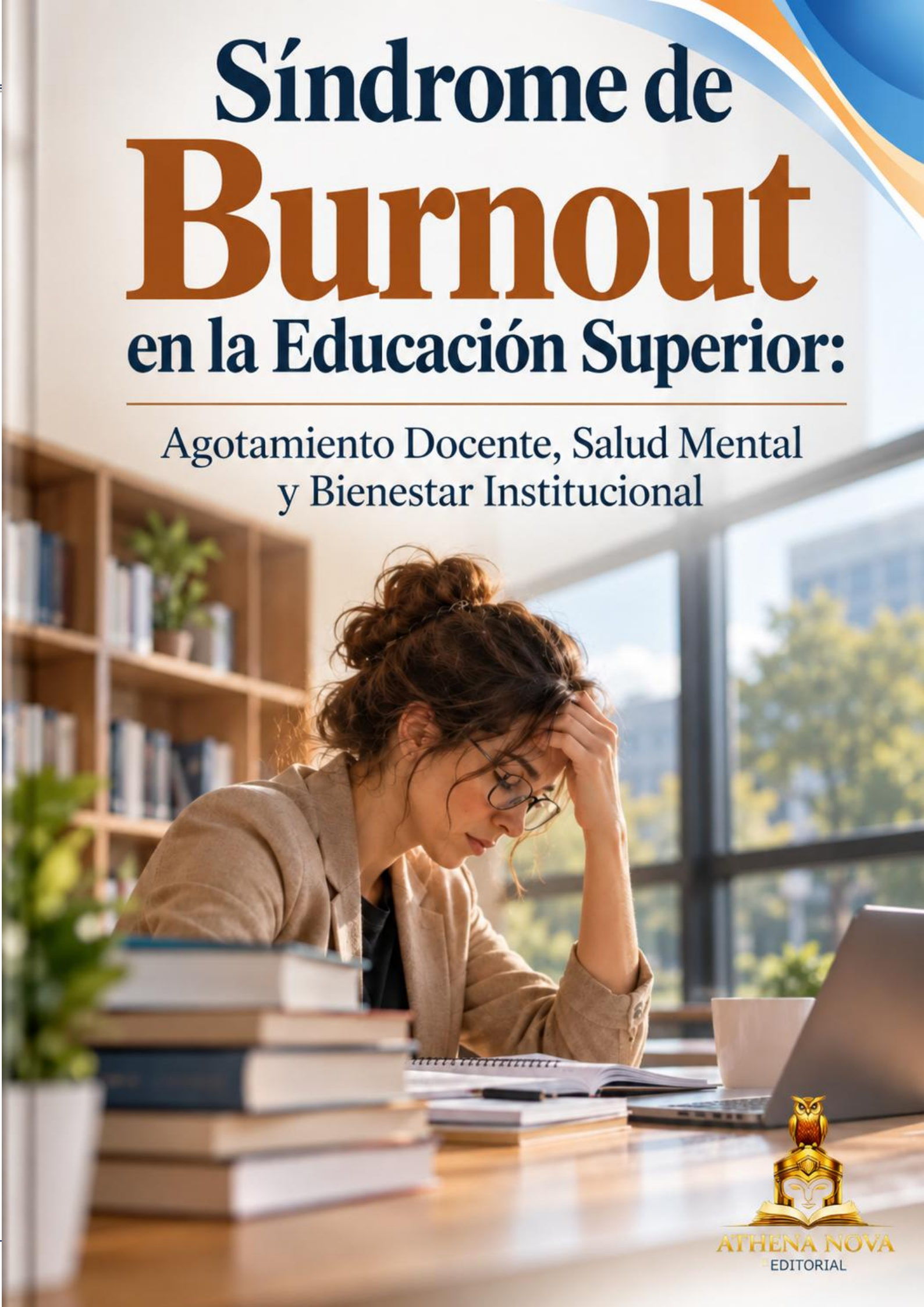
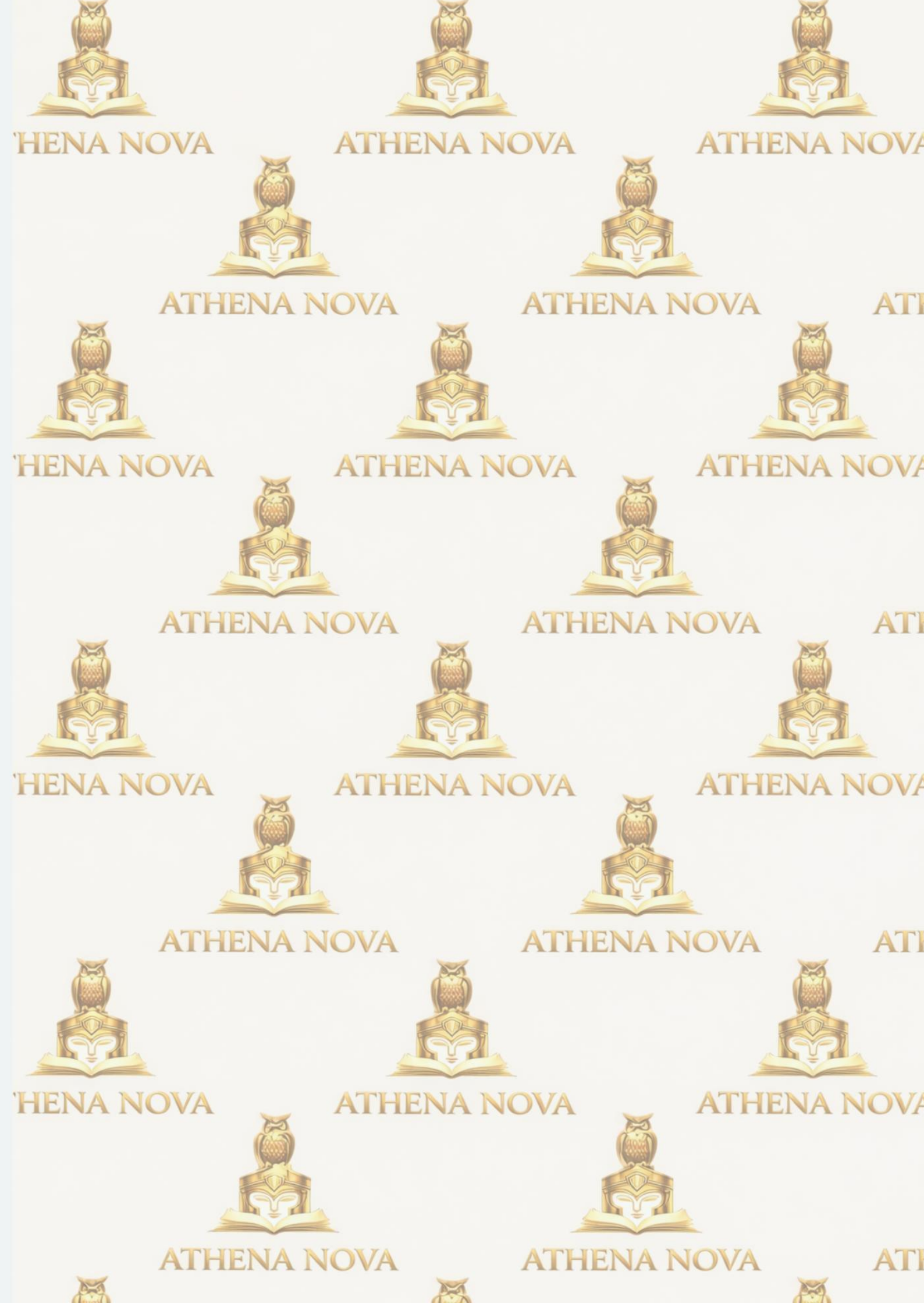
Síndrome de Burnout en la Educación Superior:

Agotamiento Docente, Salud Mental y Bienestar Institucional



ATHENA NOVA
EDITORIAL


ATHENA NOVA

ATHENA NOVA EDITORIAL

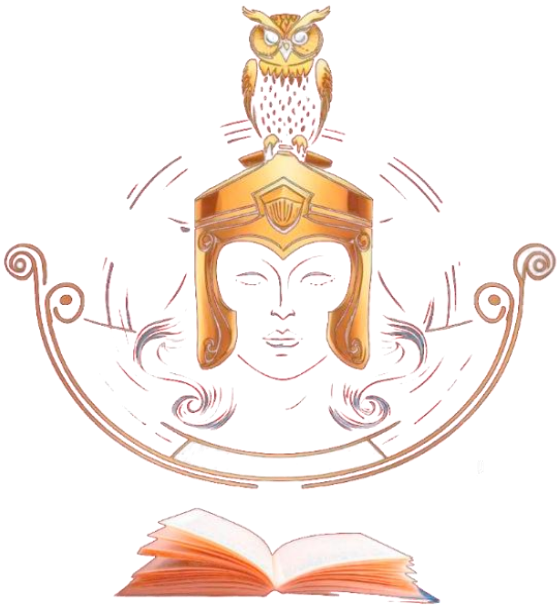
Síndrome de Burnout en la educación superior:

agotamiento docente, salud mental y bienestar institucional

ISBN: 978-9907-857-03-0

CC BY NC SA

ISBN: *978-9907-857-03-0*



ATHENA NOVA EDITORIAL

Síndrome de Burnout en la educación superior:

agotamiento docente, salud mental y bienestar institucional

Autores:

Ximena Maribel Manrique Manrique
Andrea de los Ángeles Rosero Morales
María del Rosario Palafox Castañeda
Lucila María Pérez Muñoz



ISBN: *978-9907-857-03-0*



Licencia Creative Commons:

Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

(CC BY-NC-SA 4.0)

Primera Edición, noviembre 2026

Síndrome de Burnout en la educación superior: agotamiento docente, salud mental y bienestar institucional.

