



**UNIVERSIDAD
DEL AZUAY**

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Organizacional

**Niveles de estrés en docentes doctorandos de una institución de
educación superior en la ciudad de Cuenca.**

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de
Licenciado/a en Psicología Organizacional

Autora:

Dayanna Abigail Pacheco Viri

Directora:

María Isabel Arteaga Ortíz

Cuenca - Ecuador

2025

Dedicatoria

A mis padres, Edwin y Rosa, quienes fueron mi mayor motivación y fortaleza en cada etapa de este proceso; a mi hermano Agustín, por su cariño incondicional, por sacarme una sonrisa, incluso en los momentos difíciles; Finalmente, a mi abuelita Felicia que desde el cielo me guía, acompaña e inspira con su recuerdo.

Agradecimiento

A mis abuelos, Gonzalo, Luis y Estela, quienes con su amor, sabiduría y ejemplo me enseñaron a avanzar con fortaleza incluso en los momentos más difíciles.

A mi prima Nayerli, quien con su alegría y cariño estuvo a mi lado en este camino, siempre dispuesta a sacarme una sonrisa cuando más la necesitaba.

A mi tutora, María Isabel Arteaga, por su orientación constante, su paciencia y la serenidad con la que guio cada paso de este proceso. Su apoyo, compromiso y confianza fueron un pilar fundamental para el desarrollo de esta investigación.

A mi compañera de intercambio, María José, por convertirse en una hermana mayor durante mi experiencia estudiantil, brindándome apoyo, consejos y compañía sincera.

Finalmente, a mis amigos, por su cercanía, risas y palabras de aliento, que hicieron más llevaderos cada desafío y logro alcanzado.

Resumen

Este estudio tuvo como propósito conocer los niveles de estrés que enfrentan los docentes que cursan un doctorado en una institución de educación superior en la ciudad de Cuenca, y comprender los factores que lo provocan. La investigación parte de la realidad que viven muchos docentes universitarios, quienes deben equilibrar la enseñanza, la investigación y su propia formación académica, lo que con frecuencia genera agotamiento y afecta su bienestar. Se utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 68 docentes doctorandos, a quienes se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), que evalúa el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. Los resultados mostraron altos niveles de cansancio emocional, bajos niveles de despersonalización y una elevada sensación de realización personal. Esto revela que, aunque los docentes se sienten exhaustos por la carga académica y laboral, continúan mostrando empatía, compromiso y satisfacción con su labor. En conclusión, se resalta la importancia de cuidar el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y personales para fortalecer la salud mental y emocional de quienes dedican su vida a la educación.

Palabras clave: estrés laboral, burnout, docentes, doctorado, bienestar.

Abstract

The purpose of this study was to determine the levels of stress faced by teachers pursuing a doctorate at a higher education institution in the city of Cuenca, and to understand the factors that cause it. The research is based on the reality experienced by many university teachers, who must balance teaching, research, and their own academic training, which often leads to exhaustion and affects their well-being. A quantitative, descriptive, non-experimental, and cross-sectional approach was used. The sample consisted of 68 doctoral students, who were given the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire, which assesses emotional exhaustion, personality traits, and personal fulfillment. The results showed high levels of emotional exhaustion, low levels of depersonalization, and a high sense of personal fulfillment. This reveals that, although teachers feel exhausted by their academic and workloads, they continue to show empathy, commitment, and satisfaction with their work. In conclusion, the importance of maintaining a balance between professional and personal responsibilities is highlighted to strengthen the mental and emotional health of those who dedicate their lives to education.

Keywords: *work stress, burnout, teachers, doctorate, well-being.*

Tablas de Contenidos

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Resumen	4
Abstract	5
1.1 Marco Teórico	3
1.2 Estado del Arte	8
Capítulo II. Objetivos	20
Objetivo general:	20
Objetivos específicos:	20
Capítulo III. Metodología	21
2.1 Tipo de Investigación	21
2.2 Participantes	21
2.1.1 Criterios de Inclusión	21
2.1.2 Criterios de Exclusión	21
3. Instrumentos	21
4. Procedimiento	22
5. Análisis de Datos	23
Capítulo IV. Resultados	24
3.1 Datos Sociodemográficos	24

Cuestionario	26
Dimensiones de evaluación	26
1. Cansancio Emocional	26
3. Realización Personal	35
Resultado global	41
Discusión	43
Conclusión	45
Referencias	50

Índice de Tablas

Tabla 1 Análisis Descriptivo de la Variable Edad	22
Tabla 2 Análisis Descriptivo de la Variable Estado Civil	22
Tabla 3 Análisis Descriptivo de la Variable Género	23
Tabla 4 Análisis Descriptivo de la Variable Tiempo de Estudio Doctoral	23
Tabla 5 Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 1 (Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo-estudio)	24
Tabla 6 Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 2 (Me siento cansado al final de la jornada de trabajo-estudio.)	25
Tabla 7 Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 3 (Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo-estudio me siento fatigado/a.)	26
Tabla 8 Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 6 (Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.)	26
Tabla 9 Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 8 (Siento que mi trabajo-estudio me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo-estudio.)	27
Tabla 10 Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 13 (Me siento frustrado/a en mi trabajo-estudio.)	28
Tabla 11 Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 14 (Creo que trabajo-estudio demasiado.)	28
Tabla 12 Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 16 (Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.)	29
Tabla 13 Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 20 (Me siento desgastado en mi trabajo-estudio, al límite de mis posibilidades.)	30

Tabla 14 Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 5 (Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales)	30
Tabla 15 Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 10 (Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.)	31
Tabla 16 Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 11 (Pienso que este trabajo-estudio me está endureciendo emocionalmente.)	32
Tabla 17 Análisis descriptivo de la pregunta número 15 (No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.)	32
Tabla 18 Análisis descriptivo de la pregunta número 22 (Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.)	33
Tabla 19 Análisis descriptivo de la pregunta número 4 (Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.)	34
Tabla 20 Análisis descriptivo de la pregunta número 7 (Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.)	34
Tabla 21 Análisis descriptivo de la pregunta número 9 (Creo que con mi trabajo-estudio estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as)	35
Tabla 22 Análisis descriptivo de la pregunta número 12 (Me siento con mucha energía en mi trabajo-estudio.)	36
Tabla 23 Análisis descriptivo de la pregunta número 17 (Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.)	36
Tabla 24 Análisis descriptivo de la pregunta número 18 (Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.)	37
Tabla 25 Análisis descriptivo de la pregunta número 19 (Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo-estudio.)	37

Tabla 26 Análisis descriptivo de la pregunta número 21 (En mi trabajo-estudio trato los problemas emocionalmente con mucha calma) 38

Tabla 27 Análisis descriptivo de Resultados Globales 39

Índice de Figuras

Figura 1 Nube de Palabras de Pregunta Abierta (¿Cómo cree que la universidad en la que trabaja le podría ayudar?) 40

Introducción

El estrés laboral en docentes universitarios que cursan estudios doctorales es un problema creciente, pues la combinación de la docencia, la investigación y la exigencia de su propia formación genera una carga de trabajo elevada, lo que puede afectar su bienestar (Fernández et al., 2021). Estudios identifican que la presión por la productividad académica, las exigencias administrativas y el equilibrio entre la vida personal y profesional aumentan el estrés en esta población (Salanova et al., 2020). En Ecuador, la obligatoriedad de obtener un doctorado para mantener la posición académica ha intensificado esta situación (Senescyt, 2022).

En Cuenca, la falta de estudios específicos sobre el estrés en docentes doctorandos dificulta la implementación de estrategias para su bienestar. Por ello, es necesario un diagnóstico que permita comprender la magnitud del problema y contribuir a su solución (Martínez & Pérez, 2021).

A partir de lo anteriormente expuesto, se busca precisar el alcance y la naturaleza del estrés en esta población académica. Por ello, la investigación se enfocará en la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de estrés en los docentes doctorandos de una institución de educación superior de Cuenca?

Para poder darle respuesta a la investigación, el objetivo central de este estudio consiste en determinar con precisión los niveles de estrés presentes en el grupo de docentes universitarios que simultáneamente cursan estudios doctorales en la institución seleccionada de Cuenca. Es importante mencionar que este objetivo va a ser complementado con la identificación y caracterización de los factores académicos y

laborales específicos, que son los mismos que están actuando como generadores de estrés e identificando el carácter dual de sus exigencias tanto profesionales como formativas.

El cumplimiento de este fin se establece a través de una metodología que abarca fases sucesivas. Por lo que comenzara con una revisión bibliográfica y sistemática orientada a la compresión de los principales teóricas y modelos psicosociales que explican el inicio y la manifestación del estrés en entornos académicos y organizacionales. Esta fundamentación teórica permitirá sustentar la segunda fase, que consistirá en la medición empírica del nivel de estrés en los docentes doctorandos de las diferentes áreas del conocimiento mediante la aplicación de instrumentos psicométricos validados. Por último, la investigación se centrará en el análisis profundo de los resultados estadísticos y cualitativos obtenidos, lo cual no solo permitirá contrastar las hipótesis, sino que se utilizará de cimiento sólido para la formulación de habilidades de intervención y prevención que sean oportunos, viables y basadas en la evidencia, contribuyendo de manera directa a la mitigación de los efectos negativos de esta problemática en el bienestar psicosocial y el desempeño laboral del cuerpo docente universitario.

