



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.

ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea)

Volumen Especial Cuidado Integral y Atención Primaria en Enfermería 2026

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE ENFERMERÍA

**PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS ASSOCIATED
WITH BURNOUT SYNDROME IN UNIVERSITY
NURSING TEACHERS**

Dayanara Estefanía Vélez Motoche

Universidad Técnica de Machala, Ecuador

Eduarda Camila Arica Arias

Universidad Técnica de Machala, Ecuador

Laura Geanella Román Relica

Universidad Técnica de Machala, Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10iC.%20Salud.22898

Factores de Riesgo Psicosociales Asociados al Síndrome de Burnout en Docentes Universitarios de Enfermería

Dayanara Estefanía Vélez Motoche¹dvelez4@utmachala.edu.ec<https://orcid.org/0009-0006-5718-8093>Universidad Técnica de Machala
Ecuador**Eduarda Camila Arica Arias**earica2@utmachala.edu.ec<https://orcid.org/0009-0004-7275-0246>Universidad Técnica de Machala
Ecuador**Laura Geanella Román Relica**lgroman@utmachala.edu.ec<https://orcid.org/0000-0002-5189-1785>Universidad Técnica de Machala
Ecuador

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue identificar y analizar los factores de riesgo psicosociales asociados al síndrome de burnout en docentes universitarios de la carrera de Enfermería de la Universidad Técnica de Machala. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo, transversal y correlacional, y se aplicó un enfoque censal a una población de 52 docentes. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory–General Survey (MBI-GS), complementado con variables sociodemográficas, y el análisis se realizó mediante estadística descriptiva, empleando frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central. Los resultados evidenciaron niveles bajos de agotamiento emocional y despersonalización, así como niveles altos de realización personal, lo que refleja una adecuada salud ocupacional y una percepción positiva del desempeño profesional. No obstante, se identificó un grupo reducido de docentes que manifestó signos de desgaste emocional y percepciones limitadas sobre el apoyo institucional ante problemas emocionales. En conclusión, aunque el perfil general de los docentes es favorable y resiliente, los hallazgos sugieren la necesidad de fortalecer las estrategias organizacionales de apoyo psicosocial para prevenir el desarrollo del síndrome de burnout y garantizar la sostenibilidad del bienestar laboral a largo plazo.

Palabras clave: síndrome de Burnout, factores de riesgo psicosocial, docentes universitarios, enfermería, salud ocupacional

¹ Autor principal

Correspondencia: dvelez4@utmachala.edu.ec

Psychosocial risk Factors Associated with Burnout Syndrome in University Nursing Teachers

ABSTRACT

The objective of this study was to identify and analyze the psychosocial risk factors associated with burnout syndrome in university professors in the Nursing program at the Technical University of Machala. The research was conducted using a quantitative approach, with a descriptive, cross-sectional, and correlational design, and a census approach was applied to a population of 52 professors. Data was collected using the Maslach Burnout Inventory–General Survey (MBI-GS), supplemented with sociodemographic variables, and the analysis was performed using descriptive statistics, employing frequencies, percentages, and measures of central tendency. The results showed low levels of emotional exhaustion and depersonalization, as well as high levels of personal accomplishment, reflecting adequate occupational health and a positive perception of professional performance. However, a small group of professors was identified who exhibited signs of emotional exhaustion and limited perceptions of institutional support for emotional problems. In conclusion, although the overall profile of faculty members is favorable and resilient, the findings suggest the need to strengthen organizational strategies for psychosocial support to prevent the development of burnout syndrome and ensure the long-term sustainability of workplace well-being.

Keywords: Burnout syndrome, psychosocial risk factors, university faculty, nursing, occupational health

*Artículo recibido 15 enero 2026
Aceptado para publicación: 15 febrero 2026*



INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout o desgaste profesional se define como consecuencia de la tensión ocupacional prolongada que no ha sido manejada eficazmente. Se distingue por tres aspectos: sensaciones de fatiga, o falta de vitalidad; mayor alejamiento psicológico, en relación con la actividad laboral, o percepciones de pesimismo o desdén vinculados con dicha actividad; y disminución en la competencia laboral (Organización Mundial de la Salud, 2019).