ISBN: 978-9907-857-03-0
DOI: https://doi.org/10.64245/eanean61

Editado por:
Sello editorial: ©Athena Nova

Editorial: © Athena Nova Editorial Académica
Riobamba, Chimborazo, Ecuador.

Teléfono: +593 99 285 3827
Código Postal: 060111

Corrección y diseño:
©Athena Nova Editorial Académica
Diseñador Gráfico: Diego Fernando Barrionuevo

Diseño, Montaje y Producción Editorial:
©Athena Nova Editorial Académica
Diseñador Gráfico: Joseph Alexander Cepeda

Diseño y Producción Editorial: Franklin Fernando Quintero
Editor: Daniela Margoth Caichug

Este libro se sometió a arbitraje bajo el sistema de doble ciego (peer review)

Revisado y publicado en Ecuador

ISBN: *978-9907-857-03-0*

AUTORES

Ximena Maribel Manrique Manrique
Ministerio de Educación del Ecuador, Distrito 10D03 Cotacachi, Ecuador.
ximena.manrique@educacion.gob.ec
https://orcid.org/0000-0002-3223-6494

Andrea de los Ángeles Rosero Morales
Universidad Central del Ecuador, Instituto Académico de Idiomas (IAI).
aarosero@uce.edu.ec
https://orcid.org/0000-0002-7007-8589

María del Rosario Palafox Castañeda
Universidad Politécnica de Chimalhuacán. Consejo Mexiquense de Ciencia y Tecnología (COMECyT), CAT2025-0085, México.
palafox0307@outlook.com
https://orcid.org/ 0009-0002-2956-8700

Lucila María Pérez Muñoz
Universidad Veracruzana, Facultad de Psicología, región Poza Rica-Tuxpan, México.
luciperez@uv.mx
https://orcid.org/0000-0002-3223-6494

Forma sugerida de citación: Manrique Manrique, X. M., Rosero Morales, A. de los Á., Palafox Castañeda, M. del R., & Pérez Muñoz, L. M. (2026). Síndrome de Burnout en la educación superior: agotamiento docente, salud mental y bienestar institucional. Athena Nova Editorial.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

ISBN: *978-9907-857-03-0*

ÍNDICE

ÍNDICE ix

ÍNDICE DE FIGURAS xi

ÍNDICE DE TABLAS xii

RESUMEN 1

ABSTRACT 2

PRÓLOGO 3

INTRODUCCIÓN 5

CAPÍTULO I. 8

1 Marco conceptual y modelos explicativos del síndrome de burnout 8

1.1 Origen, evolución y conceptualización del burnout como fenómeno ocupacional en la educación superior 8

1.2 Modelos teóricos del burnout: estrés crónico, demandas y recursos laborales 13

1.3 Diferenciación conceptual entre burnout, estrés laboral, ansiedad y depresión 21

CAPÍTULO II. 26

2 Condiciones laborales y factores psicosociales asociados al burnout docente 26

2.1 Sobrecarga académica, multiplicidad de funciones y desequilibrio entre la vida personal y profesional 26

2.2 Productividad científica, evaluación del desempeño e inestabilidad laboral 34

2.3 Clima organizacional, liderazgo y recursos laborales como factores de riesgo y protección 42

CAPÍTULO III. 48

3 Manifestaciones, evaluación y consecuencias del burnout en el profesorado universitario 48

3.1 Manifestaciones del agotamiento emocional, distanciamiento psicológico y reducción de la eficacia profesional 48

3.2 Instrumentos de evaluación del burnout: propiedades psicométricas, interpretación y limitaciones 54

3.3 Repercusiones del burnout en la salud física, mental y el bienestar docente 60

3.4 Consecuencias del desgaste profesional en la enseñanza, la investigación y la permanencia laboral 65

CAPÍTULO IV. 74

4 Afrontamiento y apoyo psicosocial ante el burnout docente 74

4.1 Estrategias individuales de autocuidado, regulación emocional y manejo del estrés laboral 74

4.2 Acompañamiento psicológico, apoyo entre pares y procesos de recuperación del bienestar docente 80

4.3 Efectividad y limitaciones de las intervenciones individuales para reducir el burnout 86

CAPÍTULO V. 93

5 Evaluación, innovación y perspectivas del aprendizaje basado en problemas 93

5.1 Gestión de las cargas académicas, autonomía laboral y reconocimiento profesional 93

5.2 Liderazgo participativo, relaciones laborales y cultura organizacional orientada al bienestar docente 97

5.3 Políticas institucionales de salud mental y gestión preventiva de riesgos psicosociales 102

5.4 Diseño, implementación y evaluación de programas institucionales para la prevención del burnout 107

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 114

ISBN: *978-9907-857-03-0*

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Modelo de demandas y recursos laborales (JD-R) aplicado al burnout docente 17
Figura 2 Responsabilidades académicas y presión temporal en la docencia universitaria 28
Figura 3 Dimensiones centrales del burnout en el profesorado universitario 53
Figura 4 Afrontamiento y apoyo psicosocial ante el burnout docente 84
Figura 5 Ciclo institucional de prevención y evaluación del burnout docente 109

ISBN: *978-9907-857-03-0*

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Comparación de instrumentos utilizados para evaluar el burnout en contextos universitarios 57
Tabla 2 Evidencia empírica sobre las relaciones entre burnout, actividad académica y permanencia laboral 70
Tabla 3 Alcances y limitaciones de las intervenciones individuales frente al burnout docente 89
Tabla 4 Niveles de prevención de riesgos psicosociales en instituciones de educación superior 105
Tabla 5 Propuesta de evaluación de un programa institucional para la prevención del burnout docente 111

ISBN: *978-9907-857-03-0*

RESUMEN

El síndrome de burnout constituye un desafío para el bienestar del profesorado universitario y la sostenibilidad de las actividades académicas. Esta obra analiza sus fundamentos conceptuales, los principales modelos explicativos y su diferenciación respecto del estrés laboral, la ansiedad y la depresión. Examina las relaciones entre el desgaste profesional y las condiciones laborales, considerando la sobrecarga académica, las exigencias de productividad científica, la inestabilidad contractual y los factores psicosociales del entorno institucional. Se estudian las manifestaciones del agotamiento emocional, el distanciamiento psicológico y la reducción de la eficacia profesional percibida, junto con los instrumentos utilizados para su evaluación y sus limitaciones metodológicas. El análisis incorpora evidencia científica sobre las repercusiones del burnout en la salud, el bienestar y el desempeño docente. También se examinan estrategias de autocuidado, regulación emocional y acompañamiento psicológico, reconociendo sus posibilidades y limitaciones. Finalmente, se abordan medidas de prevención organizacional relacionadas con la distribución de responsabilidades, el liderazgo participativo y la gestión de riesgos psicosociales. La obra ofrece una perspectiva integral para comprender el burnout y orientar prácticas institucionales fundamentadas en evidencia científica.

Palabras clave: burnout docente, educación superior, agotamiento emocional, salud mental, bienestar institucional.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

ABSTRACT

Burnout syndrome represents a significant challenge to university faculty well-being and the sustainability of academic activities. This book examines its conceptual foundations, major explanatory models, and distinctions from occupational stress, anxiety, and depression. It explores the relationships between professional burnout and working conditions, focusing on academic workload, scientific productivity demands, employment insecurity, and psychosocial factors within institutional environments. The analysis addresses the manifestations of emotional exhaustion, psychological detachment, and reduced perceived professional efficacy, alongside the instruments used for their assessment and associated methodological limitations. Scientific evidence concerning the implications of burnout for faculty health, well-being, and professional performance is also examined. The book further explores self-care strategies, emotional regulation, and psychological support, acknowledging their potential benefits and limitations. Finally, it discusses organizational prevention measures related to workload distribution, participatory leadership, and psychosocial risk management. The book provides an integrated perspective on understanding burnout and guiding institutional practices grounded in scientific evidence.

Keywords: faculty burnout, higher education, emotional exhaustion, mental health, institutional well-being.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

PRÓLOGO

La universidad constituye un espacio fundamental para la formación de profesionales, la producción de conocimiento y el desarrollo de la sociedad. Su funcionamiento depende, en gran medida, del trabajo de quienes asumen la responsabilidad de enseñar, investigar y participar en la construcción de comunidades académicas. Detrás de estas funciones se encuentra una dimensión que no siempre recibe suficiente atención: el bienestar de los docentes y las condiciones en las que desarrollan su actividad profesional.

El ejercicio de la docencia universitaria ha adquirido una complejidad creciente. Las responsabilidades pedagógicas conviven con exigencias de investigación, procesos de evaluación, actividades administrativas y expectativas de actualización permanente. Estas funciones forman parte de la naturaleza del trabajo académico, pero su acumulación puede generar tensiones cuando los recursos disponibles resultan insuficientes o las condiciones institucionales dificultan una distribución equilibrada de las responsabilidades.