Capítulo I. Marco Teórico y Estado del Arte

1.1 Marco Teórico

El Síndrome de Burnout, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, es una consecuencia frecuente del estrés laboral crónico en los docentes universitarios. Gurumendi España et al. (2021) identifican que los profesores universitarios están entre los profesionales más afectados por este síndrome debido a las altas cargas de estrés no asimiladas y la gran presión de trabajo.

Desde un enfoque fisiológico, Madigan et al. (2023) encontraron que el burnout docente no solo impacta el bienestar psicológico, sino también la salud física. Los profesores que experimentan altos niveles de agotamiento emocional tienden a presentar mayor incidencia de quejas somáticas, problemas de voz, alteraciones gastrointestinales y cambios biológicos como el aumento de cortisol y marcadores de inflamación.

Broc et al. 2019 mencionan que el síndrome de burnout académico ha sido identificado como un problema de salud pública creciente entre los estudiantes de doctorado. En este grupo, el agotamiento académico se manifiesta con alta frecuencia y se vincula estrechamente con factores como la inseguridad laboral, la falta de supervisión adecuada, la presión por la productividad investigativa y el difícil equilibrio entre la vida personal, académica y profesional.

Hidalgo-Cajo y Meneses-Freire (2024), profundizan la comprensión de los factores específicos que contribuyen al síndrome de burnout en docentes universitarios identificando como principales factores de riesgo las exigencias laborales, el desgaste emocional y la interferencia entre las responsabilidades laborales y la vida personal. Esta interferencia se

presenta como un factor clave que agrava el estrés crónico y dificulta la recuperación emocional de los docentes. Teles et al. (2020), revelaron que el mayor nivel de burnout se presenta en mujeres y docentes más jóvenes, destacando así la importancia de abordar factores para prevenir el deterioro de la salud mental y física de los docentes.

En un contexto similar, Jarrín-García et al. (2022) analizaron la prevalencia del síndrome de burnout en docentes ecuatorianos de educación superior durante la pandemia de COVID-19, manifestando que los docentes presentan agotamiento emocional como la dimensión más afectada. Evidenciaron que la transición abrupta a la educación virtual, junto con la sobrecarga de tareas y el desequilibrio entre la vida laboral y personal, constituyen fuentes importantes de estrés y agotamiento en el cuerpo docente.

Durante la pandemia de COVID-19, el estrés laboral en los docentes universitarios se vio agravado. Giler-Zambrano et al. (2021) determinaron una alta prevalencia del síndrome de burnout en docentes de pregrado de una universidad pública de Ecuador, asociada a factores sociodemográficos y laborales en el contexto pandémico.

Castro González y Silva Caicedo (2024) exploran la relación entre factores psicosociales y la incidencia del burnout en docentes, identificando correlaciones significativas entre la sobrecarga laboral, el ambiente institucional y la aparición del síndrome. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de intervenir en aspectos organizacionales y ambientales para prevenir y mitigar el desgaste profesional.

Estos estudios recientes coinciden en señalar que el síndrome de burnout en docentes universitarios es un fenómeno multifactorial, donde factores individuales, laborales y organizacionales interactúan para afectar el bienestar emocional y físico del

profesorado. Así, se evidencia la urgencia de implementar estrategias integrales que promuevan un equilibrio saludable entre las demandas laborales y los recursos personales, además de políticas institucionales que favorezcan ambientes de trabajo inclusivos, con apoyo psicosocial y reconocimiento efectivo.

Este fenómeno no es exclusivo del contexto ecuatoriano o latinoamericano, sino que constituye un problema global que afecta la salud y el desempeño del profesorado universitario en diversas regiones. Estudios internacionales han demostrado que el burnout docente se asocia a un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles, impactando tanto en la salud mental como física (Maslach & Leiter, 2016). La multidimensionalidad del burnout – agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal – ha sido ampliamente validada y constituye un marco teórico fundamental para entender el desgaste profesional en el ámbito académico.

Alvarado-Peña et al. (2023), confirman que el burnout docente está vinculado a factores individuales, laborales y organizacionales, y que sus consecuencias afectan negativamente la salud física, la satisfacción laboral y la calidad educativa, afectando la sostenibilidad del sistema académico.

Salanova et al. (2010), enfatizan que las creencias de autoeficacia y la experiencia de emociones positivas actúan como amortiguadores del burnout, promoviendo el compromiso laboral y la resiliencia frente a la adversidad. Por otro lado, Barkhuizen et al. (2014), evidencian que factores contextuales como la discriminación y la exclusión social pueden agravar el riesgo de burnout, subrayando la importancia de la inclusión y equidad en el entorno académico.

Desde el punto de vista de la salud mental, Rodríguez Becerra et al. (2022), resaltan que la resiliencia es un factor protector esencial que permite a los docentes enfrentar el estrés y evitar el desarrollo del burnout, especialmente en contextos adversos como la pandemia. Las intervenciones dirigidas a fortalecer la resiliencia y las estrategias de afrontamiento se posicionan como elementos clave para la prevención del desgaste profesional.

López de la Cruz y Zacarías (2020) documentan que la transición rápida hacia la educación virtual durante la pandemia aumentó significativamente los niveles de estrés y burnout, debido a la falta de preparación tecnológica y la dificultad para balancear las demandas familiares y laborales.

El estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes universitarios son fenómenos complejos y multifactoriales que requieren un abordaje integral, combinando estrategias personales y organizacionales para promover ambientes laborales saludables, resiliencia y calidad de vida profesional.

El estrés laboral es una respuesta fisiológica y psicológica del individuo ante demandas laborales que percibe como desbordantes de sus recursos personales. En el ámbito universitario, este fenómeno se ha intensificado debido a la multiplicidad de roles que desempeñan los docentes, incluyendo la docencia, la investigación, la gestión administrativa y, en muchos casos, la formación doctoral simultánea. Esta combinación de actividades incrementa la carga laboral (Teles et al. 2020).

Mosleh et al. (2022) reportaron que los docentes universitarios experimentaron niveles moderados de estrés durante la transición forzada a la enseñanza en línea. Factores

como la sobrecarga de trabajo, la falta de capacitación tecnológica y la conciliación entre las responsabilidades familiares y académicas fueron identificados como principales fuentes de estrés.

En el contexto ecuatoriano, un estudio de Salguero et al. (2021) señalan que el estrés laboral y la ansiedad son respuestas comunes ante las demandas laborales que superan las capacidades individuales, afectando significativamente el bienestar de los docentes universitarios. Entre los principales desafíos se encuentran la carga de trabajo excesiva, la presión por mantener altos estándares académicos y la necesidad constante de actualización profesional.

Salazar Manosalvas et al. (2021), demostraron que la principal fuente del estrés laboral en el profesorado universitario son la falta de apoyo directivo, las relaciones jerárquicas verticales, la sobrecarga académica, la falta de recursos materiales y la escasa participación en la toma de decisiones. Estas condiciones no solo afectan la productividad del docente, sino que también repercuten en su salud física y emocional, incrementando la sensación de agotamiento, desmotivación y percepción de inestabilidad profesional.

Flores-Meza et al. (2021) destacan que los docentes universitarios son el sector más estudiado en relación con el estrés laboral dentro de las instituciones de educación superior en Latinoamérica. Los factores identificados incluyen la sobrecarga de trabajo, la presión por la productividad académica y la falta de apoyo institucional.

La relación entre el desgaste profesional y el bienestar psicológico ha sido objeto de estudio en Ecuador. Viteri Barba (2019) expresa una correlación negativa moderada entre el

desgaste profesional y el bienestar psicológico en docentes universitarios, destacando la necesidad de intervenciones que promuevan el bienestar emocional en este grupo.

Leineweber et al. (2014) destacan que la percepción de un desequilibrio esfuerzo-recompensa en el trabajo, caracterizado por altas demandas y bajas recompensas (económicas, sociales o de reconocimiento), constituye un predictor significativo del desgaste profesional. Esta perspectiva cobra relevancia en el ámbito universitario, donde las exigencias académicas y administrativas pueden exceder las compensaciones recibidas, tanto materiales como simbólicas.

1.2 Estado del Arte

Para el estado del arte, se escogieron artículos relacionados con el burnout, el estrés y carga laboral en países como Francia, Ecuador y España mismos que se detallaron a continuación:

El primer artículo de los autores Broc et al. 2019 titulado “Agotamiento académico en estudios de doctorado. Validación de una escala de agotamiento adaptada a estudiantes de doctorado francófonos.” que tuvo como objetivo validar una escala de agotamiento académico específicamente adaptada a estudiantes de doctorado (MBI-SS-D), derivada de la versión francesa del Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS). La finalidad de este trabajo fue comprobar la pertinencia de una herramienta que permitiera identificar de manera confiable el síndrome de burnout académico en esta población altamente vulnerable, dado que los doctorandos enfrentaban demandas particulares vinculadas con la investigación, la presión por la producción científica y la incertidumbre laboral. Para ello, el estudio se centró en verificar la estructura tridimensional del burnout académico,

compuesta por agotamiento emocional, cinismo y autoeficacia académica, así como en evaluar la consistencia interna de la escala y su estabilidad a lo largo del tiempo mediante análisis factoriales exploratorios y confirmatorios. Además, buscó establecer su validez externa relacionando las dimensiones del burnout con variables protectoras como la resiliencia y el optimismo, lo que permitió contar con un instrumento robusto, útil tanto para fines investigativos como clínicos, que contribuyó a la detección temprana y a la prevención de los efectos negativos del agotamiento en la salud mental y el rendimiento académico de los estudiantes de doctorado.

