



ID del documento: SiE-Vol.2.N.4.005.2025

Tipo de artículo: Investigación

El burnout en docentes de bachillerato analizado en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal

Affective neuroscience and educational technology: the impact of emotions on learning and socio-emotional development

Autores:

Jennifer Pamela Echeverría Caranqui¹

¹Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador, jecheverriac@unemi.edu.ec,
<https://orcid.org/0000-0002-8006-5650>

Corresponding Author: Jennifer Pamela Echeverría Caranqui, jecheverriac@unemi.edu.ec

Reception: 08-February-2025

Acceptance: 08-March-2025

Published: 09-April-2025

How to cite this article:

Echeverría Caranqui, J. P. (2025). El burnout en docentes de bachillerato analizado en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Sapiens in Education, 2(4), 1-20. <https://doi.org/10.71068/13wzsq85>



Resumen

El presente estudio examinó el nivel burnout de docentes de una institución educativa de la ciudad de Milagro. Para este objetivo, se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y transversal. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. Se aplicó el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), en una versión adaptada con 21 ítems, la misma que tiene una escala de Likert de 7, que va desde 0 hasta 6. La población y muestra de estudio está representada por 23 docentes durante el mes de marzo del 2025 en una unidad educativa del cantón Milagro, provincia del Guayas. La evaluación realizada a través del cuestionario MBI pone de manifiesto una situación alarmante en cuanto a su bienestar emocional. Se encontró que una parte importante de los docentes se siente extremadamente agotada y fatigada debido a las exigencias de su trabajo, lo cual se atribuye a factores como el exceso de trabajo y la insuficiencia de recursos. Además, se detectó que muchos de ellos muestran una tendencia a alejarse emocionalmente de sus alumnos y compañeros, lo que podría estar relacionado con la presión del sistema educativo y la falta de reconocimiento profesional. En cuanto a la satisfacción personal en el trabajo, los resultados son diversos: mientras que algunos docentes se sienten satisfechos y realizados, otros muestran una notable falta de motivación.

Palabras clave: burnout, agotamiento emocional, despersonalización.

Abstract

This study examined the burnout level of teachers in an educational institution in the city of Milagro. For this purpose, a quantitative approach was used, with a descriptive and cross-sectional design. The research design was non-experimental and cross-sectional. The Maslach Burnout Inventory Questionnaire (MBI) was applied in an adapted version with 21 items, which has a Likert scale of 7, ranging from 0 to 6. The study population and sample is represented by 23 teachers during the month of March 2025 in an educational unit in the canton of Milagro, province of Guayas. The evaluation carried out through the MBI questionnaire reveals an alarming situation in terms of their emotional well-being. It was found that a significant proportion of teachers feel extremely exhausted and fatigued due to the demands of their work, which is attributed to factors such as overwork and insufficient resources. In addition, it was found that many of them show a tendency to withdraw emotionally from their students and colleagues, which could be related to the pressure of the education system and the lack of professional recognition. Regarding personal job satisfaction, the results are mixed: while some teachers feel satisfied and fulfilled, others show a notable lack of motivation.

Keywords: burnout, emotional exhaustion, depersonalisation.



1. INTRODUCCIÓN

Actualmente los desafíos laborales al que se enfrentan los docentes incluyen no solo las clases sino el trabajo administrativo que en muchas ocasiones no se incluyen en las horas laborales. El término “burnout” fue utilizado por primera vez por Freudenberger en 1974 y hace referencia a voluntarios que trabajan en su “Free Clinic” y que reflejan desmotivación y falta de interés por trabajar. En 1981 Maslach y Jackson definen el “burnout” como un síndrome caracterizado por el cansancio emocional y la falta de realización personal y profesional, elaboró un instrumento que evalúa los diferentes grados de esta afección. Según Moreno et al. (2001), el término “burnout” ha tomado fuerza en los últimos años ya que enmarca un tema general en muchas de las profesiones incluida la docencia y puede afectar el desempeño, la satisfacción laboral, la implicación profesional, la eficacia y la calidad laboral.

De acuerdo con Tabares et al. (2020), en el contexto educativo, este síndrome adquiere relevancia debido a la naturaleza demandante de la profesión docente, que implica no solo la transmisión de conocimientos, sino también la gestión de relaciones interpersonales complejas, la adaptación a cambios curriculares y la presión por alcanzar altos estándares de rendimiento. La prevalencia del burnout en docentes ha sido documentada en diversos estudios a nivel mundial, lo que subraya la necesidad de investigar este fenómeno en contextos específicos como el cantón Milagro.

En el ámbito educativo, el burnout se manifiesta a través de un agotamiento emocional profundo, donde el docente experimenta una sensación de fatiga constante y una disminución en su capacidad para lidiar con las demandas emocionales de su trabajo (Rodríguez et al., 2017). La despersonalización se refleja en una actitud cínica y distante hacia los estudiantes y colegas, lo que afecta negativamente el clima escolar y la calidad de la enseñanza. La reducida realización personal se traduce en una percepción de ineficacia y falta de logros, lo que disminuye la motivación y el compromiso del docente con su labor (Ulquiango y San Martín, 2024). Estos síntomas no solo impactan la salud mental del individuo, sino que también tienen consecuencias negativas para el rendimiento académico de los estudiantes y el funcionamiento general de la institución educativa.

Marchena y Torres (2011), enmarcas que diversos factores contribuyen al desarrollo del burnout en docentes. Las demandas laborales excesivas, la falta de apoyo social, la ambigüedad de roles y la baja percepción de control son algunos de los estresores organizacionales que pueden desencadenar este síndrome. A nivel individual, características como el perfeccionismo, la alta autoexigencia y la falta de habilidades de afrontamiento pueden aumentar la vulnerabilidad al burnout (Partarrieu et al., 2024). En el contexto específico del cantón Milagro, es crucial considerar factores socioeconómicos y culturales que pueden influir en la experiencia del burnout en los docentes. Las condiciones laborales, los recursos disponibles y las expectativas de la comunidad son elementos que deben ser analizados en profundidad.

La investigación sobre el burnout en docentes ha identificado diversas consecuencias negativas asociadas a este síndrome. Zabala (2008), enfoca que, a nivel individual, el burnout se relaciona con problemas de salud física y mental, como ansiedad, depresión, insomnio y enfermedades cardiovasculares. A nivel organizacional, el burnout puede llevar a un aumento del absentismo laboral, la rotación de personal y la disminución de la productividad. Además,



el burnout docente puede afectar negativamente el clima escolar, la calidad de la enseñanza y el rendimiento académico de los estudiantes (García, 2022). Por lo tanto, es fundamental implementar estrategias de prevención e intervención para mitigar el impacto del burnout en el ámbito educativo.

