Puntaje Bajo (0-33)	0	0%
		Puntaje Medio (34-39)	21	36.21%
		Total	58	100%

Nota, elaboración propia a partir de Omint. s. f.

En la subescala de burnout, Tabla 2, en el agotamiento o cansancio emocional de mayor a menor puntaje, el 81.03% de los docentes obtuvo un puntaje dentro del rango esperado (nivel bajo de burnout), seguido de un puntaje de 12.07% (nivel alto) y el 6.9% un puntaje en el nivel medio. En la subescala de despersonalización el puntaje bajo ocupa el 77.6%, seguido del 13.8% en puntaje alto y solo el 8.6% en nivel medio. Para finalizar, la subescala de realización personal, se ubica en el puntaje alto en un 63.79% de los docentes y con un 36.21% en puntaje medio y ningún docente obtuvo un puntaje al rango esperado (nivel bajo).

Una puntuación alta en las dos primeras secciones y una baja en la última puede señalar agotamiento. Por medio del análisis cuantitativo se puede observar que la mayoría de los docentes se encuentran en niveles bajos para agotamiento o cansancio emocional y despersonalización, lo que devela que se encuentran en el inicio del desarrollo del síntoma con alto riesgo para su manifestación. Tal como lo mencionan en su aporte, Bresó et al., (2007), el burnout es un problema que ocurre cuando hay un desbalance prolongado entre las exigencias del trabajo y la capacidad de la persona para manejarlas. En un análisis de los docentes, en el ítem realización personal en el nivel bajo, la institución no reporta estadística alguna, pero los resultados en el nivel medio posibilitan una reflexión acerca de la presencia del burnout, se encontró que el 36.21% está en un nivel medio de burnout, lo que indica un alto riesgo de desarrollo de este problema. Además, un 12.07% muestra agotamiento emocional y un 13.8% presenta despersonalización, se describen en la siguiente Tabla 3. Esto sugiere la necesidad de atención a la salud emocional de los educadores.

Tabla 3 Perfil sociodemográfico en docentes portadores del síndrome de burnout en agotamiento o cansancio emocional y despersonalización

Edad	Grado Máximo de estudios	Estado civil	Antigüedad	ACE	F	DES	F	REP	F
De 40 a 49 años	Doctorado	Casado/a	De 12 a 20 años	2	29%	0	0%	0	0%
De 50 a 59 años	Maestría	Casado/a	De 21 a 28 años	3	43%	5	71%	5	71%
De 50 a 59 años	Doctorado	Casado/a	De 12 a 20 años	1	14%	0	0%	0	0%
De 50 a 59 años	Maestría	Divorciado/a	De 12 a 20 años	1	14%	0	0%	0	0%
De 50 a 59 años	Maestría	Casado/a	De 12 a 20 años	0	0%	1	14%	1	14%
Mayores de 60 años	Maestría	Casado/a	De 11 a 15 años	0	0%	2	29%	2	29%

Nota, elaboración propia.

En cuanto al perfil de los respondientes, las variables edad, grado máximo de estudios, estado civil y antigüedad, se encontró una relación estadística significativa entre estas y la presencia del síndrome de burnout, siendo más significativa en docentes con maestría, de una edad correspondiente de 50 a 59



años, de estado civil casado(a) y con una antigüedad de 21 a 28 años en la institución con un 43% para agotamiento o cansancio emocional (ACE), y 71% para despersonalización (DES) y 71% para realización personal (REP). Seguido del 29% en agotamiento o cansancio emocional (ACE) siendo estos doctores de 40 a 49 años de edad y de 12 a 20 años de antigüedad, de estado civil casado(a). Encima un 14% también en agotamiento o cansancio emocional (ACE), con grado máximo doctorado, en edad de 50 a 59 años, con una antigüedad de 12 a 20 años, casado(a). Otro, 14% en ACE, con grado máximo maestría, en edad de 50 a 59 años, con una antigüedad de 12 a 20 años, de estado civil divorciado(a). Los resultados de despersonalización (DES) y realización personal (REP) muestran que el 14% de los participantes tiene entre 50 y 59 años, posee una maestría, está casado(a) y tiene de 12 a 20 años de antigüedad. Para finalizar, un 29% de los encuestados tiene más de 60 años, cuentan con maestría, de estado civil casado(a) y con 11 a 15 años de antigüedad.

CONCLUSIONES

Cada individuo enfrenta el estrés y la fatiga de maneras diversas. Esta investigación no tiene como objetivo ser un estudio científico, sino más bien comprender el síndrome de burnout entre los educadores y su relevancia en la institución. Aunque la influencia del síndrome es menor gracias a la organización administrativa y la dedicación de los profesores, entre otros aspectos. Sin embargo, se enfatiza en áreas de mejora sobre la necesidad de medir el estrés laboral en la institución con respecto a las puntuaciones altas y bajas encontradas con menor significancia, pero latente en la organización y que suponen un riesgo de manifestación futuro. Se proponen tácticas para disminuir el estrés, potenciar el bienestar de los docentes y abordar el exceso de trabajo y la carencia de recursos. Las soluciones deben centrarse en la gestión del estrés, así como en mejorar el ambiente laboral y el apoyo social. Se recomienda realizar investigaciones adicionales sobre el burnout en profesores, teniendo en cuenta el perfil sociodemográfico.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alvarado-Peña, L.; Amaya Saucedo, R.; Muñoz Castorena, R.; Reyes Alvarado, S.; Ramos Farroñán, E.; Sansores-Guerrero, E. (2023). Síndrome de burnout en profesores universitarios de latinoamérica: una revisión de literatura. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(3), 802-818. www.doi.org/10.36390/telos253.15