La metodología utilizada en el estudio consistió en la adaptación y validación de la escala MBI-SS-D para estudiantes de doctorado francófonos. Para ello, se administró un cuestionario en línea a 1150 estudiantes de doctorado pertenecientes a más de diez programas en Francia, recolectando datos en dos momentos distintos con un intervalo de seis meses, lo que permitió contar con una muestra de seguimiento de 862 participantes. El cuestionario incluyó la escala adaptada de agotamiento académico (MBI-SS-D) junto con instrumentos complementarios, como la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young y la Escala de Optimismo de Scheier y Carver, con el fin de establecer la validez externa de la herramienta. Para el análisis de los datos se aplicaron análisis factoriales exploratorios (AFE) y confirmatorios (AFC) con el objetivo de verificar la estructura tridimensional del burnout académico (agotamiento emocional, cinismo y autoeficacia académica), además de pruebas de invariancia métrica y estructural que permitieron comprobar la estabilidad test-retest del instrumento.

Finalmente, se evaluaron índices de confiabilidad interna (alfa de Cronbach y coeficientes omega), el método de división por mitades (Spearman-Brown) y análisis de validez divergente mediante correlaciones negativas con la resiliencia y el optimismo.

Los resultados mostraron como la muestra inicial estuvo conformada por 1150 estudiantes de doctorado, de los cuales 862 (74,9%) participaron también en la segunda medición realizada seis meses después. La edad promedio fue de 27,6 años (DE = 4,9), con una distribución por sexo de 43,9% hombres (n=505) y 56,1% mujeres (n=645). Respecto al año de tesis, los participantes se distribuyeron de manera equilibrada en los tres primeros años (aproximadamente un tercio en cada uno), mientras que un 22,9% continuaba más allá del tercer año. Las áreas de estudio más representadas fueron biología/salud (24,5%), economía/gestión (14,3%), física (12,8%) y ciencias humanas y sociales (11,4%). En cuanto al análisis factorial exploratorio (AFE) y confirmatorio (AFC), se confirmó la estructura trifactorial del burnout académico (agotamiento emocional, cinismo y autoeficacia académica), con índices de ajuste satisfactorios.

Los índices de confiabilidad interna fueron elevados: el alfa de Cronbach y los coeficientes omega alcanzaron valores cercanos a .83 en agotamiento, .85 en cinismo y .70 en autoeficacia académica, mostrando buena consistencia interna. Con el método de división por mitades (Spearman-Brown), la correlación entre mitades fue de .91 ($p < .001$), lo que confirmó la equivalencia entre los ítems pares e impares del cuestionario.

En cuanto a la estabilidad temporal (test-retest), los análisis de invariancia demostraron que la estructura factorial se mantuvo inalterada entre T1 y T2, incluso en el nivel más estricto (igualdad de cargas, medias e interceptos). Esto evidenció que la escala

fue estable y fiable a lo largo del tiempo.

Respecto a la validez divergente, el burnout académico se correlacionó negativamente con resiliencia y optimismo, tal como se esperaba. Esto confirmó que mayores niveles de resiliencia y optimismo se asociaban con menores niveles de agotamiento académico.

En síntesis, los resultados evidenciaron que la escala MBI-SS-D fue un instrumento válido, confiable y estable para medir el burnout académico en estudiantes de doctorado francófonos, constituyéndose en una herramienta pionera en este ámbito y con potencial de aplicación tanto en investigación como en contextos clínicos.

El segundo artículo de los autores Hidalgo-Cajo et al. 2024, titulado “Factores de riesgo específicos asociados al síndrome de burnout en el profesorado de la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador” que tuvo como objetivo analizar en profundidad los factores de riesgo específicos asociados al síndrome de burnout en el profesorado de la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH), durante el periodo 2024, con el fin de construir un modelo explicativo que permitiera identificar las variables más significativas que incidían en la aparición y desarrollo de este síndrome. La finalidad no se limitó únicamente a describir la prevalencia del burnout en el contexto universitario, sino también a comprender cómo influían dimensiones como las exigencias laborales, el ritmo y la intensidad del trabajo académico, el desgaste emocional, la interferencia entre la vida laboral y personal, la seguridad en el empleo, el apoyo institucional y la salud autopercibida de los docentes.

Este análisis buscó aportar evidencias empíricas sólidas que sirvieran de base para el diseño de estrategias preventivas y correctivas orientadas al bienestar docente y a la

mejora del entorno académico. La investigación pretendió, en consecuencia, generar un aporte relevante tanto en el ámbito científico como en el institucional, al proveer información que permitiera fundamentar políticas universitarias de salud ocupacional y psicosocial que favorecieran la estabilidad laboral, el equilibrio trabajo-vida y la promoción de la salud mental.

Asimismo, procuró contribuir al debate académico y social en torno a la urgente necesidad de visibilizar y atender los efectos del burnout en la educación superior, considerando que este fenómeno no solo repercutió en la calidad de vida de los docentes, sino también en los procesos de enseñanza-aprendizaje y en el rendimiento global de las instituciones. De esta manera, el estudio se orientó a sentar las bases de un modelo integral de prevención y manejo del burnout en la docencia universitaria ecuatoriana, con una visión aplicable y replicable en contextos similares.

La metodología utilizada en la presente investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal, ya que se buscó identificar y analizar los factores de riesgo asociados al síndrome de burnout en el profesorado de la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH) durante el periodo 2024, sin manipular deliberadamente las variables. La población objeto de estudio estuvo conformada por un total de 628 docentes de la institución, distribuidos en 31 carreras y diversas facultades, de los cuales se determinó una muestra representativa de 239 participantes mediante la aplicación de la fórmula de población finita, con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %. La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo aleatorio estratificado, garantizando la proporcionalidad de las diferentes categorías académicas (titulares y

ocasionales), así como de las facultades y carreras, con el propósito de asegurar la validez de los resultados y minimizar posibles sesgos de selección. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos estandarizados: el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), compuesto por 22 ítems que evaluaban los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, y el cuestionario COPSOQ-Istas21 (versión adaptada), que incluía dimensiones psicosociales como exigencias laborales, desarrollo en el trabajo, apoyo social, seguridad en el empleo, satisfacción laboral, equilibrio trabajo-vida y salud autopercebida. Ambos cuestionarios fueron autoadministrados a los docentes seleccionados, previa firma del consentimiento informado, en el cual se garantizó la confidencialidad y el carácter voluntario de su participación, en cumplimiento de los principios éticos de la investigación.

El análisis estadístico se llevó a cabo mediante el software SPSS versión 26, aplicando en primera instancia estadística descriptiva y pruebas de Chi-cuadrado para identificar asociaciones significativas entre variables. Posteriormente, se utilizó un modelo de regresión logística binaria con el objetivo de determinar las variables predictoras más relevantes en la aparición del burnout, calculando los intervalos de confianza. La bondad de ajuste del modelo fue evaluada a través de la prueba de Hosmer-Lemeshow, y se consideraron significativos los valores de p menores a 0,05. Esta combinación metodológica permitió no solo establecer la prevalencia del síndrome en la población docente, sino también identificar los factores de riesgo más influyentes, lo que fortaleció la rigurosidad y aplicabilidad de los hallazgos.

Los resultados mostraron que el 56,1 % del profesorado presentó síndrome de burnout, lo cual significó que más de la mitad de los docentes experimentaron síntomas de

agotamiento crónico que afectaron directamente su salud mental y desempeño. Esto fue un hallazgo alarmante, pues indicó que uno de cada dos docentes de la UNACH se encontraba en riesgo elevado.

Al analizar las subescalas del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) se observó que, en agotamiento emocional, el 52 % de los docentes estuvo en nivel alto, lo que evidenció que sintieron cansancio mental y falta de energía frente a las demandas de su trabajo. Esto reflejó la presión constante de la carga académica.

En despersonalización, el 56 % tuvo un nivel alto, lo que significó que muchos docentes tendieron a desarrollar actitudes de frialdad, distanciamiento o falta de empatía hacia los estudiantes y compañeros, como un mecanismo de defensa frente al estrés.

En realización personal, el 43 % presentó un nivel bajo, lo cual reflejó sentimientos de ineeficacia o de no cumplir adecuadamente con su rol, generando frustración y disminución de la motivación profesional.

Respecto a las características sociodemográficas, se evidenció que el grupo más afectado fue el de docentes entre 41 y 50 años (44,8 %), que estaban en la etapa más demandante de su carrera. Además, la alta proporción de contratos ocasionales (65,8 %) mostró inestabilidad laboral, lo cual incrementó la presión psicológica y el miedo a la no renovación del contrato.