En palabras de Gurumendi, et al. (2021) este trastorno afecta principalmente a las ocupaciones que ofrecen atención especializada a una audiencia específica, por esta razón, se ha determinado su frecuencia en los profesionales vinculados en el ámbito sanitario, como personal de enfermería y doctores.

No obstante, también se ha venido analizando su efecto en la comunidad docente de los distintos grados enseñanza, así como en instructores deportivos, vigilantes de centro de rehabilitación o cárceles, asistentes de adultos mayores, interventores sociales, gestores, gerentes del orden y personal militar (Gurumendi, et al., 2021).

Partiendo desde este punto, Rojas et al, (2021) explican que la docencia universitaria ha sido considerada como una labor agobiante que conlleva consecuencias en el bienestar psicológico, corporal y en la ejecución ocupacional de los docentes, quienes igualmente enfrentan una elevada probabilidad de manifestar agotamiento emocional (AE), el cual constituye un hecho colectivo que refleja conflictos dentro del rendimiento profesional, particularmente en quienes interactúan con personas, como ocurre en el ámbito pedagógico.

A escala global, el síndrome de desgaste profesional en educadores es identificado como una problemática en expansión que compromete la salud emocional y física del cuerpo docente, afectando de manera desfavorable su bienestar integral, la calidad del proceso de enseñanza y su eficiencia laboral (López y Zacarías, 2020). En palabras de Bombón et al, (2024) el burnout se considera una condición vinculada al ámbito laboral, destacando un incremento considerable en su aparición durante las últimas décadas, tanto en naciones industrializadas como en aquellas en desarrollo, y se calcula que aproximadamente el 40% de la población laboral activa ha experimentado manifestaciones asociadas a este trastorno.



Contextualizando a nivel nacional, el burnout profesional en el personal docente en Ecuador muestra una frecuencia importante, especialmente dentro del sector universitario estatal, aunque existen diferencias dependiendo del nivel educativo y el entorno (Ramos, et al, 2020). En el caso de profesores de instituciones públicas de Ecuador de un nivel Superior, una investigación realizada con 399 participantes reveló el 30, 8% padece de este síndrome, un 14, 5%, se encuentra en situación de riesgo, y el 54, 6%, no presenta signos del mismo. La categoría más impactada es la fatiga emocional, seguida por la despersonalización y una baja percepción de logro personal (Manzano, 2020).

Es por esta razón que el presente trabajo investigativo tiene como objetivo identificar y analizar los factores de riesgos psicosociales asociados al síndrome de Burnout, en docentes universitarios de enfermería, con el fin de comprender su impacto en la salud mental y el desempeño profesional.

Síndrome de burnout

Autores como Pujol, et al. (2024) definen al síndrome de burnout como una afección que sucede a causa de la tensión prolongada en el ámbito ocupacional que no se ha gestionado de forma efectiva. De forma similar Giler, et al. (2022) explican que la caracterización más reconocida de este síndrome es la teoría formulada por Maslach y Jackson, describiéndolo como la alteración de tres dimensiones en la que el empleado manifiesta agotamiento afectivo, desapego o tratos, sarcástico y postura desfavorable hacia los usuarios, así como una escasa autorrealización.

Desde el punto de vista de Del Valle y Guedez (2021), usualmente el Burnout aparece en individuos cuyas ocupaciones demandan un elevado contacto interpersonal, por esta razón, quienes cumplen extensas horas de servicio tienden a ser más vulnerables e incurrir en fallos durante actividades monótonas, reiteradas o que exigen concentración prolongada.