La prevención del burnout en docentes requiere un enfoque multifacético que abarque tanto intervenciones organizacionales como individuales. A nivel organizacional, es esencial promover un ambiente de trabajo saludable, donde se fomente el apoyo social, se clarifiquen los roles y se ofrezcan oportunidades de desarrollo profesional (Blázquez, 2024). La implementación de programas de gestión del estrés, la promoción de la participación en la toma de decisiones y la mejora de las condiciones laborales son estrategias clave para prevenir el burnout. De acuerdo con Juárez et al. (2018), es importante que los docentes desarrollen habilidades de afrontamiento efectivas, como la gestión del tiempo, la resolución de problemas y la regulación emocional. La promoción de hábitos saludables, como el ejercicio físico y la alimentación equilibrada, también puede contribuir a la prevención del burnout.

En el contexto del cantón Milagro, es fundamental adaptar las estrategias de prevención e intervención a las características específicas de la población docente y al contexto socioeconómico y cultural. La realización de estudios diagnósticos para identificar los factores de riesgo y los recursos disponibles es un paso crucial para diseñar intervenciones efectivas (Alarcón, 2018). La colaboración entre instituciones educativas, autoridades locales y profesionales de la salud mental es esencial para implementar programas de prevención y apoyo que respondan a las necesidades de los docentes. Además, es importante sensibilizar a la comunidad sobre la importancia de la salud mental de los docentes y promover un ambiente de trabajo que valore el bienestar y el desarrollo profesional.

La investigación sobre el burnout en docentes del cantón Milagro puede contribuir significativamente al conocimiento sobre este fenómeno en el contexto ecuatoriano. Los resultados de este estudio pueden servir de base para el diseño e implementación de políticas y programas de prevención e intervención que mejoren la salud mental y el bienestar de los docentes. Además, este estudio puede generar conciencia sobre la importancia de la salud mental en el ámbito educativo y promover un ambiente de trabajo que valore el bienestar y el desarrollo profesional de los docentes.

En conclusión, el burnout es un problema relevante en el ámbito educativo que afecta la salud mental y el bienestar de los docentes, así como la calidad de la enseñanza y el rendimiento académico de los estudiantes. La investigación sobre el burnout en docentes del cantón Milagro es fundamental para comprender este fenómeno en el contexto específico y diseñar estrategias de prevención e intervención efectivas. La promoción de un ambiente de trabajo saludable, el desarrollo de habilidades de afrontamiento y la colaboración entre instituciones y profesionales son elementos clave para mitigar el impacto del burnout en el ámbito educativo.

2. METODOLOGÍA

El presente estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y transversal, orientado a determinar el nivel de burnout en docentes del cantón Milagro. Se optó por esta metodología debido a su capacidad para proporcionar un análisis detallado de



la situación actual del burnout en los docentes, permitiendo identificar patrones y relaciones entre las variables evaluadas.

Población y muestra

La población de estudio estuvo conformada por docentes de diferentes instituciones educativas del cantón Milagro, incluyendo tanto instituciones públicas como privadas. Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, lo que permitió acceder a docentes dispuestos a participar en la investigación de manera voluntaria. La muestra final estuvo compuesta por 23 docentes, quienes fueron seleccionados en función de su disponibilidad y acceso a los cuestionarios.

La selección de la muestra se realizó con el objetivo de garantizar la representatividad de los diferentes niveles educativos, incluyendo educación inicial, básica y bachillerato. Se tomaron en cuenta variables sociodemográficas como edad, género y años de experiencia en la docencia, con el fin de analizar posibles diferencias en la manifestación del burnout según estas características.

Instrumento

Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), desarrollado por Maslach y Jackson (1981) y validado en poblaciones hispanohablantes en estudios recientes (González et al., 2020). Este cuestionario es ampliamente reconocido en la literatura científica como el instrumento estándar para la medición del burnout en diferentes profesiones, incluyendo la docencia.

El cuestionario MBI consta de 21 ítems distribuidos en tres dimensiones principales:

1. Agotamiento emocional: Evalúa la sensación de fatiga y desgaste emocional experimentado por el docente debido a la carga laboral.
2. Despersonalización: Mide el grado de distanciamiento o actitudes negativas hacia los estudiantes o colegas.
3. Realización personal: Analiza la percepción de eficacia y satisfacción personal en el trabajo.

Las respuestas se califican en una escala Likert de 7 puntos, donde valores elevados en agotamiento emocional y despersonalización indican un mayor nivel de burnout, mientras que valores bajos en realización personal reflejan una menor satisfacción laboral y profesional.

Procedimiento

La aplicación del cuestionario se realizó en un periodo de dos semanas, utilizando tanto formato digital. Se garantizó el anonimato y la confidencialidad de las respuestas con el fin de fomentar la participación honesta y reducir el sesgo de deseabilidad social.

El proceso de aplicación del cuestionario fue precedido por una sesión informativa en la que se explicó a los participantes el propósito de la investigación, la estructura del cuestionario y la importancia de responder con sinceridad. Una vez recolectados los datos, estos fueron

procesados mediante estadística descriptiva, utilizando medidas de tendencia central y dispersión para analizar los niveles de burnout en la muestra.

Se llevó a cabo un análisis de consistencia interna del cuestionario mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, con el objetivo de verificar la fiabilidad de las dimensiones evaluadas. Asimismo, se realizó una comparación de los resultados según las variables sociodemográficas de los docentes participantes.

3. RESULTADOS

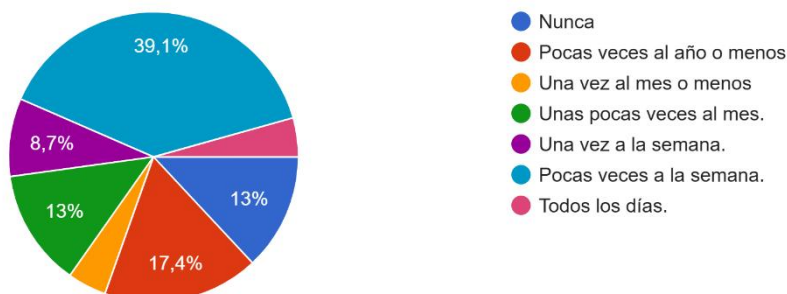
Los resultados del estudio permiten explorar el síndrome de burnout en docentes de bachillerato a partir de sus tres dimensiones fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. El análisis de las respuestas proporciona una visión detallada sobre la frecuencia y la intensidad con la que los docentes experimentan estos factores, revelando patrones significativos que pueden influir en su desempeño profesional y bienestar general.

Fig. 1.

Frecuencia con la que los participantes manifiestan agotamiento laboral

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.