En la percepción de salud, un 19,4 % de los docentes la calificó como regular y un 4,6 % como mala, lo que indicó que casi una cuarta parte reconoció que su bienestar físico y mental se vio comprometido por la carga laboral. Esto se relacionó con el hallazgo de que

la salud autopercebida actuó como un factor protector: quienes se percibieron más saludables tuvieron menor probabilidad de padecer burnout.

En cuanto a la satisfacción laboral, el 38,2 % de los docentes se declaró poco satisfecho y el 21,7 % nada satisfecho, es decir, más del 59 % percibió su situación laboral de forma negativa. Esto explicó en gran medida la baja motivación y la tendencia al desgaste.

Finalmente, el modelo de regresión logística permitió comprender qué factores predijeron el burnout: la interferencia del trabajo en la vida personal ($OR = 2,599$) fue el predictor más fuerte, lo que significó que quienes sintieron que su empleo afectó su vida familiar tuvieron casi 3 veces más riesgo de burnout. El desgaste emocional ($OR = 1,603$) y el ritmo de trabajo alto ($OR = 1,628$) demostraron que la sobrecarga y la intensidad de la jornada incrementaron la probabilidad del síndrome. La imposibilidad de cumplir con la planificación académica ($OR = 1,741$) reflejó que la presión por plazos incumplidos se tradujo directamente en más riesgo de agotamiento. La inseguridad laboral ($OR = 0,743$) mostró que la preocupación por el contrato fue un factor que aumentó la vulnerabilidad psicológica, aunque tener más estabilidad redujo ese riesgo. La salud autopercebida ($OR = 0,457$) indicó que percibirse con buen estado físico y mental protegió de forma importante frente al burnout.

Por último, el tercer artículo del autor Domínguez Gómez 2014 titulado “Estrés en el profesorado universitario. Estudio piloto en dos centros de la Universidad de Huelva (España)” que tuvo como objetivo analizar de manera integral los niveles de estrés en el

profesorado universitario y sus repercusiones en la salud psíquica subjetiva, tomando como caso de estudio dos centros de la Universidad de Huelva.

Para alcanzar esta finalidad, se diseñó y validó una herramienta específica de medición, la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores Universitarios (EFEPU), adaptada del instrumento de Nogareda (2001) a las particularidades del contexto laboral universitario.

El propósito fue identificar con rigor científico las principales fuentes de tensión a las que se vieron expuestos los docentes, diferenciando los factores de riesgo según características sociolaborales como edad, sexo, grado académico, antigüedad en el puesto, tipo de contrato y dedicación laboral. Esta aproximación permitió no solo describir cuantitativamente los niveles de estrés en el colectivo, sino también reconocer la existencia de subgrupos de mayor vulnerabilidad, como las mujeres, los contratados temporales, los profesores con más de 15 años de antigüedad o aquellos que se encontraban en edades medias de la carrera académica, entre los 46 y 50 años.

Asimismo, la investigación persiguió vincular los resultados obtenidos en la medición del estrés con la percepción subjetiva de la salud psíquica, evaluada mediante el Test de Salud Total de Langner-Amiel, a fin de explorar la relación existente entre la exposición a estresores laborales y la aparición de síntomas de riesgo para la salud mental.

De esta manera, se buscó aportar una primera aproximación empírica que visibilizara cómo el ejercicio de la docencia universitaria se convirtió en un ámbito con demandas específicas que generaron tensiones significativas: la dificultad de conciliar funciones docentes e investigadoras, la presión por publicar, la escasa correspondencia

entre desempeño profesional y posibilidades de promoción, y la percepción de un salario insuficiente para la carga de trabajo desempeñada. En conjunto, este objetivo pretendió no solo ofrecer un diagnóstico inicial de carácter exploratorio sobre la incidencia del estrés en la universidad, sino también generar un marco de reflexión y análisis que sirviera como base para posteriores estudios más amplios y para el diseño de políticas institucionales de prevención de riesgos psicosociales.

Con ello, se sentaron las bases para comprender de qué manera las condiciones organizativas y relaciones del trabajo académico impactaron directamente en la calidad de vida y bienestar de los docentes universitarios, señalando la urgencia de considerar el estrés como un riesgo laboral prioritario en la agenda de salud ocupacional del ámbito de la educación superior.

La metodología utilizada en esta investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo de carácter exploratorio y descriptivo, fundamentado en la recogida de percepciones subjetivas del profesorado universitario respecto a las fuentes de estrés y su estado de salud psíquica. Para ello, se adaptó la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP), elaborada originalmente por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y validada por Nogareda (2001), configurándose una nueva versión denominada Escala de Fuentes de Estrés en Profesores Universitarios (EFEPU).

Esta adaptación incluyó la modificación y sustitución de varios ítems con el fin de ajustarlos a las particularidades sociolaborales del contexto universitario, validándose posteriormente a través de un comité de expertos conformado por docentes universitarios.

Cada ítem de la escala planteó situaciones laborales potencialmente estresantes que los encuestados debieron valorar en un rango de 1 a 5, permitiendo calcular un nivel total de estrés que se clasificó en tres zonas: no preocupante, preocupante y grave. Junto a esta escala, se aplicó el Test de Salud Total (TST) de Langner-Amiel, instrumento diseñado para detectar posibles riesgos de disfunción psíquica en trabajadores, a través de 22 ítems que reflejaron síntomas de malestar psicológico. Además, se recogieron datos sociodemográficos y laborales de los participantes —edad, sexo, grado académico, antigüedad, dedicación y tipo de contrato— con el objetivo de analizar diferencias en los niveles de estrés y salud percibida según estas variables.

La población estudiada estuvo compuesta por 44 docentes pertenecientes a dos escuelas universitarias de ciencias sociales de la Universidad de Huelva, lo que representó el 74,6% del total de profesores censados en dichos centros. Los datos obtenidos fueron procesados y analizados mediante el programa SPSS (versión 11.0), eliminándose aquellos cuestionarios con inconsistencias o errores de codificación. Dadas las características del instrumento y las limitaciones en el alcance de la muestra, el estudio se concibió como piloto, con la finalidad de poner a prueba la validez y aplicabilidad de la EFEPU en el contexto universitario y sentar las bases para investigaciones posteriores más amplias y representativas.

Los resultados obtenidos en este estudio piloto permitieron afirmar que, en términos globales, el nivel de estrés en el profesorado universitario de los dos centros analizados se encontró dentro de límites aceptables, con una puntuación media de 118,16 en la escala aplicada, lo que supuso un 26% por debajo del umbral definido como preocupante. Sin embargo, al desglosar la información según características sociolaborales, emergieron

diferencias significativas que revelaron focos específicos de riesgo. En primer lugar, se identificó que las mujeres presentaron puntuaciones más elevadas en estrés que los hombres, confirmando la existencia de una brecha de género en la exposición a estresores laborales en la docencia universitaria. Asimismo, se observó que los profesores con más de 15 años de antigüedad mostraron niveles superiores de estrés respecto a sus colegas con menor trayectoria, lo cual evidenció un posible desgaste acumulativo. En cuanto a la edad, los docentes situados en el rango de 46 a 50 años resultaron ser el grupo más afectado, en comparación con los más jóvenes o de mayor edad.

Respecto al tipo de contrato, los contratados temporales experimentaron mayores niveles de estrés que los funcionarios de planta, destacando la influencia de la inestabilidad laboral en la salud psicosocial del profesorado. Además, los resultados indicaron que existió una relación estrecha entre el nivel de estrés y la salud psíquica subjetiva: aquellos docentes que puntuaron en la zona preocupante o grave de la EFEPU presentaron a su vez mayores síntomas de riesgo según el Test de Salud Total (TST). Esto permitió concluir que, aunque el nivel promedio de estrés no alcanzó valores críticos, sí existieron subgrupos específicos del profesorado que estuvieron en una situación de mayor vulnerabilidad psicosocial, lo que justificó la necesidad de profundizar en estudios posteriores más amplios.

Capítulo II. Objetivos

Objetivo general:

Determinar los niveles de estrés en los docentes doctorandos de una institución de educación superior en la ciudad de Cuenca e identificar los factores que lo generan, considerando las exigencias académicas y laborales.

Objetivos específicos:

- Identificar las principales teorías y factores psicosociales y académicos que inciden en los niveles de estrés.
- Medir el nivel de estrés en doctorandos de distintas áreas del conocimiento.
- Analizar resultados y proponer posibles estrategias de intervención.

Capítulo III. Metodología

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo, con el propósito de evaluar los niveles de síndrome de burnout en los participantes. Para la recolección de información se aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI), un instrumento validado internacionalmente que permite medir el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal en el ámbito laboral. Este test proporcionó datos objetivos que facilitaron el análisis del grado de desgaste profesional en la población de estudio.

2.1 Tipo de Investigación

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal y la recolección de datos se realizó en un único momento temporal.

2.2 Participantes

La población estuvo compuesta por docentes que se encuentran cursando un programa doctoral en la institución de educación superior, se estimó un total de 81 participantes.

2.1.1 Criterios de Inclusión

Ser docente de la institución sujeta a la investigación y estar cursando un doctorado y voluntariamente firman el consentimiento informado

2.1.2 Criterios de Exclusión

Docentes doctorandos que al momento del levantamiento de datos hayan abandonado los estudios de doctorado o que no estén dispuestos a pertenecer a este estudio.