Los componentes característicos de este síndrome son la fatiga emocional, la deshumanización y la baja autorrealización en el trabajo (Tarco, et al., 2022). La fatiga emocional se manifiesta como una disminución progresiva de la energía y la motivación; la deshumanización se refleja en un cambio negativo de las actitudes y de acciones hacia los demás, marcado por irritabilidad y pérdida de interés por las tareas. Por último, la baja autorrealización implica una percepción negativa sobre las propias capacidades y logros, acompañada de una sensación de ineficacia en el desempeño laboral (Del Valle y Guedez, 2021).



Factores de riesgos psicosociales en docentes universitarios

Resulta innegable la relevancia de la enseñanza universitaria en la preparación de profesionales en el impulso del desarrollo científico y tecnológico de cualquier nación, sin embargo, las amenazas vinculadas a esta labor, implican riesgos que deben ser examinados, evaluados, prevenidos y reducidos, ya que inciden de manera directa a la persona y en el proceso formativo (Carranco, Pando, y Aranda, 2020).

Se denomina factores de riesgo a la combinación de la frecuencia y probabilidad que pueden derivarse de la materialización de un peligro (Carranco, Pando, y Aranda, 2020). De forma similar, Valencia y Rivera (2023) describen a estos términos como una amenaza potencial a la salud del trabajador, la cual es originada por una desarmonía entre el trabajador, la actividad y las condiciones inmediatas de trabajo, que pueden materializarse y concentrarse en daños ocupacionales.

Desde la perspectiva de Díaz y Anaya (2023) el burnout se origina a partir del estrés laboral y de características amenazantes en entorno de trabajo, de las demandas que la persona no logra satisfacer o de la insuficiencia de recursos para cubrir sus necesidades. Partiendo desde este punto, Rojas (2021) menciona que el entorno físico, social y cultural influye en la percepción que el individuo tiene tanto de los recursos como de las exigencias laborales, aspectos que, a su vez, se ven modulados por la personalidad, el grado de ajuste persona-entorno y el apoyo social disponible.

Con respecto a este tema, previamente otros autores ya habían resaltado el papel neuroendocrino del estrés y han propuesto que una de las particularidades de las emociones asociadas a este es el afrontamiento o autorregulación, los cuales dependen de la evaluación cognitiva que realiza el individuo (Díaz y Anaya, 2023)

Consecuencias del burnout en docentes universitarios de enfermería

En este sentido, esta manifestación ha incrementado progresivamente y, junto con ello sus repercusiones en el profesorado universitario, quienes, debido a la índole de sus funciones, están expuestos a demandas mentales originadas por el volumen y la variedad de actividades que deben realizar (Pujol, Foutel, y Porta, 2020).



METODOLOGÍA

El presente artículo se enmarca dentro de un diseño cuantitativo, descriptivo y transversal, puesto que se busca analizar los factores de riesgos psicosociales que se relacionan con el síndrome de Burnout en docentes universitarios de enfermería. Este enfoque permite no sólo identificar la prevalencia del síndrome, sino también establecer posibles vínculos entre las dimensiones del Burnout y las condiciones laborales que influyen en su desarrollo.

La población de referencia estuvo conformada por 52 docentes universitarios de la carrera de Enfermería de la Universidad Técnica de Machala, incluyendo docentes titulares, ocasionales y técnicos docentes. Dado que se obtuvo respuesta del total de la planta docente, no fue necesario aplicar un procedimiento de muestreo, por lo que el estudio se desarrolló bajo un enfoque censal.

Se incluyeron en el estudio aquellos docentes con al menos un año de experiencia en la enseñanza universitaria dentro de la carrera de Enfermería, quienes aceptaron participar voluntariamente y completaron el cuestionario en su totalidad. No se registraron pérdidas muestrales ni cuestionarios incompletos, por lo que no se excluyó a ningún participante durante el proceso de recolección de datos. La recolección de la información se realizó mediante la aplicación del cuestionario breve de adaptación del Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS), instrumento ampliamente utilizado y validado en diferentes contextos laborales y académicos. Dicho cuestionario evalúa las tres dimensiones centrales del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Pontes, y otros, 2023).