El síndrome de burnout ha despertado un interés científico considerable por sus relaciones con el agotamiento emocional, el distanciamiento psicológico y la percepción de eficacia profesional. Su estudio permite comprender experiencias de desgaste que pueden aparecer en distintos ámbitos ocupacionales y que adquieren características particulares dentro de la educación superior. La complejidad del fenómeno exige superar interpretaciones que atribuyen el malestar exclusivamente a la capacidad individual para afrontar las exigencias laborales. Las características del entorno académico, las relaciones profesionales y las oportunidades de recuperación también forman parte de su comprensión.

Esta obra, titulada *Síndrome de burnout en la educación superior: agotamiento docente, salud mental y bienestar institucional*, propone una aproximación científica al fenómeno mediante el análisis de sus

ISBN: *978-9907-857-03-0*

fundamentos conceptuales, manifestaciones y relaciones con las condiciones laborales universitarias. Su desarrollo integra aportaciones teóricas e investigaciones especializadas, reconociendo las diferencias metodológicas, las controversias conceptuales y las limitaciones que acompañan la producción de conocimiento en este campo.

Los capítulos ofrecen un recorrido que comienza con la comprensión del burnout como fenómeno ocupacional y avanza hacia el examen de las exigencias académicas, sus manifestaciones y los instrumentos utilizados para evaluarlo. La obra incorpora una discusión sobre las posibles repercusiones del desgaste en la salud, la enseñanza, la investigación y la permanencia laboral, distinguiendo las asociaciones observadas de aquellas relaciones causales que todavía requieren mayor respaldo científico.

El libro está dirigido a docentes, investigadores, estudiantes universitarios, autoridades académicas y profesionales interesados en comprender los desafíos relacionados con la salud ocupacional en la educación superior. Su propósito es ofrecer fundamentos científicos que favorezcan una interpretación crítica del desgaste profesional y contribuyan a orientar decisiones sustentadas en evidencia, respetando las particularidades de cada contexto institucional.

Porque detrás de cada docente que enseña, investiga y transforma vidas, existe una persona que también merece ser escuchada, cuidada y valorada.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

INTRODUCCIÓN

La docencia universitaria representa una labor fundamental para la formación de profesionales y el desarrollo del conocimiento. Sin embargo, detrás de las aulas, las investigaciones y los logros académicos existen docentes que enfrentan múltiples responsabilidades, exigencias institucionales y desafíos que pueden afectar su bienestar. La necesidad de responder a estas demandas ha despertado un creciente interés por comprender el síndrome de burnout y sus implicaciones en la educación.

La Organización Mundial de la Salud (2019) reconoce el burnout como un fenómeno ocupacional asociado con el estrés crónico laboral que no ha sido gestionado satisfactoriamente. Se caracteriza por agotamiento, distanciamiento mental respecto del trabajo y disminución de la eficacia profesional percibida. Su comprensión requiere considerar tanto las experiencias individuales como las condiciones laborales y organizacionales que pueden favorecer su aparición.

En este contexto, la presente obra, titulada Síndrome de burnout en la educación superior: agotamiento docente, salud mental y bienestar institucional, tiene como propósito analizar los fundamentos conceptuales del desgaste profesional, sus principales manifestaciones, los factores asociados y las alternativas de afrontamiento y prevención. Desde una perspectiva científica y humana, busca contribuir a la comprensión de una problemática que involucra no solo la salud del profesorado, sino también la responsabilidad de las instituciones universitarias en la construcción de ambientes laborales saludables.

El contenido se desarrolla a través de cinco capítulos que permiten abordar progresivamente las distintas dimensiones del fenómeno.

El capítulo I presenta los fundamentos conceptuales del síndrome de burnout, su origen y evolución como fenómeno ocupacional. Asimismo, examina los principales modelos teóricos que explican su

ISBN: *978-9907-857-03-0*

desarrollo y establece las diferencias entre burnout, estrés laboral, ansiedad y depresión, proporcionando las bases necesarias para comprender su complejidad.

El capítulo II analiza las condiciones laborales y los factores psicosociales asociados al desgaste docente. Se abordan la sobrecarga académica, la multiplicidad de funciones, las exigencias de productividad científica y la inestabilidad laboral, así como la influencia del liderazgo, el clima organizacional y los recursos institucionales.

El capítulo III profundiza en las manifestaciones del burnout, sus instrumentos de evaluación y sus posibles repercusiones en la salud física y mental. También examina las relaciones del desgaste profesional con la enseñanza, la investigación y la permanencia laboral, destacando la importancia de reconocer oportunamente sus manifestaciones e interpretar adecuadamente la evidencia disponible.

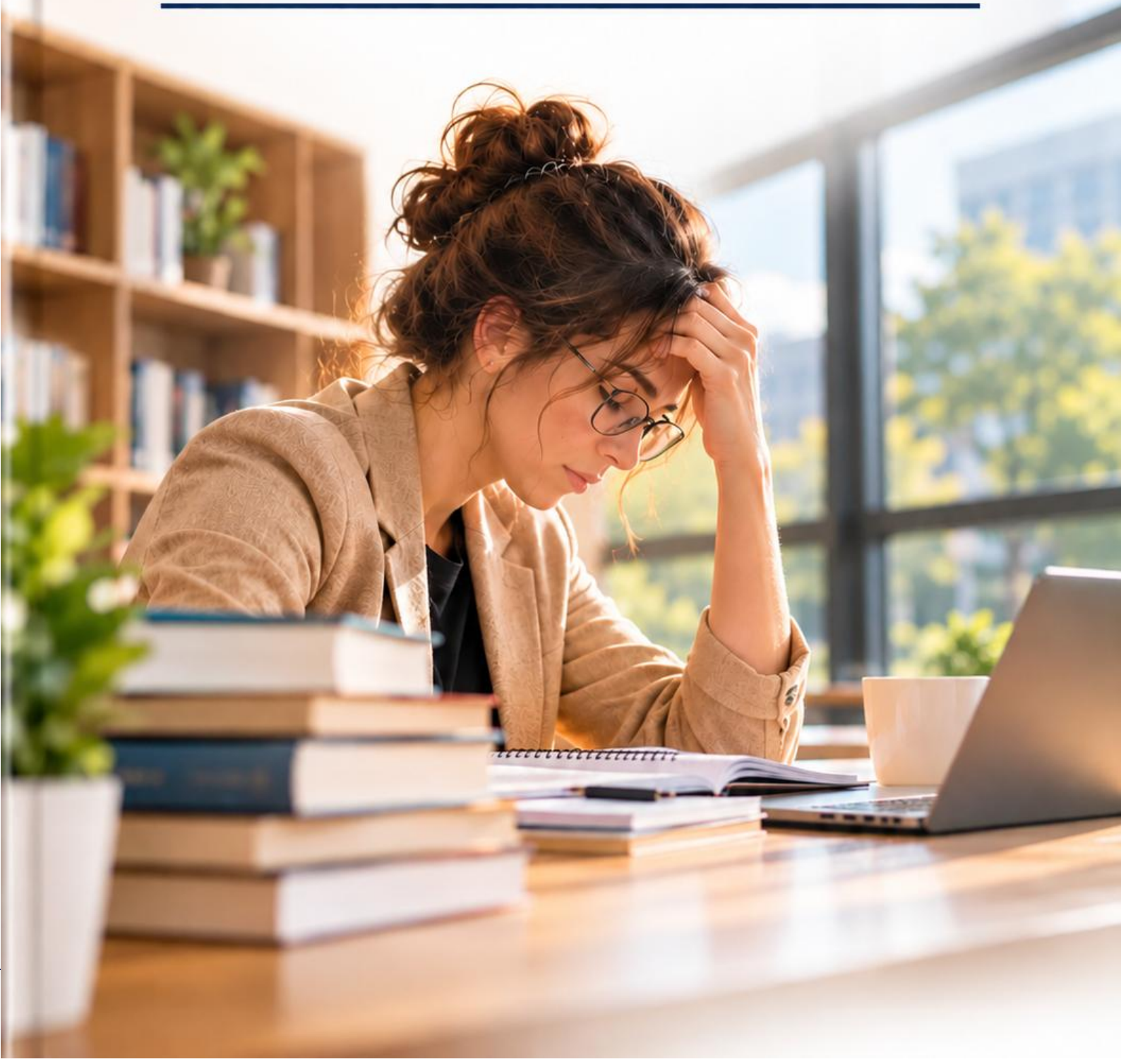
El capítulo IV aborda las estrategias de afrontamiento y apoyo psicosocial, incluyendo el autocuidado, la regulación emocional, el acompañamiento psicológico y el apoyo entre compañeros. Además, analiza la efectividad y las limitaciones de las intervenciones individuales, reconociendo que el bienestar docente no puede depender exclusivamente de los esfuerzos personales.

Finalmente, el capítulo V examina la prevención del burnout desde una perspectiva institucional. Se estudian la gestión equilibrada de las responsabilidades académicas, el liderazgo participativo, el reconocimiento profesional y las políticas de salud mental, así como el diseño y la evaluación de programas orientados a promover entornos universitarios más saludables.