3. Instrumentos

Maslach Burnout Inventory (MBI). Es un instrumento diseñado para evaluar el síndrome de burnout desde una perspectiva multidimensional, que comprende tres componentes esenciales: agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal (Maslach & Jackson, 1981). El cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) se puede visualizar en el anexo 1.

4. Procedimiento

- **Gestión de autorización institucional:** se solicitó formalmente al vicerrectorado académico de la institución educativa la autorización para realizar el estudio.
- **Coordinación operativa con la institución:** se definió el cronograma de aplicación, así como las modalidades (presencial o virtual) que se ajustaban a las dinámicas laborales de los desarrolladores.
- **Convocatoria e invitación a los participantes:** se envió una convocatoria interna a través de los canales oficiales de la institución (correo institucional) y se anexará el consentimiento informado (digital).
- **Firma del consentimiento informado:** los doctorandos interesados aceptaron el consentimiento informado digital de manera voluntaria, previa lectura y aclaración de dudas.
- **Aplicación de los instrumentos:** Se aplicó un instrumento psicométrico valorado con un alpha de cronbach de mínimo de 0,7 para medir los niveles de estrés.
- **Ingreso de datos y resguardo:** los datos serán almacenados en una base de datos accesible únicamente para los investigadores. No se recopila información personal identificativa, garantizando el anonimato.

- **Análisis estadístico:** Los resultados se recopilaron en una base de datos en el programa Excel. Posterior a ello, se realizó estadística descriptiva mediante frecuencias y por porcentajes. Los datos se presentaron en tablas y gráficos.
- **Entrega de resultados:** Se elaboró un informe con los hallazgos generales del estudio, el cual se entregó a la institución participante. No se divulgó información individual ni sensible.

5. Análisis de Datos

Para el análisis de los datos obtenidos a través del Maslach Burnout Inventory (MBI), se empleó un enfoque cuantitativo que permitió identificar los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en los participantes. Los resultados fueron procesados mediante análisis estadístico descriptivo, utilizando medidas de tendencia central y dispersión con el fin de interpretar los puntajes obtenidos en cada dimensión del instrumento. Este procedimiento permitió presentar una visión clara y objetiva del grado de síndrome de burnout en la población estudiada.

Capítulo IV. Resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir del test aplicado (Maslach Burnout Inventory) a los doctorandos de la institución sujeta al estudio. El análisis contempla tanto las variables sociodemográficas de la población participante como edad, sexo biológico, tiempo de estudio doctoral, estado civil, como los resultados obtenidos en las dimensiones de evaluación: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

3.1 Datos Sociodemográficos

Tabla 1

Análisis Descriptivo de la Variable Edad

	N	Min	Max.	M	DE
Edad	68	29	57	44	14,65

La muestra estuvo conformada por N=68 participantes, con un rango de edad entre min=29 y máx=57 años, una media equivalente a 44 y una desviación estándar=14,65, lo que indica una variabilidad moderada en las edades. Esto refleja que el grupo de docentes está compuesto por personas tanto jóvenes como de mayor edad, mostrando una distribución heterogénea en este aspecto.

Tabla 2

Análisis Descriptivo de la Variable Estado Civil

Estado civil	N	%
Casado/a	43	63.2%
Soltero/a	15	22.1%
Divorciado/a	9	13.2%

Viudo/a	1	1.5%
Unión libre	0	0%

En el estudio se presentó la variable estado civil. Se observó que el 63.2% de los docentes doctorandos se encuentran casados, seguido por un 22.1% solteros, un 13,2% divorciados y únicamente un 1.5% viudo. No se registraron participantes en unión libre. Los resultados reflejan que la mayoría de los docentes doctorandos mantienen una relación conyugal estable, predominando el estado civil casado. Esto sugiere una tendencia hacia la estabilidad personal y familiar dentro del grupo participante.

Tabla 3*Análisis Descriptivo de la Variable Género*

	N	%
Hombre	34	50
Mujer	34	50
Otro	0	0

De un total de 68 participantes, el 50% se identificó como hombre y 50% como mujer. No existen registros de que los participantes se identifiquen con otro género.

Tabla 4*Análisis Descriptivo de la Variable Tiempo de Estudio Doctoral*

	N	%
Menos de un año	1	1.5%
Un año	2	2.9%
Dos años	8	11.8%
Tres años	12	17.6%
Cuatro años	16	23.5%

Más de cinco años	27	39.7%
Graduado/a	2	2.9%

Los resultados muestran que la mayoría de los docentes (39.7%) llevan más de cinco años cursando su doctorado, mientras que un 23.5% tiene cuatro años de estudio. En menor proporción se encuentran quienes cursan entre uno y tres años, y solo un 1.5% tiene menos de un año. Esto evidencia que la mayor parte de los participantes se encuentran en etapas avanzadas del programa doctoral.

Cuestionario

Dimensiones de evaluación

1. Cansancio Emocional

Este componente mide la sensación de estar emocionalmente exhausto, fatigado o sin energía para continuar atendiendo las exigencias laborales. Las personas con altos niveles de cansancio emocional suelen sentir que ya no pueden dar más de sí mismas en el ámbito profesional, presentando síntomas como fatiga constante, irritabilidad o falta de motivación. Únicamente se incluyen las preguntas 1–2–3–6–8–13–14–16–20.

Tabla 5

Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 1 (Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo-estudio)

Escala	N	%
0=Nunca	2	2.9%
1= Pocas veces al año	5	7.4%
2=Una vez al mes o menos	7	10.3%

3=Unas pocas veces al mes	9	13.2%
4=Una vez a la semana	8	11.8%
5=Unas pocas veces a la semana	28	41.2%
6=Todos los días	9	13.2%

Estos resultados reflejan una presencia considerable de agotamiento emocional en los docentes doctorandos, evidenciando que una parte importante de ellos experimenta fatiga y sobrecarga emocional de manera recurrente. Esto puede estar relacionado con las exigencias académicas y laborales, así como con la dificultad para equilibrar responsabilidades personales y profesionales.

Tabla 6

Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 2 (Me siento cansado al final de la jornada de trabajo-estudio.)

Escala	N	%
0=Nunca	3	4.4%
1= Pocas veces al año	3	4.4%
2=Una vez al mes o menos	7	10.3%
3=Unas pocas veces al mes	5	7.4%
4=Una vez a la semana	6	8.8%
5=Unas pocas veces a la semana	19	27.9%
6=Todos los días	25	36.8%

Estos resultados reflejan una presencia significativa de fatiga al finalizar la jornada, lo que indica que muchos docentes doctorandos experimentan un desgaste físico y mental constante. Esta situación podría deberse a la carga de trabajo y estudio acumulada, así como a la exigencia de cumplir múltiples responsabilidades de forma continua.

Tabla 7

Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 3 (Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo-estudio me siento fatigado/a.)

Escala	N	%
0=Nunca	5	7.4%
1= Pocas veces al año	7	10.3%
2=Una vez al mes o menos	9	13.2%
3=Unas pocas veces al mes	9	13.2%
4=Una vez a la semana	7	10.3%
5=Unas pocas veces a la semana	25	36.8%
6=Todos los días	6	8.8%

Estos resultados reflejan una presencia considerable de fatiga matutina entre los docentes doctorandos, evidenciando que muchos inician sus jornadas con sensación de cansancio y falta de energía. Esta situación puede estar asociada a una recuperación insuficiente del descanso, producto del esfuerzo constante y las altas demandas académicas y laborales.

Tabla 8

Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 6 (Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.)

Escala	N	%
0=Nunca	16	23.5%
1= Pocas veces al año	21	30.9%
2=Una vez al mes o menos	9	13.2%
3=Unas pocas veces al mes	9	13.2%
4=Una vez a la semana	6	8.8%

5=Unas pocas veces a la semana	6	8.8%
6=Todos los días	1	1.5%

Estos resultados reflejan una baja presencia de cansancio asociado al trabajo directo con los alumnos, ya que la mayoría de los docentes doctorandos manifestó sentirse fatigado solo en ocasiones poco frecuentes. Esto sugiere que, aunque el trabajo con estudiantes requiere esfuerzo, no representa una fuente principal de agotamiento emocional para la mayoría de los participantes.

Tabla 9

Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 8 (Siento que mi trabajo-estudio me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo-estudio.)

Escala	N	%
0=Nunca	6	8.8%
1= Pocas veces al año	15	22.1%
2=Una vez al mes o menos	4	5.9%
3=Unas pocas veces al mes	6	8.8%
4=Una vez a la semana	6	8.8%
5=Unas pocas veces a la semana	27	39.7%
6=Todos los días	4	5.9%

Estos resultados reflejan una presencia notable de desgaste emocional entre los docentes doctorandos, ya que una parte importante indicó sentirse agotado por su trabajo o estudio con frecuencia. Esto evidencia un nivel elevado de agotamiento físico y mental, posiblemente relacionado con la sobrecarga de responsabilidades y el esfuerzo constante que implica su formación académica y desempeño profesional.

Tabla 10

Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 13 (Me siento frustrado/a en mi trabajo-estudio.)