La escala utilizada es de tipo likert, lo que permite determinar la frecuencia con la que los docentes experimentan síntomas relacionados con el Burnout, por lo tanto, también fue importante incorporar preguntas socio demográficas como edad, sexo, años de experiencia docente, carga horaria y tipo de contrato, con el fin de explorar posibles factores de riesgos psicosocial vinculados con el síndrome.

El análisis de los resultados se efectúa de manera sencilla y descriptiva, a través de cálculos de frecuencia y porcentajes que permitieron identificar la prevalencia del síndrome de Burnout y de cada una de sus dimensiones, y de igual manera, se utilizaron medidas de tendencia central como la media y la mediana, con el propósito de resumir los puntajes obtenidos en el cuestionario.



Para explorar posibles relaciones entre las características sociodemográficas y la presencia de Burnout se realizaron comparaciones simples mediante tablas cruzadas y observación de tendencias generales, sin recurrir a pruebas estadísticas avanzadas.

Y, por último, se cumplieron todas las consideraciones éticas correspondientes de la investigación, ya que se respetaron los principios establecidos en la normativa ecuatoriana vigente en la materia de investigación con seres humanos y además se garantizó en todo momento el anonimato, la confidencialidad y la participación voluntaria de los docentes, asegurando que su información fuera utilizada únicamente con fines académicos y científicos.

RESULTADOS

Después de un análisis detallado de las encuestas aplicadas a 52 participantes en un programa SPSS se pudo determinar lo siguiente:

Dimensión de agotamiento emocional

Los resultados evidencian que, en general, los docentes universitarios de la carrera de Enfermería presentan niveles bajos de agotamiento emocional, ya que en la mayoría de los ítems predominaron las respuestas ubicadas en los niveles 1 y 2 de la escala Likert (nunca y pocas veces).

En el ítem “Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo”, el 46,2 % de los participantes indicó nivel 1 y el 34,6 % nivel 2, lo que muestra que más del 80 % de los docentes no experimenta con frecuencia sentimientos de defraudación emocional en su labor. De manera similar, en el ítem “Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado”, el 53,8 % respondió nivel 1 y el 23,1 % nivel 2, evidenciando una baja percepción de agotamiento al inicio de la jornada laboral.

Respecto al cansancio asociado al contacto continuo con personas, el ítem “Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa” presentó un 63,5 % en nivel 1 y un 23,1 % en nivel 2, mientras que solo el 1,9 % reportó el nivel más alto.

Asimismo, el ítem “Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa” reflejó el mayor predominio de nivel 1, con un 78,8 %, lo que sugiere que la interacción directa no constituye una fuente significativa de desgaste emocional para la mayoría de los docentes.

En relación con el desgaste y la frustración laboral, el 53,8 % de los encuestados indicó nivel 1 y el 34,6 % nivel 2 en el ítem “Siento que mi trabajo me está desgastando”, mientras que en “Me siento frustrado por el trabajo” el 65,4 % se ubicó en nivel 1. Estos resultados confirman que los sentimientos de desgaste y frustración son poco frecuentes en la población estudiada.

Finalmente, en el ítem “Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades”, el 67,3 % de los docentes manifestó nivel 1 y el 28,8 % nivel 2, evidenciando que la mayoría no percibe encontrarse al límite de sus capacidades laborales.

Dimensión de despersonalización

Los resultados obtenidos en la dimensión de despersonalización evidencian que los docentes universitarios de la carrera de Enfermería presentan niveles bajos de actitudes despersonalizadas, ya que en todos los ítems predominan ampliamente las respuestas correspondientes al nivel 1 de la escala Likert (nunca), seguido del nivel 2 (pocas veces).

En el ítem “Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales”, el 88,5 % de los participantes se ubicó en el nivel 1 y solo el 1,9 % reportó el nivel 4, sin registrarse respuestas en el nivel 5, lo que indica una escasa presencia de trato impersonal hacia las personas atendidas.