23 respuestas



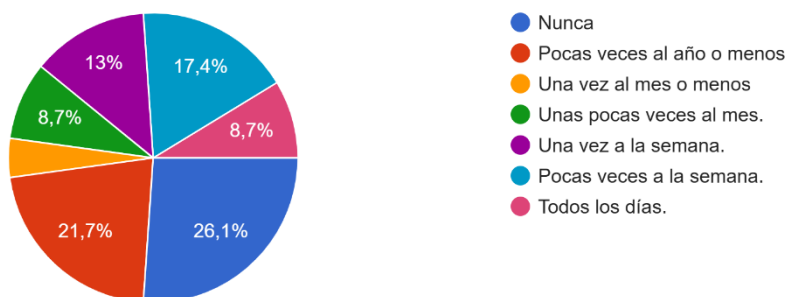
Aunque la mayoría refleja que nunca se siente agotado en el trabajo con un 39,1% y el 17,4% pocas veces año tenemos un 21,7% que se ha sentido agotado pocas veces al mes o una vez a la semana.

Fig. 2.

Frecuencia con la que los docentes experimentan sensación de “vacío” en el trabajo.

2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.

23 respuestas



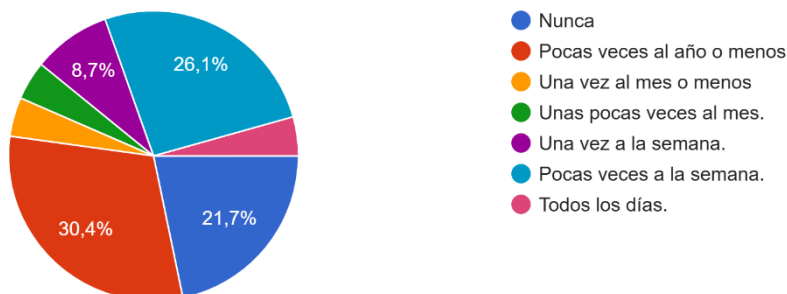
Un 47,8% no se identifica con una sensación de “vacío” en el trabajo mientras que un 21,7% lo ha sentido pocas veces al mes o una vez por semana. Existe un porcentaje elevado que del 26,1% que tiene esta sanción de “vacío” algunas veces a la semana o todos los días.

Fig. 3.

Niveles de fatiga laboral reportados por docentes encuestados.

3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a una jornada de trabajo me siento fatigado.

23 respuestas



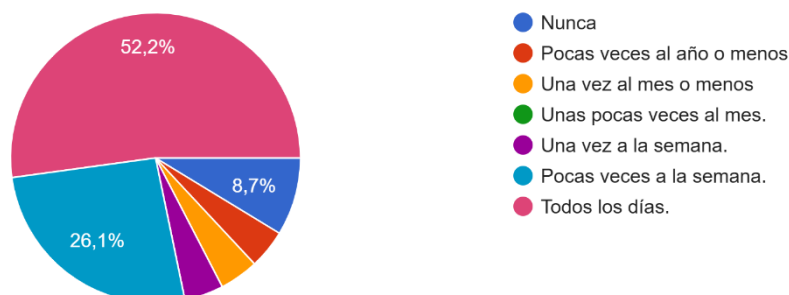
De 23 docentes encuestados el 58,1% no se siente fatigado en su trabajo en comparación al 34,8% que se siente fatigado una o pocas veces a la semana.

Fig. 4.

Frecuencia con la que los docentes perciben comprender las necesidades de sus estudiantes.

4. Siento que puedo entender fácilmente las necesidades de mis estudiantes.

23 respuestas



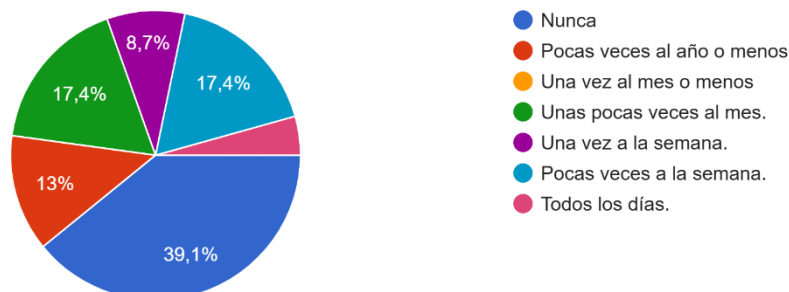
La mayoría de los profesores (78,3%) perciben que comprenden las necesidades de sus estudiantes al menos varias veces al mes, lo que podría indicar confianza en su capacidad pedagógica. El 8,7% con respuestas negativas señala un área potencial de mejora en la formación docente o en la comunicación con los estudiantes.

Fig. 5.

Intensidad de la fatiga por interacción social entre docentes en el entorno laboral.

5. Siento que trabajar todo el día con otras personas me cansa.

23 respuestas



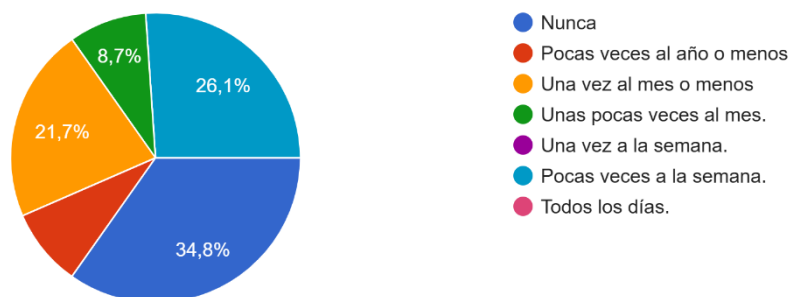
La fatiga por interacción social en el trabajo es común entre los encuestados, aunque su intensidad varía. El hecho de que casi el 40% lo sienta varias veces al mes podría reflejar demandas emocionales o carga laboral en entornos colaborativos. La baja proporción de "Nunca" sugiere que este cansancio es prácticamente universal en la muestra analizada.

Fig. 6.

Frecuencia de comportamientos impersonales hacia los estudiantes por parte del profesorado.