> “Comprender el burnout es reconocer que la verdadera excelencia universitaria no solo se construye con conocimientos y resultados, sino también con el bienestar de quienes hacen posible la educación.”

CAPÍTULO I

Marco conceptual y modelos explicativos del síndrome de burnout



ISBN: 978-9907-857-03-0

CAPÍTULO I.

1 Marco conceptual y modelos explicativos del síndrome de burnout

1.1 Origen, evolución y conceptualización del burnout como fenómeno ocupacional en la educación superior

El síndrome de burnout constituye un fenómeno de especial interés para la psicología del trabajo, la salud ocupacional y la investigación educativa debido a su relación con las experiencias de agotamiento que pueden desarrollarse durante la exposición prolongada a condiciones laborales estresantes. Su estudio ha permitido comprender que el desgaste profesional no se reduce al cansancio acumulado ni representa necesariamente una dificultad individual para afrontar las responsabilidades del empleo. Se trata de un fenómeno multidimensional vinculado con la experiencia subjetiva del trabajo, las exigencias de la actividad profesional y las condiciones organizacionales en las que esta se desarrolla.

Las primeras aproximaciones científicas al burnout surgieron durante la década de 1970, cuando comenzaron a estudiarse las experiencias de agotamiento entre profesionales dedicados a actividades de atención y servicio. Freudenberger (1974) describió manifestaciones físicas, emocionales y conductuales observadas en trabajadores que desarrollaban sus funciones en contextos caracterizados por una elevada implicación personal. Sus aportaciones permitieron reconocer que el compromiso sostenido con una actividad profesional podía coexistir con procesos de desgaste progresivo, especialmente cuando las exigencias del trabajo superaban los recursos disponibles para afrontarlas.

Esta interpretación inicial modificó la comprensión de ciertas experiencias laborales que anteriormente podían atribuirse exclusivamente a la falta de motivación, la debilidad personal o la

ISBN: *978-9907-857-03-0*

incapacidad para responder a determinadas responsabilidades. El agotamiento comenzó a examinarse como una experiencia asociada con las condiciones del entorno ocupacional, sin desconocer la influencia de las diferencias individuales. La importancia de este desplazamiento conceptual radica en que permitió ampliar las explicaciones del malestar profesional e incorporar las características del trabajo como elementos fundamentales de análisis.

Las investigaciones de Maslach y Jackson (1981) contribuyeron a consolidar el burnout como objeto de estudio científico mediante el desarrollo de un instrumento destinado a examinar sus principales dimensiones. Su planteamiento permitió avanzar desde descripciones generales del agotamiento hacia una conceptualización multidimensional, integrada por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal. Estas dimensiones facilitaron la investigación de experiencias que, aunque relacionadas, no necesariamente se manifiestan con la misma intensidad en todos los trabajadores.

El agotamiento emocional representa la percepción de que los recursos afectivos y energéticos necesarios para responder a las exigencias laborales se encuentran considerablemente disminuidos. La despersonalización, originalmente estudiada en profesiones de atención a personas, describe una actitud de distanciamiento o indiferencia hacia quienes reciben los servicios profesionales. La reducción de la realización personal comprende sentimientos de menor competencia, insatisfacción con el desempeño y pérdida de confianza en la propia contribución laboral. La combinación de estas dimensiones permitió comprender que el burnout involucra modificaciones en la energía disponible, la relación psicológica con el trabajo y la valoración de la eficacia profesional.

La evolución posterior del concepto favoreció su aplicación a ocupaciones distintas de las profesiones asistenciales. Maslach y Leiter (2016) explican que la investigación acumulada permitió reconocer el burnout como una respuesta vinculada con el contexto laboral, en la que

ISBN: *978-9907-857-03-0*

adquieren relevancia tanto las características de las tareas como las relaciones entre trabajadores y organizaciones. Esta ampliación modificó parcialmente la formulación de sus dimensiones: el cinismo y el distanciamiento respecto del trabajo adquirieron importancia como expresiones aplicables a diferentes actividades profesionales, mientras que la eficacia profesional pasó a examinarse desde una perspectiva más general. La reformulación no eliminó los fundamentos originales del concepto, sino que permitió estudiar sus manifestaciones en entornos ocupacionales con distintas características.

En la educación superior, el burnout debe interpretarse considerando la naturaleza particular del trabajo académico. La docencia universitaria comprende actividades intelectuales, pedagógicas, investigativas y relacionales que requieren una participación sostenida del profesorado. La preparación de experiencias formativas, la interacción con estudiantes, la producción de conocimiento y la participación en procesos institucionales constituyen dimensiones que pueden involucrar diferentes tipos de exigencias cognitivas y emocionales. La coexistencia de estas responsabilidades no implica, por sí misma, la aparición de burnout; su relevancia depende de la manera en que se organizan, de los recursos disponibles y de las posibilidades de recuperación del trabajador.

La profesión académica presenta, además, una relación particular entre identidad personal y desempeño laboral. Para numerosos docentes, la enseñanza y la investigación representan actividades asociadas con proyectos intelectuales, aspiraciones profesionales y compromisos formativos. Esta vinculación puede constituir una fuente de satisfacción y sentido del trabajo, pero también plantea desafíos cuando las expectativas profesionales y las condiciones institucionales mantienen discrepancias persistentes. La implicación personal, por tanto, no debe interpretarse como un factor de riesgo inevitable. Su significado depende de la interacción entre las expectativas del profesional, las oportunidades

ISBN: *978-9907-857-03-0*

para desarrollar sus capacidades y las exigencias que acompañan su actividad.

Una revisión sistemática de Cadena-Povea et al. (2025), basada en 60 investigaciones publicadas entre 2019 y mayo de 2024, confirma la pertinencia de examinar el burnout universitario desde una perspectiva que integre factores individuales y psicosociales. Los estudios revisados muestran asociaciones entre el desgaste profesional y diferentes características del entorno académico. No obstante, la heterogeneidad metodológica de las investigaciones y el predominio de diseños transversales limitan la posibilidad de establecer relaciones causales o generalizar sus resultados a todas las instituciones universitarias. Esta distinción es fundamental para evitar que las características observadas en determinados colectivos docentes se conviertan en explicaciones universales del fenómeno.

La consolidación institucional del concepto alcanzó un hito con su incorporación a la undécima revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11). La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) reconoce el burnout como un fenómeno ocupacional asociado con el estrés crónico en el lugar de trabajo que no ha sido gestionado satisfactoriamente. Su formulación comprende tres dimensiones: agotamiento o pérdida de energía, aumento del distanciamiento mental respecto del trabajo o aparición de sentimientos negativos relacionados con este, y disminución de la eficacia profesional percibida.

La precisión conceptual de la CIE-11 resulta especialmente relevante porque establece que el burnout no constituye, dentro de esta clasificación, una enfermedad ni un trastorno mental independiente. Su ubicación corresponde a los factores que influyen en el estado de salud o motivan el contacto con los servicios sanitarios. Tampoco se considera una categoría destinada a describir cualquier experiencia de agotamiento ocurrida fuera del contexto ocupacional. La especificidad laboral forma parte de su definición y permite delimitar el fenómeno frente a otras manifestaciones de malestar psicológico.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

Esta delimitación no significa que las experiencias de burnout carezcan de importancia clínica o que sus manifestaciones deban considerarse leves. La clasificación reconoce la naturaleza ocupacional del fenómeno, pero no excluye la posibilidad de que una persona presente simultáneamente problemas de salud mental que requieran evaluación profesional. La distinción entre una categoría ocupacional y un diagnóstico clínico responde a criterios conceptuales y clasificatorios, no a una jerarquía sobre la intensidad del sufrimiento experimentado.

El desarrollo de una definición compartida también introduce desafíos para la investigación. Las dimensiones del burnout no siempre presentan la misma intensidad ni mantienen relaciones idénticas entre distintos grupos profesionales. Una persona puede experimentar agotamiento considerable sin desarrollar necesariamente un distanciamiento acusado de su actividad; otra puede mantener una percepción aceptable de competencia mientras manifiesta una relación emocional deteriorada con el trabajo. Estas diferencias requieren evitar interpretaciones rígidas que reduzcan el fenómeno a un perfil único de síntomas.

La conceptualización multidimensional permite reconocer, asimismo, que el desgaste profesional no equivale simplemente a la ausencia de satisfacción laboral. Un docente puede valorar positivamente la importancia de su actividad y, al mismo tiempo, experimentar agotamiento persistente. También es posible que conserve un desempeño funcional mientras percibe una disminución de su energía o una creciente dificultad para mantener su implicación habitual. El bienestar profesional y el burnout se relacionan, pero no deben tratarse como extremos perfectamente opuestos de una única dimensión.

La investigación contemporánea plantea una comprensión del burnout en la que convergen experiencias individuales, características ocupacionales y condiciones institucionales. Esta perspectiva permite superar explicaciones centradas exclusivamente en las capacidades personales de adaptación, sin desconocer que las diferencias individuales

ISBN: 978-9907-857-03-0

pueden influir en la manera de experimentar las demandas laborales. Para la educación superior, el principal aporte de esta evolución conceptual consiste en reconocer el agotamiento docente como un fenómeno situado en la relación entre el profesional y su entorno de trabajo, cuya comprensión exige examinar los procesos que sostienen o deterioran dicha relación.