De manera similar, en el ítem “Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente”, el 90,4 % de los docentes señaló nivel 1, mientras que únicamente el 3,8 % se ubicó en el nivel 5, evidenciando una alta preocupación y sensibilidad profesional frente a las necesidades de los demás.

Respecto al endurecimiento emocional, el 55,8 % de los encuestados manifestó nivel 1 y el 34,6 % nivel 2 en el ítem “Siento que me he hecho más duro con la gente”. Asimismo, en el ítem “Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente”, el 65,4 % indicó nivel 1 y el 26,9 % nivel 2, aunque un 7,7 % reportó nivel 5, lo que sugiere que, si bien la despersonalización es baja en general, existe un grupo reducido que percibe endurecimiento emocional elevado.

Finalmente, en el ítem “Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas”, el 71,2 % se ubicó en nivel 1 y el 26,9 % en nivel 2, lo que indica que la mayoría de los docentes no percibe con frecuencia actitudes de culpabilización por parte de las personas a las que atienden.

Dimensión de realización personal

Los resultados obtenidos en la dimensión de realización personal muestran niveles altos de percepción de competencia, eficacia y satisfacción profesional entre los docentes universitarios de la carrera de Enfermería. En la mayoría de los ítems se observa un claro predominio de las respuestas ubicadas en los niveles 4 y 5 de la escala Likert (muchas veces y siempre).

En el ítem “Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender”, el 63,5 % de los docentes se ubicó en el nivel 5 y el 19,2 % en el nivel 4, lo que evidencia una alta capacidad de comprensión y empatía hacia las personas atendidas. De manera similar, el 53,8 % de los participantes manifestó nivel 5 en el ítem “Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender”, mientras que el 26,9 % se ubicó en nivel 4, reflejando una percepción positiva de eficacia profesional.

Asimismo, en el ítem “Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo”, el 61,5 % de los docentes indicó nivel 5 y el 15,4 % nivel 4, lo que sugiere que la mayoría percibe su labor como socialmente valiosa y significativa. En cuanto a la energía laboral, el ítem “Me siento muy enérgico en mi trabajo” presentó una mayor dispersión de respuestas; sin embargo, el 40,4 % se ubicó en el nivel 5 y el 11,5 % en el nivel 4, indicando que una proporción importante de docentes mantiene altos niveles de vitalidad en el desempeño de sus funciones.

Por otro lado, el ítem “Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo” mostró los valores más altos de esta dimensión, con un 69,2 % de respuestas en el nivel 5 y un 15,4 % en el nivel 4, evidenciando una alta percepción de habilidades socioemocionales y clima laboral positivo. De igual forma, en “Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo”, el 69,2 % de los participantes se ubicó en el nivel 5, lo que refuerza la satisfacción profesional asociada al ejercicio docente.

Finalmente, en el ítem “Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada”, aunque se mantiene un predominio del nivel 5 (36,5 %), se observa una mayor distribución de respuestas en los niveles 1, 2 y 3, lo que sugiere que, si bien existe una percepción positiva general, aún se identifican oportunidades de mejora en el abordaje institucional de los aspectos emocionales.

DISCUSIÓN

El propósito de este estudio fue analizar las dimensiones del síndrome de Burnout en docentes universitarios en la carrera de Enfermería de la Universidad Técnica de Machala, donde los hallazgos principales revelan una población con bajos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, junto con una alta percepción de realización personal. Estos resultados contrastan, y en algunos puntos, convergen con la literatura reciente en el contexto latinoamericano.

En relación con el Agotamiento Emocional, los resultados de este estudio muestran que más del 80% de los docentes no experimenta sentimientos de defraudación emocional frecuentes. Esta baja prevalencia de agotamiento coincide significativamente con lo reportado por Humani, Torres, y Pérez, (2022) quienes en su estudio con docentes de salud en Perú halló una escala baja de burnout (43.5%). De igual manera, se alinea con la tendencia identificada por Navarrete, et al. (2024) quienes destacan que Ecuador presenta promedios de agotamiento emocional (33.25%) significativamente menores que el promedio general latinoamericano.