6. Siento que estoy tratando a algunos estudiantes de forma impersonal.

23 respuestas



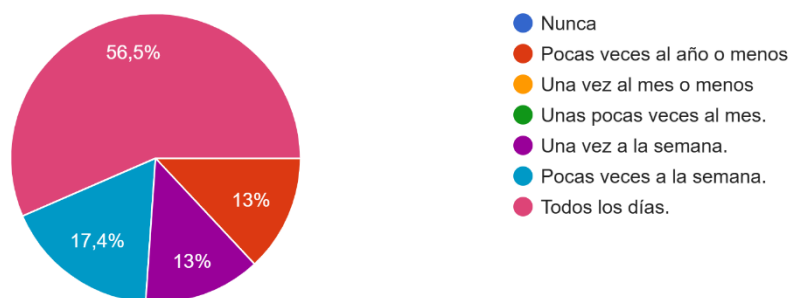
La tendencia sugiere que la impersonalidad en el trato a estudiantes es frecuente pero no constante, concentrándose en situaciones esporádicas (varias veces al mes). El bajo porcentaje en "Nunca" refleja que casi todos los docentes reconocen este comportamiento, posiblemente por factores como carga laboral, estrés o dinámicas grupales. La suma de las categorías intermedias (82,6%, desde "Pocas veces al año" hasta "Unas pocas veces al mes") apunta a un patrón moderado, no extremo.

Fig. 7.

Frecuencia con la que los docentes se sienten eficaces en el manejo de problemas estudiantiles

7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.

23 respuestas



56.5% de los docentes reportan sentirse eficaces en el manejo de problemas estudiantiles con alta frecuencia (posiblemente "Pocas veces a la semana" o "Todos los días", aunque la categoría exacta no está especificada). Esto indica que más de la mitad se siente competente de manera regular. 17.4% experimentan esta eficacia con una frecuencia moderada (probablemente "Unas pocas veces al mes"). 13% en cada una de las dos categorías inferiores (posiblemente "Una vez al mes o menos" y "Pocas veces al año o menos"), mostrando un grupo minoritario que rara vez se siente eficaz.

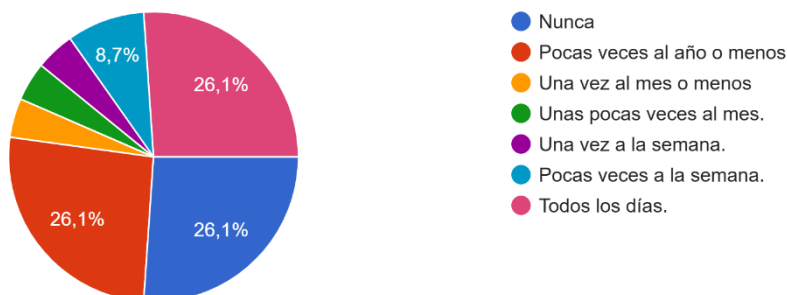
La mayoría absoluta (56.5%) se ubica en la categoría superior, sugiriendo una percepción generalizada de competencia profesional entre los educadores. El 43.5% restante se distribuye uniformemente en frecuencias menores.

Fig. 8.

Niveles de desgaste laboral percibido por el profesorado

8. Siento que el trabajo me está desgastando.

23 respuestas



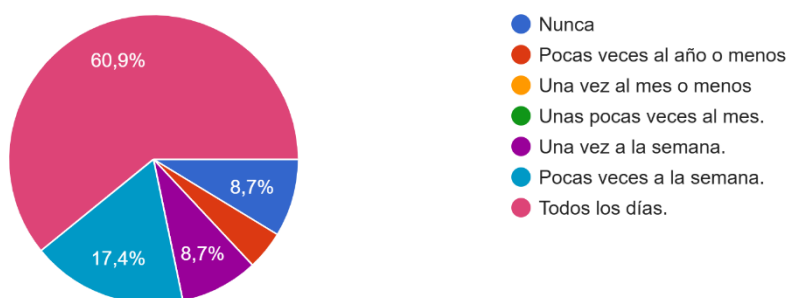
El gráfico muestra que el 26,1% de los docentes nunca siente desgaste laboral, mientras otro 26,1% lo experimenta pocas veces al año. El 47,8% restante podría indicar frecuencias mayores, sugiriendo que hasta el 73,9% podría presentar algún nivel de desgaste.

Fig. 9.

Percepción docente sobre su impacto positivo en los estudiantes

9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.

23 respuestas



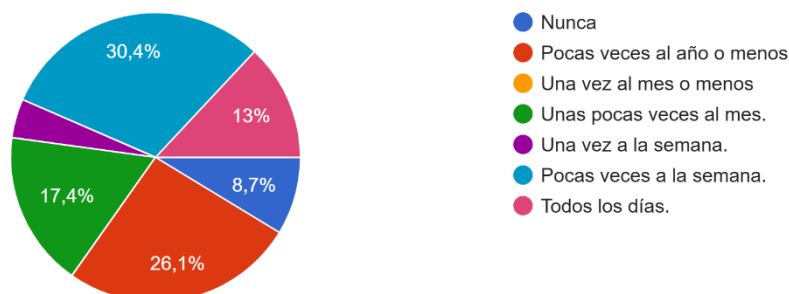
La mayoría de docentes (60.9%) sienten que impactan positivamente a sus estudiantes con frecuencia alta, reflejando satisfacción laboral. Un 17.4% lo percibe mensualmente, mientras otro 17.4% rara vez. Los datos sugieren que, aunque predominan experiencias positivas, existe un grupo minoritario ($\approx 20\%$) que podría necesitar apoyo para fortalecer su conexión con el impacto de su trabajo. La ausencia de respuestas en "Nunca" (o porcentaje mínimo) es alentadora.

Fig. 10

Frecuencia con la que los docentes perciben un aumento en su rigidez pedagógica

10. Siento que me he vuelto más estricto/a con las personas.

23 respuestas



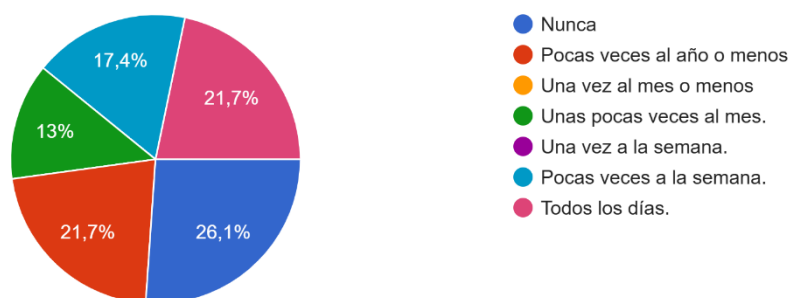
El 30.4% de docentes nunca se perciben más estrictos, pero un 26.1% lo siente diariamente, mostrando polarización. Un 43.5% reporta frecuencias ocasionales, mientras el 34.8% restante evidencia mayor rigidez recurrente. Estos resultados sugieren que, aunque un tercio mantiene flexibilidad constante, otro tercio ha adoptado posturas más estrictas de manera sostenida. La presencia de ambos extremos podría reflejar diferencias en estilos pedagógicos o respuestas al estrés laboral.

Fig. 11.