1.2 Modelos teóricos del burnout: estrés crónico, demandas y recursos laborales

La comprensión científica del burnout ha evolucionado mediante modelos teóricos que examinan las relaciones entre las exigencias del trabajo, los recursos disponibles y los procesos psicológicos vinculados con el agotamiento. Estas perspectivas comparten el interés por explicar cómo determinadas experiencias laborales pueden transformarse en condiciones persistentes de desgaste, aunque difieren en los mecanismos que consideran prioritarios. Su contribución radica en ofrecer interpretaciones que superan la descripción de síntomas y permiten estudiar las circunstancias bajo las cuales el estrés ocupacional adquiere un carácter prolongado.

El estrés laboral constituye uno de los fundamentos explicativos más relevantes. Se produce cuando las demandas relacionadas con la actividad profesional son percibidas como exigentes o amenazantes para los recursos de afrontamiento del individuo. No obstante, la existencia de situaciones estresantes no implica necesariamente el desarrollo de burnout. Las respuestas ante una misma exigencia pueden variar según su intensidad, duración, significado personal y posibilidades de recuperación.

Esta diferenciación resulta necesaria porque una actividad profesional compleja puede generar episodios de tensión sin producir un deterioro persistente de la relación psicológica con el trabajo.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

La exposición continua a demandas exigentes adquiere particular relevancia cuando las oportunidades de recuperación resultan insuficientes. Durante periodos prolongados, el esfuerzo requerido para sostener el desempeño puede limitar la disponibilidad de recursos físicos, cognitivos y emocionales. El agotamiento no depende exclusivamente de la cantidad de actividades realizadas, sino también de las condiciones en que se ejecutan y de las posibilidades de restablecer los recursos utilizados. Un elevado nivel de exigencia puede resultar compatible con experiencias satisfactorias cuando existe autonomía, apoyo adecuado y capacidad para organizar las responsabilidades profesionales.

La teoría de la conservación de recursos, desarrollada por Hobfoll (1989), proporciona una explicación relevante de estos procesos. Su planteamiento sostiene que las personas procuran obtener, conservar y proteger recursos que consideran valiosos. El estrés puede aparecer ante la amenaza de perderlos, su pérdida efectiva o la insuficiencia de los beneficios obtenidos después de invertir recursos importantes.

Esta perspectiva amplía la comprensión del desgaste al considerar que las experiencias laborales no dependen únicamente de las exigencias externas, sino también de los recursos personales, sociales y materiales comprometidos para responder a ellas.

La noción de pérdida de recursos resulta especialmente útil para analizar las situaciones en las que el trabajador mantiene esfuerzos elevados sin percibir posibilidades suficientes de recuperación o compensación. El tiempo disponible, la energía, la estabilidad profesional, el apoyo social y las oportunidades de desarrollo pueden adquirir un valor significativo dentro de la experiencia ocupacional. La disminución sostenida de estos recursos puede incrementar la vulnerabilidad frente a nuevas exigencias, especialmente cuando las pérdidas dificultan la recuperación de capacidades necesarias para mantener el desempeño.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

El modelo también permite comprender por qué las consecuencias de una experiencia laboral exigente pueden extenderse más allá de la situación que inicialmente produjo tensión. Una reducción prolongada de los recursos disponibles puede limitar la capacidad para responder a demandas posteriores y favorecer dinámicas de desgaste acumulativo. Sin embargo, esta explicación no supone que toda pérdida de recursos produzca burnout ni que las personas reaccionen de manera uniforme. La trayectoria del agotamiento depende de múltiples circunstancias y no debe presentarse como una secuencia inevitable.

Entre los marcos explicativos contemporáneos, la teoría de las demandas y los recursos laborales, conocida internacionalmente como *Job Demands–Resources Theory* (JD-R), ocupa una posición destacada. Bakker y Demerouti (2017) explican que las características de los puestos de trabajo pueden analizarse mediante dos grandes categorías: demandas y recursos laborales. Aunque su composición varía entre ocupaciones, ambas permiten examinar las condiciones que intervienen en los procesos de deterioro de la salud ocupacional y motivación profesional.

Las demandas laborales comprenden aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales que requieren esfuerzo sostenido y pueden asociarse con determinados costos para el trabajador. No todas representan factores negativos en sí mismos. Algunas exigencias pueden estimular el aprendizaje, favorecer el desarrollo de competencias y proporcionar experiencias de logro. Su relación con el desgaste depende de su intensidad, de las condiciones de ejecución y de los recursos que permiten afrontarlas. Esta precisión evita interpretar la complejidad del trabajo académico como una característica necesariamente perjudicial.

Los recursos laborales, por su parte, incluyen condiciones que contribuyen al cumplimiento de las responsabilidades profesionales, facilitan la consecución de objetivos o favorecen el aprendizaje y el desarrollo. Su importancia no se limita a reducir el impacto de las

ISBN: *978-9907-857-03-0*

demandas. También pueden fortalecer la motivación y el compromiso laboral, generando experiencias positivas que mantienen una relación diferenciada con el agotamiento. La disponibilidad de recursos constituye, por tanto, una dimensión explicativa y no únicamente un elemento compensatorio.

La teoría JD-R identifica dos procesos interrelacionados. El primero corresponde al deterioro de la salud, mediante el cual las demandas persistentes pueden favorecer el agotamiento cuando requieren esfuerzos elevados y las oportunidades de recuperación resultan insuficientes. El segundo comprende un proceso motivacional en el que los recursos laborales contribuyen a sostener el compromiso y favorecer experiencias de realización profesional. Ambos procesos pueden coexistir y mantener relaciones dinámicas, sin representar mecanismos completamente independientes.

Uno de los principales aportes del modelo consiste en reconocer que los recursos pueden modificar la relación entre las demandas y el desgaste. La presencia de apoyo, autonomía o condiciones organizacionales adecuadas puede reducir el impacto perjudicial de determinadas exigencias.

No obstante, esta función protectora depende del tipo de demanda, la naturaleza del recurso y el contexto examinado. La evidencia no permite asumir que cualquier recurso laboral neutralice automáticamente los efectos de una sobrecarga persistente (Bakker & Demerouti, 2017).

La Figura 1 sintetiza los procesos de deterioro de la salud y motivación contemplados en el modelo de demandas y recursos laborales, así como la función moderadora que pueden desempeñar los recursos frente a determinadas exigencias profesionales.

ISBN: *978-9907-857-03-0*



Figura 1 Modelo de demandas y recursos laborales (JD-R) aplicado al burnout docente

La actualización de la teoría realizada por Bakker et al. (2023) incorpora una comprensión más amplia de las relaciones entre las personas y su entorno ocupacional. Los autores destacan la importancia de examinar la interacción entre características individuales y condiciones laborales, así como los procesos que operan en distintos niveles organizacionales. Esta evolución permite interpretar el burnout como resultado de dinámicas complejas, en las que las experiencias individuales pueden relacionarse con características del equipo de trabajo y de la organización.

La dimensión multinivel resulta pertinente para el estudio de las instituciones de educación superior. El trabajo docente se desarrolla dentro de estructuras académicas que establecen responsabilidades, procedimientos y mecanismos de coordinación. Aunque cada profesor experimenta las exigencias laborales de manera particular, esas experiencias pueden estar relacionadas con condiciones compartidas por departamentos, facultades o comunidades académicas. La investigación

ISBN: *978-9907-857-03-0*

de dichas relaciones requiere diferenciar los factores individuales de aquellos que corresponden al entorno institucional, evitando atribuir a una sola dimensión explicativa fenómenos que pueden tener múltiples determinantes.

La formulación contemporánea del modelo también reconoce la existencia de relaciones recíprocas entre las experiencias laborales y el comportamiento profesional. Los trabajadores no responden de manera exclusivamente pasiva a sus condiciones de empleo; pueden participar en procesos de adaptación y reorganización de determinadas actividades. No obstante, la capacidad para modificar el entorno no es ilimitada. Depende de las posibilidades reales de intervención, de la autonomía reconocida y de las condiciones establecidas por la organización. Esta distinción impide convertir la adaptación individual en una explicación suficiente de problemas que pueden estar vinculados con la estructura del trabajo.

Otro componente relevante de la teoría JD-R es la relación entre el entorno laboral y los recursos de otros ámbitos de la vida. Bakker et al. (2023) explican que las experiencias profesionales pueden interactuar con los recursos disponibles fuera del trabajo, dando lugar a procesos de influencia recíproca. La delimitación entre ambas esferas permite comprender que el desgaste puede relacionarse con dinámicas de recuperación, disponibilidad de tiempo y sostenimiento de responsabilidades personales, sin perder de vista que la definición del burnout permanece vinculada con el contexto ocupacional.

Las perspectivas centradas en el estrés crónico y en los recursos laborales también encuentran puntos de conexión con el modelo multidimensional de Maslach. El agotamiento constituye una manifestación particularmente relacionada con el esfuerzo sostenido; el cinismo y el distanciamiento expresan modificaciones en la relación psicológica con el trabajo; mientras que la reducción de la eficacia profesional percibida incorpora una dimensión asociada con la valoración del propio desempeño. Estas experiencias pueden interpretarse dentro de

ISBN: *978-9907-857-03-0*

un marco más amplio que considera la correspondencia entre las características del trabajador y las condiciones organizacionales.