En cuanto a la Despersonalización, los niveles detectados son muy bajos; por ejemplo, el 90.4% de los participantes reportó que "nunca" siente indiferencia hacia sus beneficiarios. Este dato refuerza lo hallado por Chuga, et al. (2023) en una muestra similar de docentes de enfermería en Quito, donde a pesar de que un 17% presentaba el síndrome consolidado, la mayoría se mantenía fuera de los niveles críticos de cinismo. Esta baja despersonalización sugiere que, en el área de enfermería, el componente vocacional y la ética del cuidado actúan como un factor protector contra el endurecimiento emocional. La dimensión de Realización Personal mostró los puntajes más altos, con un 69.2% de los docentes sintiendo que consiguen metas valiosas y crean climas agradables. Este hallazgo es consistente con la investigación de Navarrete, et al. (2024), quien posiciona a los docentes en Ecuador con un nivel superior en la escala de realización personal (45.5%) en comparación con otros países como Chile o Colombia.

Asimismo, Humani, Torres, y Pérez, (2022) reportaron que la eficacia profesional se mantiene alta (46.6%) en docentes de ciencias de la salud, lo cual valida nuestra observación de que el ejercicio docente en esta área específica tiende a generar una alta satisfacción, a pesar de las presiones del entorno.



Un punto de análisis crítico surge al observar que, aunque los niveles son bajos, un pequeño porcentaje de esta muestra reportó sentirse "al límite" o "endurecido emocionalmente" (7.7% en niveles altos). Esto resuena con la advertencia de Chuga, et al., (2023) quienes identificaron que el 30% de los docentes de enfermería posee un "alto riesgo" de desarrollar el síndrome, recomendando políticas de prevención tangibles.

A diferencia de lo planteado por Humani, Torres, y Pérez (2022), quienes encontraron que el burnout estaba influenciado significativamente por el género y la edad (especialmente en mayores de 54 años), los resultados del presente estudio parecen converger más con Chuga, et al. (2023) quien no encontró una correlación estadísticamente significativa entre la edad o los años de servicio y las dimensiones del agotamiento profesional.

Esto sugiere que el bienestar emocional en los docentes de enfermería podría depender más de factores intrínsecos al clima laboral y el manejo de problemas emocionales institucionales, punto que en nuestro estudio mostró una oportunidad de mejora, ya que solo el 36.5% percibe un tratamiento adecuado de dichos problemas.

ILUSTRACIONES, TABLAS, FIGURAS.

Tabla 1. Frecuencia de la dimensión de Agotamiento Emocional.

Ítem	1 nivel	2 nivel	3 nivel	4 nivel	5 nivel
Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	24 (46.2%)	18 (34.6%)	7 (13.5%)	3 (5.8%)	0 (0.0%)
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	19 (36.5%)	12 (23.1%)	10 (19.2%)	7 (13.5%)	4 (7.7%)
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	28 (53.8%)	12 (23.1%)	8 (15.4%)	3 (5.8%)	0 (0.0%)
Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	33 (63.5%)	12 (23.1%)	6 (11.5%)	0 (0.0%)	1 (1.9%)
Siento que mi trabajo me está desgastando	28 (53.8%)	18 (34.6%)	4 (7.7%)	1 (1.9%)	1 (1.9%)
Me siento frustrado por el trabajo	34 (65.4%)	14 (26.9%)	3 (5.8%)	1 (1.9%)	0 (0.0%)
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	28 (53.8%)	12 (23.1%)	6 (11.5%)	4 (7.7%)	2 (3.8%)
Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	41 (78.8%)	5 (9.6%)	5 (9.6%)	1 (1.9%)	0 (0.0%)
Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	35 (67.3%)	15 (28.8%)	0 (0.0%)	1 (1.9%)	1 (1.9%)

Nota. Elaborado por las autoras.



Tabla 2. Tabla de frecuencia de la dimensión Despersonalización.