- Avalos, M. L., Ramírez, J. C., & Colunga, M. J. (2022). Estrés laboral, salud mental y disponibilidad tecnológica en una muestra mexicana de docentes universitarios. *Uaricha, Revista De Psicología*, 20(Monográfico), 43-57. https://www.revistauaricha.umich.mx/ojs_uaricha/index.php/urp/article/view/643
- Bresó, E. & Salanova, M. & Schaufeli, W. & Nogareda, C. (2007). Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición. at: <https://www.researchgate.net/publication/46687214>
- Cárdenas, M., Méndez, L. M. y González, M. T. (2014). Desempeño, estrés, burnout y variables personales de los docentes universitarios. *Educere*, 18(60), 289-302. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35631743009>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2007). Preditores da Síndrome de Burnout em professores. *Psicologia Escolar e Educacional*, 11(1), 101-110. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572007000100010&lng=pt&tlng=pt.
- Chávez, H. del C. ., Chávez, G. ., Parra, R. R. ., & Hernández, J. . (2018). Síndrome de Burnout en el Personal Docente de la Unidad Académica del Norte del Estado de Nayarit. *EDUCATECONCIENCIA*, 19(20), 6–17. <https://doi.org/10.58299/edu.v19i20.55>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Deep, Promethi Das & Ghosh, Nitu & Chen, Cindy (Yixin). (2025). Faculty Burnout in Higher Education: Effects on Student Engagement, Learning Outcomes, and Artificial Intelligence-Driven Institutional Responses. *Journal of Educational and Developmental Psychology*. 15(1), pp. 29-29. <http://dx.doi.org/10.5539/jedp.v15n1p29>
- Edu-Valsania, S.; Laguía, A.; Moriano, J.A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>



- Garcés-Delgado, Y., García-Álvarez, E., López-Aguilar, D., & Álvarez-Pérez, P. R. (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://doi.org/10.15366/reice2023.21.3.003>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw-Hill.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Karasek, R. A. (1979). *Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. doi:10.2307/2392498
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2007). Banishing burnout: Six strategies for improving your relationship with work. Jossey-Bass. https://www.researchgate.net/publication/303791742_Burnout
- Marrau, C. M., (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, V(10), 53-68. <https://www.redalyc.org/pdf/184/18401004.pdf>
- Maslach, C. & Jackson, S. E. & Leiter, M.. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual. https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual
- 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>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory (MBI)* [PDF]. <https://different.hr/wp-content/uploads/2020/05/Maslach-Burnout-Inventory-MBI.pdf>
- Montgomery, C., & Rupp, A. A. (2005). A Meta-analysis for Exploring the Diverse Causes and Effects of Stress in Teachers. *Canadian Journal of Education*, 28(3), 458–486. <https://doi.org/10.2307/4126479>
- Olivares, V.. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Omint. (s. f.). *Cuestionario Burnout interactivo* [PDF]. <https://www.omint.com.ar/website2/Portals/0/images/news-prestadores/CUESTIONARIO-BURNOUT-INTERACTIVO.PDF>



- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Clasificación Internacional de Enfermedades para estadísticas de morbilidad y mortalidad (11.ª ed.)*. <https://icd.who.int/browse/2025-01/mms/es#129180281>
- Padilla, M. A., & Thompson, J. N. (2015). *Burning Out Faculty at Doctoral Research Universities. Stress and Health, 32(5)*, 551–558. doi:10.1002/smi.2661
- Palmer, L., Prince, R., Medina, C., Figueroa, M., López, R., & Rodríguez, G. (2016). Prevalencia del síndrome de burnout en docentes de la Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo, 17(3)*, 36-40. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/54>
- Psychosocial Safety Climate Global Observatory. (2025). *Increasing psychosocial risks and burnout in Australian university staff: 2020–2024 report*. Informe presentado al Senate Inquiry into University Governance. <https://www.unisa.edu.au/media-centre/Releases/2024/uni-sector-scores-poor-report-card-when-it-comes-to-workplace-health/>
- Rodríguez, R., & Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1)*, 72-88. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Rojas-Solís, J. L., Totolhua-Reyes, B. A., & Rodríguez-Vásquez, D. J. (2021). Burnout síndrome in Latin-American higher education professors: A systematic review. *ESPIRAL. CUADERNOS DEL PROFESORADO, 14(29)*. <https://doi.org/10.25115/ecp.v14i29.4657>
- Saborío, L., & Hidalgo Mrillo, L. F.. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica, 32(1)*, 119-124. Retrieved June 12, 2025, from http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., (2005). Burnout en profesores: Una perspectiva social del intercambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 21(1-2)*, 15-35. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039002.pdf>



- Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265-279. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4458/6561>
- Toldos, M. de la P., & Rojas Solís, J. L. (2024). Síndrome del burnout en docentes de una universidad privada en México [Ponencia]. *NODOS* 2024. <https://nodos.org/ponencia/sindrome-del-burnout-en-docentes-de-una-universidad-privada-en-mexico/>
- Treviño-Reyes, R., Segovia-Romo, A., & Mendoza-Gómez, J. (2019). *Factores relacionados con el burnout en las organizaciones*. Facultad de Contaduría Pública y Administración, Universidad Autónoma de Nuevo León.
- tts, J., & Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: A systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33–50. <https://doi.org/10.1080/00131881.2011.552235>
- Westman, M. (2002), "Crossover of stress and strain in the family and workplace", Perrewe, P.L. and Ganster, D.C. (Ed.) *Historical and Current Perspectives on Stress and Health (Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 2)*, pp. 143-181. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(02\)02004-8](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(02)02004-8)