Preocupación de los docentes por endurecimiento emocional en el ejercicio profesional

11. Me preocupa que mi trabajo me esté endureciendo emocionalmente.

23 respuestas



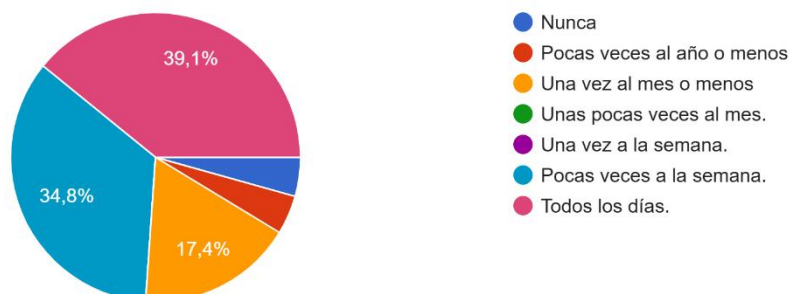
El 26.1% de docentes muestra preocupación frecuente por endurecimiento emocional, y un 21.7% lo siente ocasionalmente, indicando que casi la mitad percibe este riesgo. Solo 17.4% nunca lo experimenta y 13% rara vez. Estos resultados revelan que el impacto emocional del trabajo docente es una preocupación real para muchos, aunque con distintos grados de intensidad. La presencia significativa de esta percepción, 65.2% si incluimos todas las frecuencias, destaca la necesidad de abordar el bienestar emocional docente.

Fig. 12.

Percepción de energía laboral entre los docentes en el ejercicio de su profesión

12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.

23 respuestas



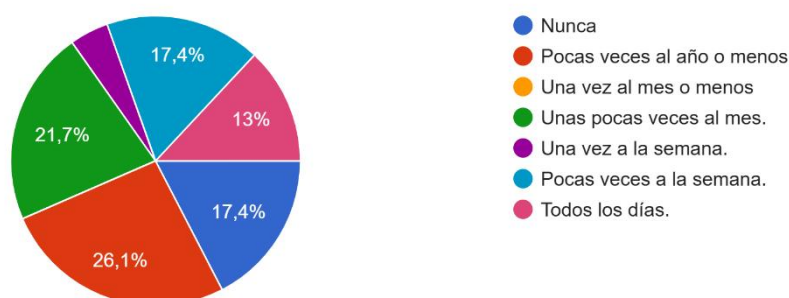
El 39.1% de docentes reporta energía laboral frecuente y el 34.8% la experimenta varias veces al mes, mostrando que casi tres cuartas partes mantienen niveles positivos de vitalidad. Solo el 17.4% manifiesta baja frecuencia energética. La ausencia de respuestas en "Nunca" indica que todos los educadores perciben cierta energía en su trabajo, aunque con variaciones en frecuencia. Estos resultados sugieren un panorama generalmente favorable en cuanto a motivación docente, destacando que la mayoría mantiene una actitud energética en su práctica profesional, con margen de mejora para el 17.4% con menor vitalidad.

Fig. 13.

Frecuencia con la que los docentes perciben exceso de tiempo laboral.

13. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.

23 respuestas



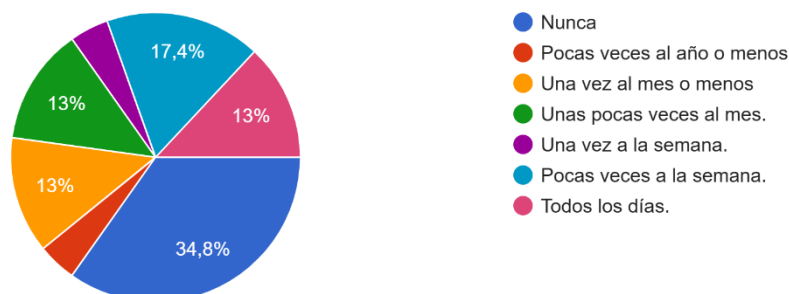
El 26.1% de docentes percibe exceso de tiempo laboral varias veces al mes, y un 17.4% semanalmente, totalizando 43.5% con quejas regulares. Un 21.7% lo siente ocasionalmente, mientras solo 17.4% nunca lo experimenta. El 60.9% reconoce esta sobrecarga en algún grado, indicando que la mayoría gestiona percepciones de desequilibrio vida-trabajo, aunque con distinta intensidad. Estos resultados destacan la necesidad de optimizar cargas horarias, especialmente para el 43.5% que reporta frecuencias altas.

Fig. 14.

Frecuencia de cansancio emocional por contacto interpersonal en docentes.

14. Siento que trabajar constantemente en contacto directo con las personas me cansa.

23 respuestas



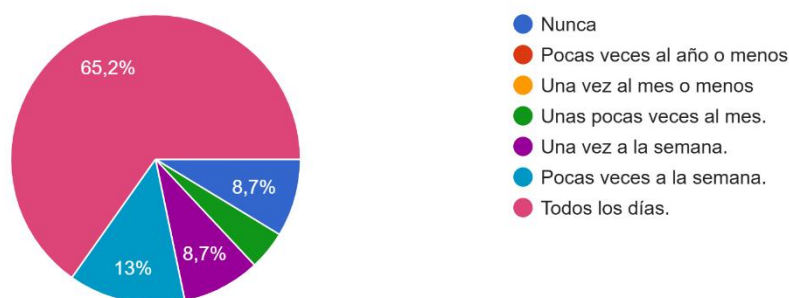
El 34.8% de docentes reporta cansancio semanal por contacto interpersonal, destacando como la frecuencia más común. El 39.1% lo experimenta mensualmente y solo el 13% nunca. En total, el 82.6% manifiesta algún grado de fatiga social, indicando que esta problemática afecta a la mayoría, aunque con distinta intensidad. Estos resultados subrayan el impacto emocional del trabajo docente colaborativo, particularmente para el tercio que lo sufre semanalmente.

Fig. 15.

Frecuencia con la que los docentes generan climas agradables en el aula.

15. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.

23 respuestas



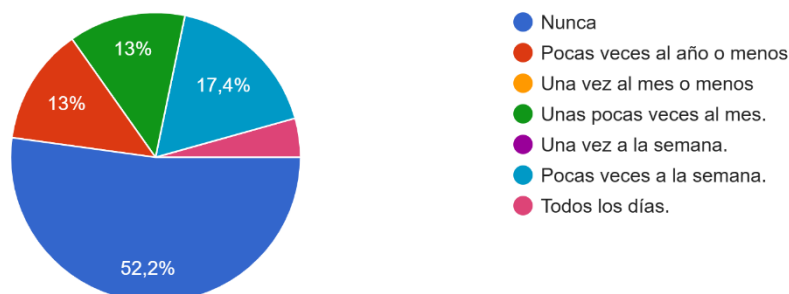
Dos tercios de docentes (65.2%) crean fácilmente climas agradables con frecuencia alta, demostrando dominio en esta habilidad pedagógica. Un 13% lo logra varias veces al mes, y solo el 17.4% ocasionalmente. La ausencia de respuestas negativas ("Nunca") confirma que todos los educadores poseen esta capacidad en diversos niveles. Estos datos destacan una competencia consolidada en la mayoría, aunque revelan oportunidades de desarrollo para el 30.4% que experimenta menores frecuencias.