Maslach y Leiter (2016) destacan la importancia de examinar áreas de la vida laboral como la carga de trabajo, el control, las recompensas, las relaciones comunitarias, la equidad y los valores. Las discrepancias persistentes en estas dimensiones ofrecen una perspectiva para comprender experiencias de desgaste que no pueden explicarse exclusivamente mediante la cantidad de tareas realizadas. La relación entre las expectativas profesionales y las condiciones efectivas del trabajo adquiere relevancia al considerar que la percepción de justicia, reconocimiento o congruencia con los valores personales puede influir en la experiencia ocupacional.

Esta propuesta complementa el enfoque de demandas y recursos, aunque no constituye una formulación idéntica. Mientras la teoría JD-R organiza las características laborales según sus funciones dentro de los procesos de deterioro y motivación, el modelo de áreas de la vida laboral presta atención a dimensiones específicas de la relación entre la persona y la organización. Ambos ofrecen herramientas conceptuales para examinar condiciones ocupacionales complejas, pero su utilización requiere mantener claridad sobre los mecanismos que cada uno propone.

La investigación reciente sobre el profesorado universitario proporciona elementos para valorar la pertinencia de estos modelos. De Aguiar Bandeira et al. (2026) realizaron una revisión sistemática de la literatura sobre factores relacionados con la sobrecarga mental y el burnout en docentes de educación superior. La síntesis identificó asociaciones recurrentes con características de la carga laboral, condiciones organizacionales y exigencias propias del trabajo académico. Aunque estos resultados son compatibles con las perspectivas teóricas examinadas, la presencia predominante de diseños transversales limita la posibilidad de confirmar secuencias causales entre las condiciones laborales y el desarrollo del síndrome.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

Esta limitación adquiere importancia al interpretar los modelos explicativos. Una asociación entre demandas laborales y agotamiento no demuestra necesariamente que las primeras hayan producido el segundo. Las relaciones pueden estar influidas por variables no examinadas, diferencias individuales o procesos recíprocos. Del mismo modo, una percepción deteriorada del entorno profesional puede ser simultáneamente antecedente, consecuencia o correlato de determinadas experiencias de desgaste. Los estudios longitudinales y las investigaciones que consideran diferentes niveles de análisis pueden contribuir a esclarecer estas relaciones, aunque tampoco eliminan automáticamente todas las dificultades para establecer causalidad.

La utilidad de los modelos teóricos no depende de que ofrezcan una explicación única y definitiva del burnout. Su valor científico reside en proporcionar conceptos y relaciones susceptibles de contrastación empírica. La teoría de conservación de recursos permite examinar las dinámicas de pérdida y recuperación; el enfoque de demandas y recursos laborales facilita comprender los procesos de deterioro y motivación; mientras que las perspectivas centradas en la correspondencia entre trabajador y organización permiten analizar dimensiones específicas de la experiencia profesional.

En el ámbito universitario, estas contribuciones favorecen una interpretación del burnout que considera simultáneamente el esfuerzo requerido por la actividad académica, la disponibilidad de recursos y las características del entorno institucional. El desgaste profesional aparece así como un fenómeno complejo cuya explicación exige integrar distintos niveles de análisis y reconocer las limitaciones de la evidencia disponible. Esta base conceptual permite examinar posteriormente los factores psicosociales del trabajo docente sin reducirlos a una relación lineal entre mayor cantidad de responsabilidades y mayor agotamiento.

ISBN: 978-9907-857-03-0

1.3 Diferenciación conceptual entre burnout, estrés laboral, ansiedad y depresión

La delimitación conceptual del burnout requiere examinar su relación con otras experiencias de malestar psicológico que pueden presentar manifestaciones semejantes. El estrés laboral, la ansiedad y la depresión comparten determinadas características con el desgaste profesional, particularmente en lo relacionado con el agotamiento, las alteraciones de la concentración y las dificultades para mantener el funcionamiento habitual. Estas coincidencias han generado debates sobre la especificidad del burnout y sobre los criterios que permiten distinguirlo de otros fenómenos psicológicos.

La diferenciación adquiere especial relevancia en el contexto universitario, donde las experiencias de cansancio persistente, tensión emocional o disminución de la motivación pueden interpretarse inicialmente como consecuencias de las responsabilidades académicas. Aunque estas manifestaciones pueden relacionarse con el trabajo, su presencia no permite establecer por sí sola que una persona experimente burnout. Una interpretación rigurosa exige considerar la naturaleza de los síntomas, su relación con el contexto ocupacional, su evolución y la posible presencia de otras condiciones de salud.

El estrés laboral representa un proceso de respuesta ante demandas profesionales que requieren esfuerzos de adaptación. Puede manifestarse mediante cambios fisiológicos, cognitivos, emocionales y conductuales cuya intensidad varía según las características de la situación. Su aparición no implica necesariamente un proceso de deterioro persistente, ya que algunas respuestas de estrés pueden ser transitorias y disminuir cuando se modifican las exigencias o se restablecen los recursos de afrontamiento.

El burnout, en cambio, se conceptualiza como un fenómeno asociado con la exposición crónica a situaciones de estrés laboral que no han sido gestionadas satisfactoriamente. Esta definición incorpora una dimensión temporal y ocupacional, pero no establece un periodo único a

ISBN: *978-9907-857-03-0*

partir del cual una experiencia de estrés se transforma necesariamente en burnout. La diferencia tampoco puede determinarse exclusivamente mediante la intensidad del cansancio. El carácter multidimensional del síndrome exige considerar la relación psicológica con el trabajo y la eficacia profesional percibida, además del agotamiento.

La distinción entre ambos conceptos permite reconocer que el estrés laboral puede constituir un antecedente relevante del burnout sin representar una condición equivalente. Una experiencia de tensión relacionada con una actividad académica particularmente exigente no supone necesariamente un deterioro sostenido de la implicación profesional. Tampoco toda persona expuesta a estrés crónico desarrolla las dimensiones características del síndrome. La evolución depende de múltiples factores, entre ellos la duración de la exposición, las oportunidades de recuperación y las condiciones del entorno.

La ansiedad presenta una relación diferente con el burnout. Se caracteriza por experiencias de preocupación, anticipación de amenazas y activación emocional o fisiológica que pueden adquirir intensidad y persistencia variables. Las respuestas ansiosas pueden aparecer ante situaciones laborales específicas, pero también desarrollarse en contextos ajenos a la actividad profesional. Su expresión depende de las características del fenómeno examinado y, cuando corresponde a un trastorno clínico, de los criterios diagnósticos aplicables.

Algunas experiencias asociadas con el burnout pueden incluir inquietud, dificultades de concentración o preocupación por el desempeño profesional. Estas manifestaciones también pueden observarse en personas que experimentan ansiedad, lo que impide utilizar síntomas aislados como criterios suficientes de diferenciación. La orientación predominante de la preocupación, su extensión a diferentes ámbitos de la vida y la presencia de otras manifestaciones clínicas proporcionan información relevante para valorar la naturaleza del malestar, aunque no sustituyen una evaluación profesional.

ISBN: 978-9907-857-03-0

Reflexión final del capítulo I

Ser docente universitario implica mucho más que transmitir conocimientos. Es acompañar procesos de aprendizaje, despertar inquietudes, orientar decisiones y asumir la responsabilidad de contribuir a la formación de otros. Quienes ejercemos esta profesión sabemos que detrás de cada clase existen horas de preparación, lecturas, evaluaciones y preocupaciones que pocas veces resultan visibles. También sabemos que enseñar puede ser profundamente satisfactorio, aunque no siempre sea una tarea sencilla.

A lo largo de este capítulo hemos comprendido que el síndrome de burnout no puede reducirse a una sensación pasajera de cansancio ni interpretarse como una falta de compromiso profesional. Sus fundamentos conceptuales y los modelos que explican su desarrollo nos invitan a mirar con mayor atención las condiciones en las que trabajamos, las exigencias que enfrentamos y los recursos con los que contamos para responder a ellas. Esta comprensión resulta especialmente importante en una profesión donde la responsabilidad y la vocación pueden llevarnos a normalizar el agotamiento.

En ocasiones, como docentes, aprendemos a convivir con jornadas extensas, múltiples responsabilidades y una constante necesidad de demostrar resultados. Nos acostumbramos a responder mensajes fuera del horario laboral, continuar trabajando durante los fines de semana y posponer necesidades personales para cumplir con nuestras obligaciones académicas. Poco a poco, aquello que inicialmente considerábamos un esfuerzo excepcional puede convertirse en parte habitual de nuestra vida profesional. Sin embargo, que una situación se vuelva frecuente no significa que sea saludable.

Comprender las diferencias entre burnout, estrés laboral, ansiedad y depresión también nos enseña algo fundamental: no todas las experiencias de malestar tienen el mismo origen ni requieren las mismas respuestas. Por ello, debemos evitar los juicios apresurados y reconocer

ISBN: *978-9907-857-03-0*

que detrás de cada experiencia de desgaste existe una historia personal y profesional que merece ser escuchada. Un docente puede continuar cumpliendo sus responsabilidades y, al mismo tiempo, experimentar un agotamiento que los demás no alcanzan a percibir.