Escala	N	%
0=Nunca	11	16.2%
1= Pocas veces al año	18	26.5%
2=Una vez al mes o menos	8	11.8%
3=Unas pocas veces al mes	11	16.2%
4=Una vez a la semana	11	16.2%
5=Unas pocas veces a la semana	7	10.3%
6=Todos los días	1	1.5%

Estos resultados reflejan una baja presencia de frustración laboral y académica entre los docentes doctorandos, ya que la mayoría manifestó experimentar este sentimiento solo en ocasiones poco frecuentes. Esto sugiere que, en general, los participantes mantienen una actitud positiva frente a las demandas de su trabajo y estudio, a pesar de las posibles dificultades que enfrentan en su formación.

Tabla 11

Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 14 (Creo que trabajo-estudio demasiado.)

Escala	N	%
0=Nunca	5	7.4%
1= Pocas veces al año	9	13.2%
2=Una vez al mes o menos	6	8.8%
3=Unas pocas veces al mes	7	10.3%
4=Una vez a la semana	10	14.7%
5=Unas pocas veces a la semana	21	30.9%
	10	14.7%

6=Todos los días

Estos resultados reflejan una percepción considerable de sobrecarga laboral y académica entre los docentes doctorandos, ya que una proporción importante indicó sentir que trabaja o estudia demasiado con frecuencia. Esto sugiere la existencia de altas exigencias y una carga de actividades constante, lo que podría contribuir al agotamiento y al desequilibrio entre las responsabilidades personales y profesionales.

Tabla 12

Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 16 (Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.)

Escala	N	%
0=Nunca	21	30.9%
1= Pocas veces al año	26	38.2%
2=Una vez al mes o menos	8	11.8%
3=Unas pocas veces al mes	4	5.9%
4=Una vez a la semana	5	7.4%
5=Unas pocas veces a la semana	3	4.4%
6=Todos los días	1	1.5%

Estos resultados reflejan que la mayoría de los docentes doctorandos no percibe el trabajo directo con los alumnos como una fuente significativa de estrés, ya que predominan las respuestas de baja frecuencia. Esto sugiere que las interacciones con los estudiantes suelen ser manejadas de forma positiva y no representan una carga emocional relevante en su labor académica.

Tabla 13

Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 20 (Me siento desgastado en mi trabajo-estudio, al límite de mis posibilidades.)

Escala	N	%
0=Nunca	11	16.2%
1= Pocas veces al año	12	17.6%
2=Una vez al mes o menos	2	2.9%
3=Unas pocas veces al mes	9	13.2%
4=Una vez a la semana	18	26.5%
5=Unas pocas veces a la semana	12	17.6%
6=Todos los días	4	5.9%

Estos resultados reflejan que una parte considerable de los docentes doctorandos experimenta desgaste en su trabajo-estudio, ya que el 50% manifiesta sentirse al límite de sus posibilidades con frecuencia semanal o mayor. Esto sugiere la presencia de altos niveles de exigencia y posibles indicios de agotamiento emocional en este grupo académico.

2. Despersonalización

Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.

Tabla 14

Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 5 (Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales)

Escala	N	%
--------	---	---

0=Nunca	53	77.9%
1= Pocas veces al año	6	8.8%
2=Una vez al mes o menos	4	5.9%
3=Unas pocas veces al mes	1	1.5%
4=Una vez a la semana	0	0%
5=Unas pocas veces a la semana	4	5.9%
6=Todos los días	0	0%

Estos resultados reflejan que la mayoría de los docentes doctorandos no percibe un trato impersonal hacia sus alumnos, ya que el 77.9% indicó que nunca actúa de esa manera. Esto sugiere la existencia de relaciones docentes basadas en el respeto y la empatía, con escasos indicios de despersonalización en la interacción educativa.

Tabla 15

Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 10 (Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.)

Escala	N	%
0=Nunca	46	67.6%
1= Pocas veces al año	9	13.2%
2=Una vez al mes o menos	3	4.4%
3=Unas pocas veces al mes	3	4.4%
4=Una vez a la semana	4	5.9%
5=Unas pocas veces a la semana	2	2.9%
6=Todos los días	1	1.5%

Estos resultados reflejan que la mayoría de los docentes doctorandos no percibe haberse vuelto más insensible desde que ejerce la docencia, ya que el 67.6% indicó que nunca ha sentido este cambio. Esto sugiere una adecuada preservación de la sensibilidad y el compromiso humano en su práctica profesional.

Tabla 16

Análisis Descriptivo de la Pregunta Número 11 (Pienso que este trabajo-estudio me está endureciendo emocionalmente.)

Escala	N	%
0=Nunca	35	51.5%
1= Pocas veces al año	16	23.5%
2=Una vez al mes o menos	3	4.4%
3=Unas pocas veces al mes	5	7.4%
4=Una vez a la semana	4	5.9%
5=Unas pocas veces a la semana	4	5.9%
6=Todos los días	1	1.5%

Estos resultados reflejan que más de la mitad de los docentes doctorandos no considera que su trabajo-estudio los esté endureciendo emocionalmente, ya que el 51.5% indicó que nunca lo ha sentido. Esto sugiere que la mayoría mantiene una adecuada estabilidad emocional frente a las demandas académicas y profesionales.

Tabla 17

Análisis descriptivo de la pregunta número 15 (No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.)

Escala	N	%
0=Nunca	54	79.4%
1= Pocas veces al año	4	5.9%
2=Una vez al mes o menos	2	2.9%
3=Unas pocas veces al mes	0	0%
4=Una vez a la semana	3	4.4%
5=Unas pocas veces a la semana	3	4.4%

6=Todos los días	2	2.9%
------------------	---	------

Estos resultados reflejan que la gran mayoría de los docentes doctorandos muestra una actitud empática hacia sus alumnos, ya que el 79.4% indicó que nunca deja de preocuparse por ellos. Esto sugiere un alto nivel de compromiso y sensibilidad en las relaciones interpersonales dentro del contexto educativo.

Tabla 18

Análisis descriptivo de la pregunta número 22 (Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.)

Escala	N	%
0=Nunca	42	61.8%
1= Pocas veces al año	11	16.2%
2=Una vez al mes o menos	5	7.4%
3=Unas pocas veces al mes	4	5.9%
4=Una vez a la semana	3	4.4%
5=Unas pocas veces a la semana	3	4.4%
6=Todos los días	0	0%

Estos resultados reflejan que la mayoría de los docentes doctorandos no percibe ser culpado por sus alumnos de los problemas que enfrentan, ya que el 61.8% indicó que nunca ha sentido esto. Esto sugiere una buena relación docente-estudiante y una percepción positiva del clima interpersonal en el ámbito académico.

3. Realización Personal

Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo, es decir, el grado en que la persona se percibe

competente, exitosa y satisfecha con sus logros laborales. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21), cuya puntuación máxima es de 48. Una puntuación alta en esta subescala indica una mayor sensación de eficacia y realización profesional, mientras que una puntuación baja refleja sentimientos de insatisfacción o falta de logro en el desempeño laboral.

Tabla 19

Análisis descriptivo de la pregunta número 4 (Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.)

Escala	N	%
0=Nunca	0	0%
1= Pocas veces al año	3	4.4%
2=Una vez al mes o menos	2	2.9%
3=Unas pocas veces al mes	4	5.9%
4=Una vez a la semana	6	8.8%
5=Unas pocas veces a la semana	23	33.8%
6=Todos los días	30	44.1%

Estos resultados reflejan que la mayoría de los docentes doctorandos demuestra una alta capacidad empática hacia sus alumnos, ya que el 77.9% indicó comprender cómo se sienten con frecuencia semanal o diaria. Esto sugiere una fuerte habilidad interpersonal y una sensibilidad constante en el acompañamiento académico.

Tabla 20

Análisis descriptivo de la pregunta número 7 (Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.)

Escala	N	%
0=Nunca	1	1.5%
1= Pocas veces al año	0	0%
2=Una vez al mes o menos	6	8.8%
3=Unas pocas veces al mes	5	7.4%
4=Una vez a la semana	4	5.9%
5=Unas pocas veces a la semana	20	29.4%
6=Todos los días	32	47.1%

Estos resultados reflejan que la mayoría de los docentes doctorandos percibe manejar con eficacia los problemas de sus alumnos, ya que el 76.5% indicó hacerlo con frecuencia semanal o diaria. Esto sugiere un alto nivel de competencia profesional y habilidades resolutivas en la atención a las necesidades estudiantiles.

Tabla 21

Análisis descriptivo de la pregunta número 9 (Creo que con mi trabajo-estudio estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as)

Escala	N	%
0=Nunca	0	0%
1= Pocas veces al año	1	1.5%
2=Una vez al mes o menos	3	4.4%
3=Unas pocas veces al mes	6	8.8%
4=Una vez a la semana	9	13.2%
5=Unas pocas veces a la semana	16	23.5%

6=Todos los días	33	48.5%
------------------	----	-------

Estos resultados reflejan que la mayoría de los docentes doctorandos percibe que su trabajo-estudio tiene un impacto positivo en la vida de sus alumnos, ya que el 72% indicó influir positivamente con frecuencia semanal o diaria. Esto sugiere un alto sentido de eficacia y satisfacción profesional en su labor educativa.

Tabla 22

Análisis descriptivo de la pregunta número 12 (Me siento con mucha energía en mi trabajo-estudio.)