Ítem	1 nivel	2 nivel	3 nivel	4 nivel	5 nivel
Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales	46 (88.5%)	2 (3.8%)	3 (5.8%)	1 (1.9%)	0 (0.0%)
Siento que me he hecho más duro con la gente	29 (55.8%)	18 (34.6%)	4 (7.7%)	1 (1.9%)	0 (0.0%)
Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	34 (65.4%)	14 (26.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (7.7%)
Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente	47 (90.4%)	3 (5.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (3.8%)
Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas	37 (71.2%)	14 (26.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.9%)

Nota. Elaborado por las autoras.

Tabla 3. Tabla de frecuencia de la dimensión Realización Personal.

Ítem	1 nivel	2 nivel	3 nivel	4 nivel	5 nivel
Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender	4 (7.7%)	4 (7.7%)	1 (1.9%)	10 (19.2%)	33 (63.5%)
Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender	5 (9.6%)	2 (3.8%)	3 (5.8%)	14 (26.9%)	28 (53.8%)
Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo	4 (7.7%)	5 (9.6%)	3 (5.8%)	8 (15.4%)	32 (61.5%)
Me siento muy enérgico en mi trabajo	6 (11.5%)	8 (15.4%)	11 (21.2%)	6 (11.5%)	21 (40.4%)
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	2 (3.8%)	4 (7.7%)	2 (3.8%)	8 (15.4%)	36 (69.2%)
Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	6 (11.5%)	5 (9.6%)	2 (3.8%)	11 (21.2%)	28 (53.8%)
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	2 (3.8%)	6 (11.5%)	4 (7.7%)	4 (7.7%)	36 (69.2%)
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	9 (17.3%)	10 (19.2%)	9 (17.3%)	5 (9.6%)	19 (36.5%)

Nota. Elaborado por las autoras

Tabla 4. Matriz comparativa de resultados.

Dimensión	Resultados Presentes	Romero (2022)	Navarrete (2024)	Humani (2022)
Agotamiento	Muy Bajo (Predominio Nivel 1)	17% presencia SAP	Bajo en Ecuador (33.25%)	Bajo (43.5%)
Despersonalización	Muy Baja (90.4% nivel 1)	Baja prevalencia general	Nivel inferior al promedio	Baja/Cínismo (60.3%)
Realización	Muy Alta (69.2% nivel 5)	No correlacionada con edad	Muy Alta en Ecuador (45.5%)	Alta (46.6%)

Nota. Elaborado por las autoras.

CONCLUSIONES

Se concluye que los docentes universitarios de la carrera de enfermería de la Universidad Técnica de Machala evidencian un buen nivel de seguridad y salud en el ámbito laboral, caracterizada por niveles mínimos y agotamiento emocional y una ausencia casi total de despersonalización, lo que demuestra una sólida, resiliencia y compromiso ético hacia sus beneficiarios.

El bienestar del personal docente se explica principalmente por su alto nivel de realización personal reflejado en la confianza en sus propias capacidades y en la satisfacción que sienten en el reconocer el impacto positivo de su trabajo educativo, no obstante, se evidencia un nivel bajo de vulnerabilidad en el apoyo institucional frente a dificultades emocionales, lo que indica que, aunque el panorama general es favorable y optimista, resulta necesario reforzar las estrategias de acompañamiento organizacional para asegurar que la satisfacción laboral se mantenga de forma sostenida en el tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bombón, J., Bombón, H., & Arellano, O. (2024). Impacto del Síndrome de Burnout en la productividad laboral de los docentes de la Unidad Educativa Nuevo Mundo, Ambato 2024. *Religacion*, 10(44), 1-45. Obtenido de <https://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/download/1347/1746/>
- Carranco, S., Pando, M., & Aranda, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *Recimundo*, 4(1), 316-331. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402299>