Esta reflexión también nos lleva a cuestionar una idea profundamente arraigada en la cultura académica: creer que un buen docente es aquel que siempre está disponible, que acepta todas las responsabilidades y que nunca manifiesta cansancio. La verdadera responsabilidad profesional no debería medirse por nuestra capacidad para soportar exigencias ilimitadas, sino también por la posibilidad de ejercer la docencia en condiciones dignas, equilibradas y sostenibles.

Reconocer nuestros límites no disminuye nuestro compromiso con la educación. Por el contrario, nos permite comprender que el bienestar personal forma parte de una trayectoria docente saludable. Del mismo modo, reconocer la influencia del entorno laboral nos recuerda que prevenir el burnout no puede depender exclusivamente de la fortaleza individual; requiere instituciones capaces de escuchar, acompañar y revisar sus propias prácticas.

Al finalizar este primer capítulo, queda una invitación a observar nuestra profesión desde una perspectiva más humana. Antes de preguntarnos cuánto puede producir un docente, quizá deberíamos preguntarnos en qué condiciones está desarrollando su trabajo y qué necesita para continuar ejerciéndolo con sentido y satisfacción.

> “Comprender el burnout es reconocer que detrás del agotamiento docente existe una realidad que va más allá del cansancio y merece ser entendida antes de ser juzgada.”

CAPÍTULO II

Condiciones laborales y factores psicosociales asociados al burnout docente



ISBN: 978-9907-857-03-0

CAPÍTULO II.

2 Condiciones laborales y factores psicosociales asociados al burnout docente

2.1 Sobrecarga académica, multiplicidad de funciones y desequilibrio entre la vida personal y profesional

La organización del trabajo universitario ha experimentado transformaciones que han ampliado las responsabilidades del profesorado y modificado las condiciones en las que se desarrolla la actividad académica. La enseñanza, la investigación, la gestión institucional y la vinculación con la sociedad constituyen funciones que pueden complementarse en el cumplimiento de los objetivos universitarios, pero cuya articulación también genera exigencias diferenciadas. La sobrecarga aparece cuando el volumen, la complejidad o la simultaneidad de estas responsabilidades exceden las posibilidades razonables de ejecución dentro de los recursos y tiempos disponibles. Su comprensión requiere examinar no solamente la cantidad de actividades asignadas, sino las características del trabajo y las condiciones que determinan su realización.

La docencia universitaria comprende un conjunto de tareas que trascienden las horas destinadas a la enseñanza presencial o virtual. La planificación curricular, el diseño de materiales educativos, la evaluación de los aprendizajes, la atención individualizada y el seguimiento académico demandan procesos de preparación y análisis que no siempre resultan visibles en los sistemas institucionales de distribución de cargas. La complejidad aumenta cuando el profesorado atiende asignaturas con contenidos distintos, grupos numerosos o estudiantes que requieren modalidades diferenciadas de acompañamiento. Estas circunstancias pueden incrementar el tiempo necesario para desarrollar

ISBN: *978-9907-857-03-0*

una enseñanza rigurosa, incluso cuando las horas oficialmente reconocidas permanecen constantes.

La distinción entre carga laboral formal y carga efectiva permite identificar una dificultad recurrente en la organización académica. La primera comprende las actividades registradas en contratos, distributivos o instrumentos de planificación institucional; la segunda incorpora el conjunto de tareas realmente necesarias para cumplir las responsabilidades asignadas. Ambas dimensiones no siempre coinciden. Los procedimientos de coordinación, la preparación de evaluaciones, las consultas estudiantiles y la resolución de problemas imprevistos pueden requerir tiempos adicionales que no figuran expresamente en la distribución oficial del trabajo. Esta diferencia resulta relevante porque una carga considerada administrativamente equilibrada puede generar exigencias superiores a las previstas durante su ejecución.

La multiplicidad de funciones también plantea problemas relacionados con la compatibilidad temporal de las responsabilidades. La enseñanza requiere continuidad y disponibilidad durante periodos establecidos, mientras que la investigación demanda concentración sostenida, revisión de literatura, análisis de información y elaboración de resultados. Las actividades administrativas, por su parte, suelen responder a plazos institucionales y procedimientos de coordinación que pueden interrumpir el desarrollo de otras tareas. Cuando estas funciones compiten por los mismos periodos de trabajo, el profesorado debe reorganizar permanentemente sus prioridades, con posibles repercusiones sobre la recuperación y la percepción de control de su actividad.

La fragmentación del tiempo representa una dimensión cualitativa de la sobrecarga que no puede comprenderse exclusivamente mediante el número de horas trabajadas. Una jornada distribuida entre reuniones, comunicaciones, evaluación de estudiantes y requerimientos administrativos puede ofrecer escasas oportunidades para desarrollar

ISBN: *978-9907-857-03-0*

actividades intelectuales prolongadas. La investigación y la producción académica necesitan periodos de concentración cuya disponibilidad puede reducirse cuando las interrupciones son frecuentes. Por ello, dos docentes con una cantidad semejante de horas laborales pueden experimentar exigencias diferentes según la continuidad, previsibilidad y autonomía temporal de sus responsabilidades.

La Figura 2 representa la convergencia de las principales responsabilidades universitarias y las tensiones temporales que pueden surgir cuando estas funciones compiten por los recursos disponibles del profesorado.

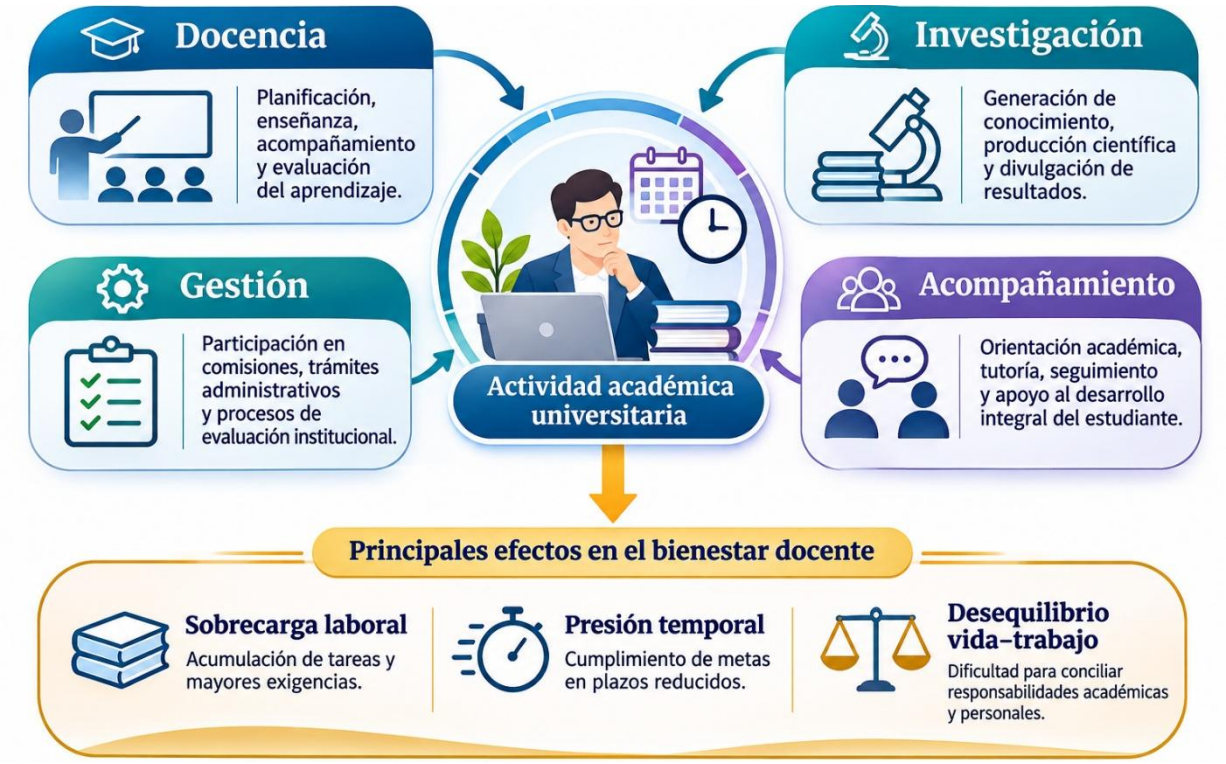


Figura 2 Responsabilidades académicas y presión temporal en la docencia universitaria

Las actividades de gestión y servicio institucional introducen exigencias adicionales que requieren una valoración diferenciada. La participación en comisiones, procesos de acreditación, actualización curricular y evaluación institucional forma parte del funcionamiento universitario. Su realización puede representar oportunidades de aprendizaje organizacional y participación académica. No obstante, cuando estas responsabilidades se incorporan sin ajustar las demás

ISBN: *978-9907-857-03-0*

obligaciones, pueden producir una intensificación del trabajo. La sobrecarga no proviene necesariamente de la existencia de funciones administrativas, sino de su acumulación, distribución desigual o insuficiente reconocimiento dentro de la planificación académica.