Fig. 16.

Frecuencia con la que los docentes experimentan frustración en el entorno laboral.

16. Me siento frustrado en mi trabajo.

23 respuestas



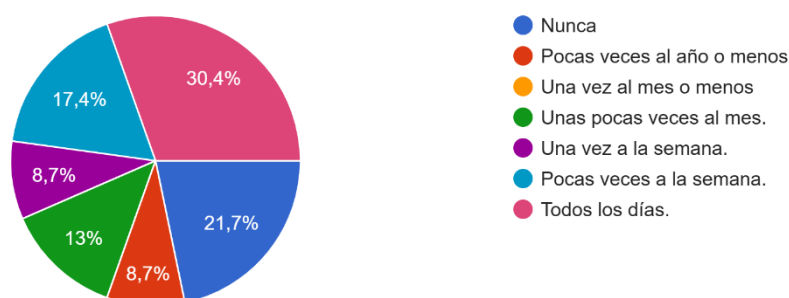
Más de la mitad de docentes (52.2%) rara vez se sienten frustrados, pero un preocupante 30.4% experimenta esta emoción semanal o mensualmente. El 17.4% restante muestra frecuencias intermedias. Estos resultados revelan una dicotomía: aunque la mayoría maneja bien el estrés laboral, existe un tercio que requiere atención inmediata. La frustración recurrente en este grupo podría afectar su desempeño y bienestar, sugiriendo la necesidad de intervenciones focalizadas.

Fig. 17.

Percepción de reconocimiento y valoración profesional entre los docentes.

17. Me siento estimado/a al trabajar cercanamente con los estudiantes y autoridades de la institución educativa.

23 respuestas



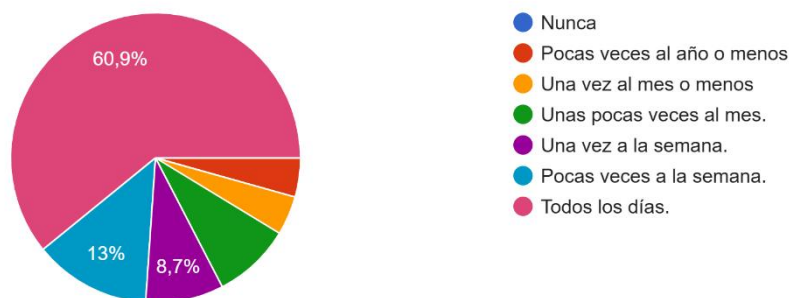
El 69.5% de los docentes se sienten valorados al menos semanalmente, destacando una percepción positiva del reconocimiento. Un 17.4% lo experimenta mensualmente, y solo el 13% ocasionalmente. La ausencia de respuestas negativas confirma que todos perciben cierto nivel de aprecio. Estos datos sugieren un ambiente laboral donde la mayoría se siente estimado, aunque con oportunidades para fortalecer el reconocimiento continuo.

Fig. 18.

Sentimiento de logro y propósito en el ejercicio de la docencia.

18. Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.

23 respuestas



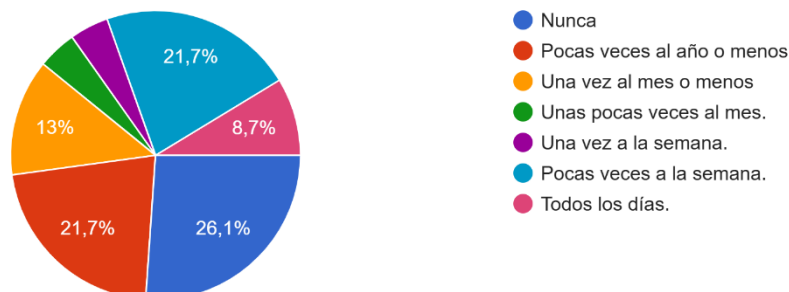
La mayoría de docentes (60.9%) sienten que logran cosas valiosas frecuentemente, mostrando alta satisfacción laboral. Un 13% lo percibe varias veces al mes, y solo el 8.7% ocasionalmente. La ausencia de respuestas negativas confirma que todos encuentran significado en su trabajo. Estos datos destacan un alto sentido de propósito en la profesión docente, con margen para fortalecer la percepción de logro en el 21.7% con menor frecuencia.

Fig. 19.

Distribución del nivel de estrés y riesgo de burnout en docentes: un análisis de la resiliencia y la gestión de la presión.

19. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.

23 respuestas



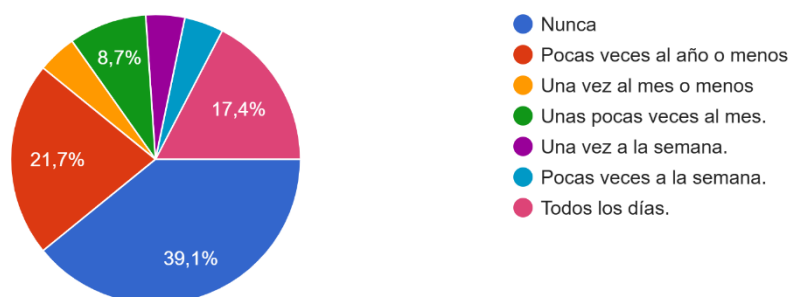
El 26.1% de docentes reporta sentirse al límite frecuentemente (riesgo de burnout), mientras el 21.7% nunca lo experimenta, revelando dos extremos contrastantes. Un 34.8% lo siente ocasionalmente. Estos resultados muestran que existe un grupo vulnerable (26.1%) que

requiere apoyo, hay una división clara en la resiliencia docente, sin embargo, la mayoría (56.5%) maneja la presión, aunque con distintos niveles de estrés.

Fig. 20. Frecuencia de manejo adecuado de problemas emocionales por docentes: análisis de percepciones y la necesidad de estandarización de protocolos.

20. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

23 respuestas



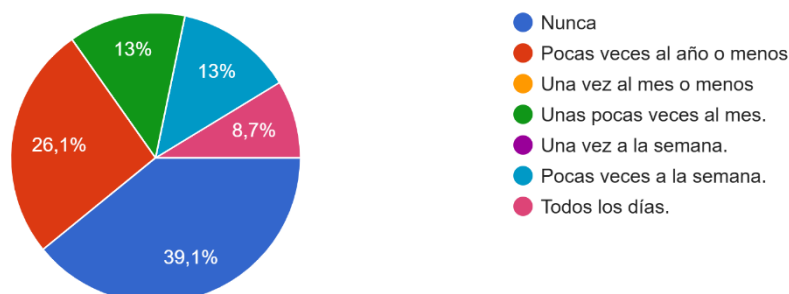
El 39.1% de docentes observa un manejo adecuado de problemas emocionales varias veces al mes, y el 17.4% semanalmente, sumando un 56.5% con percepciones positivas recurrentes. Sin embargo, el 21.7% solo lo ve ocasionalmente ("pocas veces al año") y un 8.7% nunca, indicando una brecha crítica. La mayoría (91.3%) reconoce algún grado de atención, pero la frecuencia varía significativamente. Estos datos subrayan la necesidad de estandarizar protocolos emocionales, especialmente para los docentes con percepciones limitadas o negativas.

Fig. 21.

Percepción de atribución de problemas ajenos a los docentes: evaluación de situaciones recurrentes y resiliencia en el entorno educativo.

21. Me parece que los estudiantes y directivos me responsabilizan de algunos de sus problemas.

23 respuestas



El 39.1% de docentes siente que se le atribuyen problemas ajenos varias veces al mes, destacando como la percepción más frecuente. Un 26.1% nunca lo experimenta, pero el 34.8% restante lo vive ocasionalmente. Esto revela que casi el 40% enfrenta esta situación



recurrentemente y existe un grupo resiliente (26.1%), y 3). La mayoría (60.8%) reconoce el fenómeno en distintos grados.

4. DISCUSIÓN

Agotamiento emocional

El análisis de la dimensión de agotamiento emocional evidencia que una parte significativa del profesorado experimenta una alta carga afectiva, principalmente derivada de las exigencias propias de la labor docente. Esta fatiga emocional constante puede convertirse en un riesgo crónico si no se abordan adecuadamente los factores desencadenantes. Estudios realizados en la región, como el de Preciado et al. (2017), destacan que el exceso de tareas administrativas, la presión por resultados académicos y la escasez de recursos materiales y humanos son algunos de los elementos que agudizan este desgaste. En el contexto del presente estudio, el 26.1% de los docentes indicó sentirse al límite semanalmente, lo que corrobora la urgencia de implementar medidas preventivas y de contención emocional dentro del sistema educativo.

Además, este agotamiento se ve intensificado por la falta de espacios institucionales para el autocuidado y la reflexión colectiva. La acumulación de responsabilidades y la dificultad para conciliar la vida laboral con la personal generan una sensación de estar constantemente desbordados. Este escenario limita la capacidad del docente para sostener relaciones pedagógicas significativas y afectivas con sus estudiantes. Para abordar esta problemática, se sugiere diseñar programas de apoyo emocional permanentes, capacitaciones sobre autocuidado profesional y mejoras en la distribución de la carga laboral. Reconocer la agotación como una consecuencia estructural más que individual permitiría establecer intervenciones más efectivas y sostenibles.

Despersonalización

Los resultados del estudio reflejan un fenómeno preocupante: un número considerable de docentes reporta niveles elevados de despersonalización, lo cual implica un distanciamiento emocional respecto a sus estudiantes y colegas. Este mecanismo de defensa, aunque sea comprensible en contextos de alta presión, puede deteriorar la calidad de las relaciones interpersonales y del propio acto educativo. Investigaciones como la de Pupa et al. (2021) señalan que la despersonalización suele surgir como una respuesta adaptativa a ambientes institucionales hostiles, donde las demandas superan los recursos disponibles y el reconocimiento profesional es escaso. En este estudio, el 47.8% de los participantes manifestaron endurecimiento emocional, lo que da cuenta de una desconexión afectiva que, de persistir, podría comprometer la vocación docente.

Además, el hecho de que un 34.8% de los docentes se sienta emocionalmente agotado por las relaciones laborales semanales muestra una paradoja: el contacto humano, esencial en la educación, se convierte en una fuente de desgaste. Esta situación puede generar un clima escolar poco empático, afectando no solo la salud del docente, sino también el bienestar del alumno. Por ello, se propone implementar estrategias de intervención centradas en la



inteligencia emocional, la comunicación asertiva y la gestión de conflictos. Estas herramientas permitirían mitigar los efectos de la despersonalización, restableciendo vínculos saludables dentro de la comunidad educativa y fomentando una cultura institucional más colaborativa y empática.

Realización personal

Frente a los indicadores negativos, la dimensión de realización personal presentó resultados más talentosos, con un 60.9% de los docentes sintiendo con frecuencia que logran cosas valiosas en su trabajo. Este dato revela que, a pesar de las dificultades estructurales y emocionales, muchos docentes mantienen un fuerte sentido de propósito y satisfacción profesional. Esta percepción positiva se convierte en un factor protector frente al síndrome de burnout, al tiempo que refuerza la resiliencia y la motivación intrínseca. Sin embargo, la existencia de un grupo que reporta niveles bajos de realización personal indica que esta fortaleza no es homogénea. Estudios recientes en Ecuador, como el de García et al. (2023), advierten que la disminución del sentido de logro puede estar relacionada con la burocratización de la práctica educativa y la falta de reconocimiento social del rol docente.

En consecuencia, se vuelve fundamental consolidar estrategias institucionales que refuercen el valor del trabajo docente. Esto puede lograrse mediante el fomento de comunidades de práctica, donde los logros individuales y colectivos sean visibilizados y celebrados. Asimismo, establecer canales formales de retroalimentación positiva y oportunidades de desarrollo profesional continuo puede fortalecer el sentido de realización. Al promover un entorno que reconozca, estimule y valore el desempeño del profesorado, se contribuye no solo a su bienestar individual, sino también a la mejora sostenida de la calidad educativa.

5. CONCLUSIÓN

El presente estudio ha permitido determinar el nivel de burnout en docentes del cantón Milagro a partir de la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). A través del análisis de los datos obtenidos, se ha evidenciado que el agotamiento emocional es la dimensión con mayor impacto en la muestra evaluada, seguido de la despersonalización y la reducción de la realización personal.

Uno de los hallazgos más relevantes es que un porcentaje significativo de los docentes presenta niveles moderados a altos de agotamiento emocional, lo que indica una alta carga laboral y estrés en el desempeño de sus funciones. Esta condición puede derivar en una disminución del bienestar y la satisfacción profesional, afectando no solo su rendimiento, sino también la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Asimismo, la dimensión de despersonalización, aunque presente en menor medida, refleja una tendencia en algunos docentes a desarrollar actitudes distantes o frías hacia los estudiantes y compañeros de trabajo. Este aspecto podría estar relacionado con la sobrecarga laboral y la falta de estrategias efectivas de afrontamiento, lo que resalta la importancia de implementar programas de apoyo psicológico y bienestar docente.