- Chuga, J., Irazabal, E., Chuga, N., & Chuga, M. (2023). Síndrome de Burnout en los Docentes Universitarios de Enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 671-689. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7753>
- Díaz, D., & Anaya, A. (2023). Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades: revisión sistemática. *Revista iberoamericana de educación superior*, XIII(38), 182-203. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v13n38/2007-2872-ries-13-38-182.pdf>
- Giler, R., Loor, G., Urdiales, S., & Villavicencio, M. (2022). Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 352-374. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383520>
- Gurumendi, I., Panuncio, A., Calle, M., & Borja, M. (2021). Síndrome burnout en docentes universitarios. *RECIMUNDO*, 5(3), 205-219. Obtenido de <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1246/1769>
- Humani, P., Torres, M., & Pérez, E. (2022). Predictors of Burnout Syndrome in university professors: an exploratory factor analysis. *Enfermería Global*, 21(67), 1-14. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412022000300050&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- López, E., & Zacarías, H. (2020). Síndrome de burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 11(2), 136-41. Obtenido de <https://revistas.udh.edu.pe/udh/article/view/50/43>
- Manzano, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642020000400012&script=sci_abstract
- Navarrete, J., Jiménez, V., Martínez, M., Patiño, J., & Trejo, A. (2024). Estudio de factores de prevalencia del síndrome de Burnout en Docentes de educación Superior en Latinoamérica. *Amazonia Investiga*, 13(84), 1-15. Obtenido de <https://www.amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/2913>



- Organizacion Mundial de la Salud. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Obtenido de <http://who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Pontes, J., Horacio, R., Souza, P., Diniz, C., Filgueira, C., & Lima, J. (2023). Uso del Inventario de Burnout de Maslach entre profesionales de la salud pública: Revisión del alcance. *JMIR Publications*, 10, 1-13. Obtenido de <https://mental.jmir.org/2023/1/e44195/>
- Pujol, A., Valerio, G., Vaquero, P., & Catala, F. (2024). Prevalencia del síndrome de burnout en médicos que trabajan en Espana: ~ revisión sistemática y metaanálisis. *Gaceta Sanitaria*, 38, 1-9. Obtenido de [https://pdf.sciencedirectassets.com/277692/1-s2.0-S0213911123X0003X/1-s2.0-S0213911124000311/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEK%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIQDUGaSLnf7%2B5zEU1LFi9AORl01QZzMYKtguWsfZOJR3wIglI6T%2F8D](https://pdf.sciencedirectassets.com/277692/1-s2.0-S0213911123X0003X/1-s2.0-S0213911124000311/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEK%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIQDUGaSLnf7%2B5zEU1LFi9AORl01QZzMYKtguWsfZOJR3wIglI6T%2F8D)
- Pujol, L., Foutel, M., & Porta, L. (2020). Riesgos Psicosociales en la Profesión Académica; un análisis interpretativo del discurso de docentes universitarios argentinos. *Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*(33), 161-170. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7116134>
- Ramos, M., Alfonso, I., Peñafiel, K., Macías, E., & Labrada, E. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(2), 1-17. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2030/2087>
- Rojas, J. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios: Una revisión sistemática. *Revista Espiral. Cuadernos del Profesorado*, 14(29), 136-150. Obtenido de <https://www.aacademica.org/dr.jose.luis.rojas.solis/74>

- Rojas, J., Totolhua, B., & Rodríguez, D. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios latinoamericanos: Una revisión sistemática. *Revista Espiral. Cuadernos del Profesorado*, 14(29), 136-150. Obtenido de <https://www.aacademica.org/dr.jose.luis.rojas.solis/74.pdf>
- Tarco, Á., Llano, G., Carlozama, J., Mejía, P., Borja, T., & Guanoluisa, L. (2022). Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales. *Infodir*(36), 1-15. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1996-35212021000300009&script=sci_arttext&tlng=en
- Valencia, M., & Rivera, F. (2023). Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. *Revista médica de Chile*, 151, 229-236. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v151n2/0717-6163-rmc-151-02-0229.pdf>
- Valle, G., & Guedez, Y. (2021). Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Atencion Primaria*, 53(5), 1-19. Obtenido de <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7994441/>