Escala	N	%
0=Nunca	0	0%
1= Pocas veces al año	3	4.4%
2=Una vez al mes o menos	4	5.9%
3=Unas pocas veces al mes	12	17.6%
4=Una vez a la semana	6	8.8%
5=Unas pocas veces a la semana	26	38.2%
6=Todos los días	17	25%

Estos resultados reflejan que la mayoría de los docentes doctorandos se siente con energía en su trabajo-estudio con frecuencia semanal o diaria. Esto sugiere un alto nivel de motivación y disposición para afrontar las demandas académicas y profesionales.

Tabla 23

Análisis descriptivo de la pregunta número 17 (Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.)

Escala	N	%
--------	---	---

0=Nunca	0	0%
1= Pocas veces al año	0	0%
2=Una vez al mes o menos	0	0%
3=Unas pocas veces al mes	4	5.9%
4=Una vez a la semana	3	4.4%
5=Unas pocas veces a la semana	17	25%
6=Todos los días	44	64.7%

Estos resultados reflejan que la mayoría de los docentes doctorandos percibe que puede crear con facilidad un clima agradable con sus alumnos de manera frecuente, especialmente a diario. Esto sugiere habilidades sólidas en la gestión del ambiente educativo y en la promoción de relaciones positivas en el aula.

Tabla 24

Análisis descriptivo de la pregunta número 18 (Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.)

Escala	N	%
0=Nunca	0	0%
1= Pocas veces al año	1	1.5%
2=Una vez al mes o menos	0	0%
3=Unas pocas veces al mes	5	7.4%
4=Una vez a la semana	5	7.4%
5=Unas pocas veces a la semana	27	39.7%
6=Todos los días	30	44.1%

Estos resultados reflejan que la mayoría de los docentes doctorandos se siente motivado después de trabajar en contacto con sus alumnos con frecuencia semanal o diaria. Esto sugiere que las interacciones con los estudiantes son una fuente importante de energía y satisfacción profesional en su labor académica.

Tabla 25

Análisis descriptivo de la pregunta número 19 (Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo-estudio.)

Escala	N	%
0=Nunca	0	0%
1= Pocas veces al año	1	1.5%
2=Una vez al mes o menos	4	5.9%
3=Unas pocas veces al mes	4	5.9%
4=Una vez a la semana	7	10.3%
5=Unas pocas veces a la semana	12	17.6%
6=Todos los días	40	58.8%

Estos resultados reflejan que la mayoría de los docentes doctorandos percibe obtener logros valiosos en su trabajo-estudio con frecuencia semanal o diaria. Esto sugiere un alto sentido de eficacia y satisfacción profesional en el desarrollo de sus actividades académicas.

Tabla 26

Análisis descriptivo de la pregunta número 21 (En mi trabajo-estudio trato los problemas emocionalmente con mucha calma)

Escala	N	%
0=Nunca	0	0%
1= Pocas veces al año	1	1.5%
2=Una vez al mes o menos	5	7.4%
3=Unas pocas veces al mes	11	16.2%
4=Una vez a la semana	7	10.3%
5=Unas pocas veces a la semana	20	29.4
6=Todos los días	24	35.3%

Estos resultados reflejan que la mayoría de los docentes doctorandos maneja los problemas emocionales de su trabajo-estudio con calma con frecuencia semanal o diaria. Esto sugiere un alto nivel de autorregulación emocional y capacidad para enfrentar situaciones académicas con estabilidad.

Resultado global

En el siguiente apartado se presentan los resultados globales obtenidos a partir del cuestionario aplicado a los docentes doctorandos.

Tabla 27

Análisis descriptivo de Resultados Globales

Subescala	Puntaje	Índice
Cansancio emocional	27,35	Alto
Despersonalización	4,10	Bajo
Realización personal	39,76	Alto

Los resultados obtenidos muestran un nivel alto de cansancio emocional (27,35), lo que sugiere que los docentes presentan agotamiento físico y emocional derivado de su labor. En cuanto a la despersonalización, el puntaje es bajo (4,10), lo que indica una adecuada conexión interpersonal y empatía hacia los demás. Finalmente, la realización personal alcanza un nivel alto (39,76), reflejando una percepción positiva de competencia, éxito y satisfacción profesional.

Pregunta abierta

Se incluyó una pregunta abierta con el objetivo de conocer qué necesitan los docentes doctorandos durante su proceso de formación doctoral. Esta pregunta permitió

identificar las principales demandas, apoyos y recursos que consideran importantes para facilitar su desarrollo académico, profesional y personal.

Figura 1

Nube de Palabras de Pregunta Abierta (¿Cómo cree que la universidad en la que trabaja le podría ayudar?)



La nube de palabras muestra que las principales necesidades de los docentes doctorandos se relacionan con el apoyo económico, la flexibilidad en los horarios y la reducción de la carga laboral. También destacan términos como reconocimiento y facilidades, que reflejan el deseo de contar con mayor respaldo institucional y condiciones que favorezcan su bienestar y desarrollo académico.

Discusión

Los resultados obtenidos confirman que el estrés académico y laboral en docentes doctorandos constituye un fenómeno complejo y multifactorial, en consonancia con lo planteado por autores como Hidalgo-Cajo y Meneses-Freire (2024) y Teles et al. (2020), quienes señalaron que las exigencias laborales, la sobrecarga académica y la falta de equilibrio entre la vida personal y profesional incrementan el riesgo de agotamiento emocional. En el presente estudio, los altos niveles de cansancio y fatiga reflejan precisamente ese desafío: la necesidad de cumplir múltiples responsabilidades sin el tiempo suficiente para la recuperación emocional.

A diferencia de lo reportado por Broc et al. (2019) en su investigación sobre doctorandos franceses, donde se evidenció un aumento del cinismo y la despersonalización, los participantes de este estudio mostraron una baja despersonalización, lo que indica que, a pesar de la fatiga, mantienen relaciones empáticas y una conexión afectiva con su labor docente. Este hallazgo coincide con lo expresado por Rodríguez Becerra et al. (2022), quienes identificaron la resiliencia como un factor protector frente al burnout en contextos de alta exigencia académica.

Asimismo, la alta realización personal observada refleja que los docentes doctorandos de Cuenca perciben su trabajo como significativo y valioso, tal como destacan Salanova et al. (2010), al afirmar que las emociones positivas y la autoeficacia actúan como amortiguadores del desgaste. Sin embargo, el alto nivel de agotamiento emocional coincide con los hallazgos de Gurumendi España et al. (2021), quienes señalan que el cansancio crónico es la dimensión más afectada entre docentes universitarios ecuatorianos.

De igual forma, la pregunta abierta permitió identificar demandas que complementan los resultados cuantitativos. Las solicitudes de apoyo institucional, reducción de carga laboral y mayor flexibilidad evidencian la necesidad de estrategias organizacionales que favorezcan la conciliación entre el trabajo y la formación doctoral. En este sentido, los hallazgos refuerzan lo señalado por Castro González y Silva Caicedo (2024) sobre la importancia de los factores psicosociales y del entorno institucional en la prevención del burnout docente.

En conjunto, estos resultados subrayan que el estrés en docentes doctorandos no solo responde a factores individuales, sino también estructurales. Las instituciones de educación superior deben considerar políticas que promuevan la salud mental, el acompañamiento psicológico y la gestión equilibrada de las exigencias laborales y académicas.

Conclusión

El presente estudio permitió comprender con claridad la complejidad del fenómeno del estrés en los docentes que cursan estudios doctorales en una institución de educación superior en la ciudad de Cuenca. Este grupo académico enfrenta una realidad exigente que combina responsabilidades laborales, investigativas, familiares y personales, generando una carga de presión constante que repercute en su bienestar físico y emocional. A partir de los resultados obtenidos con la aplicación del Maslach Burnout Inventory (MBI), se evidenció que los docentes doctorandos experimentan altos niveles de agotamiento emocional, bajos niveles de despersonalización y una alta sensación de realización personal, configurando un perfil en el que el cansancio y la exigencia coexisten con la satisfacción por la tarea docente y la perseverancia en alcanzar metas académicas y profesionales.

El agotamiento emocional se consolidó como la dimensión más afectada, lo que refleja que la mayoría de los participantes siente una fatiga constante, tanto física como mental, producto de las múltiples exigencias derivadas de su rol dual como docentes y estudiantes. Este resultado confirma lo señalado por Gurumendi España et al. (2021) y Hidalgo-Cajo y Meneses-Freire (2024), quienes sostienen que el cansancio es una de las primeras manifestaciones del síndrome de burnout en el profesorado universitario. En el contexto local, este hallazgo adquiere un significado especial, ya que los docentes ecuatorianos deben enfrentar la obligatoriedad de obtener un doctorado para mantener su posición académica, lo cual intensifica las presiones y el desgaste emocional.

A pesar de ello, el bajo nivel de despersonalización evidencia que los docentes mantienen una actitud empática y humana en su relación con los estudiantes y el entorno laboral. Lejos de adoptar actitudes frías o distantes, la mayoría conserva una conexión

emocional con su vocación, lo que demuestra un compromiso profundo con su labor educativa. Este resultado contrasta con investigaciones internacionales, como la de Broc et al. (2019), que encontraron altos niveles de cinismo en doctorandos europeos; sin embargo, coincide con lo descrito por Rodríguez Becerra et al. (2022), quienes destacan que la resiliencia y las emociones positivas son factores protectores que ayudan a mantener la empatía y la estabilidad emocional incluso en condiciones de alta presión.