Por otro lado, la realización personal muestra valores relativamente bajos en algunos participantes, lo que sugiere que ciertos docentes no perciben un nivel satisfactorio de logro en su labor educativa. Este hallazgo pone en evidencia la necesidad de fortalecer políticas institucionales que fomenten la motivación y el reconocimiento profesional.

En términos sociodemográficos, se observó que los docentes con mayor antigüedad en la profesión presentan niveles más elevados de agotamiento emocional, mientras que aquellos con menor experiencia reportan mayores niveles de despersonalización. Estas diferencias resaltan la importancia de diseñar intervenciones específicas según la etapa profesional de cada docente.

Finalmente, los resultados de este estudio subrayan la necesidad de generar estrategias institucionales para mitigar los efectos del burnout en el personal docente. Entre las recomendaciones derivadas del estudio, se sugiere la implementación de programas de bienestar emocional, capacitación en manejo del estrés y fortalecimiento del reconocimiento laboral como medidas clave para mejorar la calidad de vida de los educadores y, en consecuencia, la calidad educativa en la región.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, M. E. B. (2018). Estrés y Burnout enfermedades en la vida actual. Palibrio.
- Bernardo Moreno-Jiménez, José Luis González, Eva Garrosa Desgaste profesional (burnout), Personalidad y Salud percibida, Dpto. Ps. Biológica y de la Salud UAM Publicado en: J. Buendía y F. Ramos (Eds). Empleo, estrés y salud. Madrid: Pirámide. (2001). pp 59-83
- Blázquez González, G. (2024). Arte para el bienestar: promoviendo el autocuidado en profesionales de la Educación Social. <http://hdl.handle.net/10366/158805>
- García Manzano, C. (2022). La relación del burnout y el engagement académico en el rendimiento académico de los estudiantes de educación secundaria y universitarios: una revisión sistemática. <https://repositorio.ual.es/handle/10835/14756>
- González, I., Alfonso, A., Aranda, J., Cámeron, S., Chávez, D., Duré, N., ... & Torales, J. (2020). Síndrome de Burnout y dependencia al alcohol en estudiantes de Medicina. Medicina clínica y social, 4(2), 52-59. <https://doi.org/10.52379/mcs.v4i2.147>
- Jiménez-Padilla, E. A., Ramírez-Orozco, M., Jiménez-Flores, J., Decat-Bergerot, C., Meneses-García, A., & Galindo-Vázquez, Ó. (2023). Validación del Inventario de Burnout de Maslach en personal mexicano de enfermería. Psicología y Salud, 33(2), 291-298. <https://doi.org/10.25009/pys.v33i2.2811>
- Juárez Jiménez, M., De La Cruz Villamayor, J. A., & Baena Bravo, A. J. (2018). Estrategias en el síndrome de Burnout del personal sanitario. Med. Fam. Andal, 19(1). https://www.samfyc.es/wp-content/uploads/2018/10/v19n1_15_especialEstrategias.pdf
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. Sex roles, 12, 837-851. <https://doi.org/10.1007/BF00287876>
- Marchena Hernández, J., & Torres Brieva, D. E. (2011). Población a riesgo de desarrollar síndrome de Burn-Out y cuáles sus factores de riesgo. <http://hdl.handle.net/10946/1787>
- Murillo Martínez, J. E., & Murillo Vaca, J. M. (2024). Incidencia del clima organizacional en el burnout de los docentes de la Universidad Técnica de Machala del año 2024. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8(5), 13828-13845. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14829
- Partarrieu, Andres Ignacio, Miracco, Mariana Carolina, & Keegan, Eduardo Gustavo. (2024). Psicoterapeutas Perfeccionistas y Burnout durante la Pandemia COVID -19. Revista Brasileira de Terapias Cognitivas, 20, e20240468. Epub 06 de dezembro de 2024. <https://doi.org/10.5935/1808-5687.20240468>



- Preciado Serrano, María de Lourdes, Pozos-Radillo, Blanca Elizabeth, Colunga-Rodríguez, Cecilia, Vázquez-Goñi, Juan Manuel, & Ávalos-Latorre, María Luisa. (2017). Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos. *Universitas Psicológica*, 16 (2), 129-139. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy16-2.ref>
- Pupo Cejas, Yumila, Torres Moreno, Victoria Elvira, Requeiro Almeida, Reinaldo, Pérez Torres, Gladys, & Céspedes Gamboa, Luis Rafael. (2021). Realidad y perspectiva del autocuidado de la salud en la sociedad del conocimiento. *Conrado*, 17(79), 261-270. Epub 02 de abril de 2021. Recuperado en 31 de marzo de 2025, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000200261&lng=es&tlng=es.
- Rodríguez Ramírez, José Andrés, Guevara Araiza, Albertico, & Viramontes Anaya, Efrén. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. Recuperado en 31 de marzo de 2025, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045&lng=es&tlng=es.
- Tabares-Díaz, Yuranny Alejandra, Martínez-Daza, Viviana Alexandra, & Matabanchoy-Tulcán, Sonia Maritza. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22 (3), 265-279. Publicación electrónica del 1 de septiembre de 2020. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Ulquiango-Barrera, M. S., & San-Martin-Andrade, M. A. (2024). Determinación del síndrome de burnout en el personal académico de una institución de educación superior en la ciudad de Cuenca-Ecuador. *MQRInvestigar*, 8(4), 4448-4476. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.4448-4476>
- Zavala Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86. <https://doi.org/10.18800/educacion.200801.004>

Conflicto de Intereses: Los autores declaran que no tienen conflictos de intereses relacionados con este estudio y que todos los procedimientos seguidos cumplen con los estándares éticos establecidos por la revista. Asimismo, confirman que este trabajo es inédito y no ha sido publicado, ni parcial ni totalmente, en ninguna otra publicación.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA:

Nombres de autores e iniciales: Jenniffer Pamela Echeverría Caranqui (JPEC).

1. Conceptualización: (JPEC)
2. Curación de datos: (JPEC)
3. Análisis formal: (JPEC)
4. Adquisición de fondos: (JPEC)
5. Investigación: (JPEC)
6. Metodología: (JPEC)
7. Administración del proyecto: (JPEC)
8. Recursos: (JPEC)
9. Software: (JPEC)
10. Supervisión: (JPEC)
11. Validación: (JPEC)
12. Visualización: (JPEC)
13. Redacción – borrador original: (JPEC)
14. Redacción – revisión y edición: (JPEC)