La alta realización personal hallada constituye otro aspecto positivo y revelador. Los docentes doctorandos se perciben como profesionales competentes, capaces de generar un impacto significativo en sus estudiantes y de encontrar sentido en su trabajo, aun cuando las demandas sean intensas. Este sentimiento de logro actúa como un elemento compensador frente al agotamiento, ya que la percepción de éxito personal permite mantener la motivación y la persistencia ante los desafíos. Estos resultados concuerdan con lo propuesto por Salanova et al. (2010), quienes resaltan la influencia de la autoeficacia y las emociones positivas en la prevención del desgaste profesional. En consecuencia, puede afirmarse que la vocación docente y el sentido del propósito son pilares fundamentales que amortiguan el impacto del estrés en este grupo.

La información obtenida mediante la pregunta abierta complementó la dimensión cuantitativa y permitió identificar las principales necesidades percibidas por los docentes doctorandos: el apoyo económico, la flexibilidad horaria y la reducción de la carga laboral. Estos factores reflejan la demanda de un entorno institucional más comprensivo y adaptado a las particularidades de quienes deben simultáneamente enseñar y estudiar. En la práctica, esto implica que las universidades requieren desarrollar políticas internas de

acompañamiento, reconocimiento y bienestar que contemplen la situación de los docentes en formación doctoral.

En cuanto a las implicaciones de los resultados, el estudio aporta una visión significativa para la gestión del talento humano dentro de las instituciones de educación superior. Reconocer que los docentes doctorandos experimentan altos niveles de estrés, pero que, al mismo tiempo, mantienen un compromiso con su desarrollo profesional, abre la posibilidad de intervenir oportunamente antes de que el agotamiento se convierta en un riesgo de burnout severo. Promover espacios de diálogo, autocuidado y acompañamiento psicosocial no solo beneficia al individuo, sino que fortalece el clima organizacional y la calidad educativa.

Las limitaciones de esta investigación se relacionan principalmente con su diseño transversal y el uso de una metodología descriptiva, que no permite establecer relaciones causales entre las variables. Asimismo, el tamaño de la muestra, aunque representativo dentro del contexto estudiado, limita la generalización de los resultados a otras instituciones o regiones. No obstante, la consistencia de los datos y la aplicación de un instrumento internacionalmente validado garantizan la fiabilidad del análisis y la pertinencia de las conclusiones en el ámbito local.

En términos de veracidad y validez, la investigación se sustentó en un proceso riguroso de recolección y análisis de datos, garantizando el anonimato y la ética profesional. La interpretación de los resultados se realizó de manera objetiva, apoyada en la evidencia empírica y en la literatura científica actual sobre el síndrome de burnout y el estrés laboral docente. Por tanto, las conclusiones obtenidas reflejan de manera fiel la

realidad de los docentes doctorandos que participaron en el estudio, aportando información útil tanto para la comunidad académica como para las autoridades universitarias.

Respecto a la posible generalización de los hallazgos, es importante considerar que los resultados pueden extrapolarse parcialmente a contextos similares, como otras instituciones ecuatorianas que comparten estructuras organizativas y exigencias académicas comparables. Sin embargo, factores como las políticas institucionales, el apoyo administrativo y la cultura organizacional pueden influir de manera significativa en la manifestación del estrés, por lo que se recomienda adaptar las interpretaciones a las particularidades de cada entorno.

En síntesis, este estudio permite afirmar que el estrés en los docentes doctorandos no es solo una cuestión individual, sino también un fenómeno institucional y social. Los hallazgos revelan que el bienestar emocional del profesorado en formación doctoral depende tanto de su fortaleza personal como de las condiciones organizacionales que lo rodean. En este sentido, el equilibrio entre la vida académica, laboral y personal emerge como un desafío central para la educación superior contemporánea.

Finalmente, el presente trabajo representa una contribución significativa para la psicología organizacional y educativa, al visibilizar una problemática que suele pasar desapercibida en los entornos universitarios. La docencia y la investigación son pilares de la formación superior, pero su sostenibilidad depende de la salud emocional de quienes las ejecutan. Por ello, es imprescindible que las universidades adopten políticas de prevención del estrés, fomentan programas de bienestar docente y promuevan una cultura institucional basada en la empatía, la flexibilidad y el reconocimiento.

El bienestar del docente doctorando no solo garantiza su crecimiento profesional, sino que también impacta directamente en la calidad de la enseñanza, en la innovación científica y en la formación de futuras generaciones. Cuidar de quienes enseñan y aprenden al mismo tiempo es, en definitiva, cuidar del futuro académico y humano de la educación superior.

Referencias

- Alvarado-Peña, L. J., Amaya Sauceda, R. A., Reyes Alvarado, S., Muñoz Castorena, R. V., & Ramos Farroñán, E. (2023). Síndrome de burnout en profesores universitarios de Latinoamérica: una revisión de literatura. *Revista Mexicana de Psicología*, 40(1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/993/99376074015/html/>
- Babicka-Wirkus, A., Wirkus, L., Stasiak, K., & Kozłowski, P. (2021). Occupational burnout syndrome in university teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3101. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063101>
- Barkhuizen, N., Rothmann, S., & Van de Vijver, F. J. R. (2014). Burnout and work engagement of academics in higher education institutions: Effects of discrimination and inclusivity. *South African Journal of Higher Education*, 28(3), 1163–1181. <https://journals.co.za/doi/pdf/10.10520/EJC160122>
- Burgos Angulo, D. J., Rendón Lainez, V. M., Díaz Nivela, C. L., Aguirre Chiriguayo, J. T., Peralta Zuñiga, G. A., & Angulo de León, T. A. (2021). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266). <https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Flores-Meza, G., Cuaya-Itzcoatl, I. G., & Rojas-Solís, J. L. (2021). Estrés laboral en el contexto universitario: Una revisión sistemática. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores, 9. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2912>
- Giler-Zambrano, R. M., Loor-Moreira, G. G., Urdiales-Baculima, S. B., & Villavicencio-Romero, M. E. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19. Dominio de las Ciencias,

- 7(4), 1612–1629.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2369>
- Giler-Zambrano, R. M., Loor-Moreira, G. G., Urdiales-Baculima, S. B., & Villavicencio-Romero, M. E. (2022). Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, 8(1). <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2495>
- Gurumendi España, I. E., Panunzio, A. P., Calle Gómez, M. A., & Borja Santillán, M. A. (2021). Síndrome burnout en docentes universitarios. *RECIMUNDO*, 5(2), 205–219. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(2\).julio.2021.205-219](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(2).julio.2021.205-219)
- Jirón Jiménez, J., Freire Muñoz, I., & Iriarte Pérez, L. (2024). Depresión, ansiedad y estrés: Análisis de la labor docente en universidades de Quito. *Revista de estudiantes de la Escuela de Psicología de la Universidad de Costa Rica*, 19(1), 23–41.
<https://doi.org/10.15517/wl.v19i1.59344>
- López de la Cruz, E., & Zacarías, H. (2020). Síndrome de Burnout en docentes universitarios durante clases virtuales. *Desafíos*, 11(2), 209-220.
https://www.researchgate.net/publication/347352284_Sindrome_de_Burnout_en_docentes_universitarios_durante_de_clases_virtuales
- Madigan, D. J., Kim, L. E., Glandorf, H. L., & Kavanagh, O. (2023). Teacher burnout and physical health: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 119, 102173. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102173>
- Mosleh, S. M., Kasasbeh, M. A., Aljawarneh, Y. M., Alrimawi, I., & Saifan, A. R. (2022). The impact of online teaching on stress and burnout of academics during the transition to remote teaching from home. *BMC Medical Education*, 22, 475.
<https://doi.org/10.1186/s12909-022-03496-3>

Rodríguez Becerra, K. E., Bumbila García, B. B., & Mera Leones, R. M. (2022).

Resiliencia y síndrome de burnout en docentes en tiempos de pandemia. *Educare*, 26(3).

<https://www.revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1789>

Salguero, S. Y., Bayas Jiménez, V., Pozo Vargas, J. N., Galarraga Andrade, A. S., & García León, P. S. (2021). Impacto del estrés laboral y la ansiedad en la calidad de vida de docentes universitarios. *Revista Conrado*, 17(81), 197–205.

<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/4017>

Sang, K., Powell, A., Finkel, R., & Richards, J. (2015). Being an academic in the 21st century: A systematic review of the role of gender and age in the work–life balance of academic staff. *Studies in Higher Education*, 40(2), 212-230.

<https://doi.org/10.1080/03075079.2013.823232>

Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Marqués Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). *Burnout and work engagement among teachers*. *Journal of School Psychology*, 40(5), 493–513.

<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/246.pdf>

Teles, R., Valle, A., Rodríguez, S., & Piñeiro, I. (2020). Perceived stress and indicators of burnout in teachers at Portuguese higher education institutions (HEI). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 3248.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17093248>

Viteri Barba, J. J. (2019). Desgaste profesional y bienestar psicológico en docentes universitarios. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
<https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/7406>