La investigación de Tanimoto et al. (2023), desarrollada con información de 2335 profesionales con doctorado vinculados a instituciones de educación superior de Suecia, examinó las relaciones entre esfuerzo laboral, recompensas, burnout y conflicto entre trabajo y familia. Los resultados identificaron asociaciones entre mayores niveles de esfuerzo y un incremento del agotamiento, una valoración menos favorable de la salud y mayores dificultades para compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares. Las recompensas, por su parte, mantuvieron relaciones favorables con determinados indicadores de bienestar. Estos resultados muestran que las exigencias profesionales y las condiciones en las que se reconocen los esfuerzos constituyen dimensiones relacionadas, aunque no equivalentes, de la experiencia académica.

La relevancia de esta evidencia reside en que el esfuerzo laboral no puede interpretarse aisladamente. Las mismas responsabilidades pueden adquirir significados diferentes cuando existen oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento y condiciones organizacionales que permiten cumplir los objetivos previstos. Tampoco debe asumirse que una recompensa elevada compensa cualquier nivel de exigencia. Las relaciones identificadas dependen de características particulares de los trabajadores y de sus condiciones de empleo, por lo que su interpretación requiere considerar las diferencias entre instituciones y sistemas universitarios.

La exposición a jornadas prolongadas constituye otra manifestación de las dificultades para ajustar el volumen de trabajo al tiempo disponible. Marck et al. (2024) examinaron las condiciones laborales y la salud mental de 284 académicos en etapas iniciales e

ISBN: *978-9907-857-03-0*

intermedias de su carrera, vinculados a facultades de medicina y ciencias de la salud de dos universidades australianas. El 89,5 % de los participantes declaró trabajar horas adicionales a su jornada habitual, mientras que el 54,8 % presentó niveles de burnout según los criterios utilizados en el estudio. Estas cifras describen a la muestra investigada y no representan estimaciones generalizables al conjunto del profesorado universitario. La investigación, de carácter transversal, tampoco permite establecer que la prolongación de las jornadas haya provocado directamente el desgaste observado.

El tiempo adicional dedicado al trabajo puede responder a circunstancias diversas. Algunos docentes prolongan voluntariamente determinadas actividades por interés intelectual o compromiso con proyectos académicos, mientras que otros lo hacen ante dificultades para cumplir las responsabilidades dentro de la jornada establecida. La diferencia resulta importante porque la autonomía para decidir cuándo y cómo realizar una actividad puede modificar la experiencia subjetiva del esfuerzo. Sin embargo, la aparente voluntariedad debe interpretarse con cautela cuando existen expectativas institucionales de disponibilidad permanente o exigencias de productividad que dificultan establecer límites razonables.

La digitalización de los procesos universitarios ha ampliado las posibilidades de comunicación y flexibilidad, pero también ha transformado la distribución temporal de las responsabilidades académicas. Las plataformas educativas, los sistemas de mensajería y las herramientas de gestión permiten mantener contacto con estudiantes y autoridades fuera de los espacios físicos institucionales. Estas tecnologías facilitan numerosas actividades, aunque su utilización puede generar expectativas de respuesta inmediata y prolongar la atención a requerimientos laborales durante periodos tradicionalmente reservados para otras dimensiones de la vida.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

Las exigencias de conectividad adquieren especial importancia cuando no existen acuerdos claros sobre horarios de comunicación y disponibilidad. La posibilidad técnica de responder mensajes en cualquier momento no implica que todas las solicitudes deban atenderse de manera continua. Cuando la respuesta inmediata se convierte en una expectativa informal, el trabajo puede extenderse hacia espacios de descanso sin que ello se refleje necesariamente en una ampliación oficial de la jornada. El problema no se encuentra en la tecnología utilizada, sino en las prácticas organizacionales que regulan su incorporación a las actividades académicas.

Una revisión crítica de Čingienė y Batuchina (2024), basada en 41 publicaciones sobre las fronteras entre trabajo y vida no laboral en el ámbito académico, identificó la interacción de múltiples factores en la dificultad para mantener límites entre ambas esferas. Las autoras examinaron la influencia de las demandas laborales, la digitalización, la autonomía temporal y las condiciones institucionales, destacando que la flexibilidad característica de determinadas actividades universitarias puede coexistir con expectativas de disponibilidad prolongada. La revisión permite comprender que el desequilibrio entre vida personal y profesional no depende únicamente de decisiones individuales sobre la administración del tiempo, sino también de las características estructurales del trabajo.

El conflicto entre responsabilidades laborales y personales puede manifestarse cuando las exigencias de una esfera dificultan la participación satisfactoria en la otra. Esta interferencia no se limita a las obligaciones familiares, aunque el cuidado de hijos, personas mayores u otros dependientes puede aumentar la complejidad de la organización cotidiana. La disponibilidad de tiempo para el descanso, las relaciones sociales, las actividades personales y la recuperación física o psicológica también forma parte de una distribución equilibrada de las responsabilidades. Reducir el problema exclusivamente a la conciliación

ISBN: 978-9907-857-03-0

familiar impediría reconocer las necesidades de docentes que viven solos o que no tienen personas bajo su cuidado.

Las desigualdades en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados introducen diferencias relevantes entre las experiencias profesionales. Las personas con responsabilidades familiares intensivas pueden disponer de menos flexibilidad para extender sus jornadas o participar en actividades académicas fuera de los horarios habituales. Estas condiciones pueden afectar de manera desigual a distintos grupos de trabajadores, dependiendo de las normas sociales, los recursos económicos, el contexto familiar y las políticas laborales existentes. La revisión de Čingienė y Batuchina (2024) destaca la importancia de incorporar estas circunstancias al análisis de las fronteras entre trabajo y vida personal, evitando interpretar las dificultades de conciliación como una característica homogénea del profesorado.

La autonomía constituye una particularidad del trabajo académico que requiere una interpretación cuidadosa. En determinadas instituciones, los docentes disponen de posibilidades para organizar parte de sus actividades, seleccionar procedimientos de investigación y decidir cómo distribuir ciertos periodos de trabajo. Esta libertad puede favorecer la satisfacción profesional, pero sus beneficios disminuyen cuando las responsabilidades asignadas exceden el tiempo disponible. La capacidad de decidir cuándo trabajar no equivale necesariamente a disponer de una carga razonable. Una organización flexible puede mantener exigencias elevadas si los objetivos profesionales requieren jornadas prolongadas para ser alcanzados.

La interacción entre autonomía y sobrecarga también se relaciona con la dificultad para identificar el momento en que una actividad académica se considera terminada. La investigación, la actualización disciplinar y el perfeccionamiento de la enseñanza ofrecen posibilidades permanentes de profundización. A diferencia de tareas con límites temporales y resultados claramente delimitados, ciertas

responsabilidades universitarias pueden ampliarse indefinidamente en función de las expectativas de calidad y desempeño. Cuando las instituciones no establecen criterios razonables de priorización, esta característica puede favorecer la percepción de que el trabajo permanece incompleto, incluso después de jornadas extensas.

El estudio cualitativo de Koster y McHenry (2023), realizado con docentes de ciencias de la salud de una institución estadounidense durante el contexto de la pandemia, identificó dificultades relacionadas con el desequilibrio entre responsabilidades laborales y personales, experiencias de malestar y necesidades de apoyo institucional. Los testimonios de 39 participantes permitieron reconocer que las exigencias adicionales y la insuficiencia de determinados recursos organizacionales afectaban la manera en que los docentes experimentaban su trabajo. Aunque el contexto sanitario de la investigación limita su generalización, sus resultados ilustran la importancia de analizar conjuntamente la organización de las responsabilidades y las condiciones institucionales que acompañan su cumplimiento.

El desequilibrio entre vida personal y profesional no debe entenderse como consecuencia inevitable de una carrera académica exigente. Existen diferencias entre instituciones, disciplinas y modalidades de contratación que condicionan las oportunidades de organizar el tiempo laboral. La complejidad de las responsabilidades docentes puede mantenerse dentro de límites sostenibles cuando las actividades asignadas son compatibles con los recursos disponibles. Por el contrario, la acumulación persistente de tareas, las interrupciones frecuentes y las expectativas de disponibilidad continua pueden dificultar la recuperación, incluso en profesionales que mantienen una valoración positiva de su actividad universitaria.

La sobrecarga académica, por tanto, comprende una interacción entre volumen de responsabilidades, complejidad de las tareas y condiciones efectivas de ejecución. Su análisis requiere distinguir el

ISBN: *978-9907-857-03-0*

tiempo formalmente asignado del esfuerzo realmente necesario, reconocer la fragmentación de las jornadas y considerar las interferencias entre el trabajo y otros ámbitos de la vida. Estas dimensiones permiten comprender cómo determinadas formas de organización universitaria pueden favorecer experiencias de desgaste sin atribuirlas exclusivamente a una incapacidad individual para administrar el tiempo.

2.2 Productividad científica, evaluación del desempeño e inestabilidad laboral

La producción científica constituye una responsabilidad fundamental de las instituciones de educación superior, especialmente de aquellas que integran la investigación entre sus funciones sustantivas. La generación de conocimiento, la publicación de resultados y la participación en comunidades académicas contribuyen al desarrollo disciplinar y permiten valorar parte de la actividad investigadora. No obstante, las exigencias asociadas con estos procesos pueden adquirir características problemáticas cuando los criterios de desempeño se concentran en resultados cuantificables sin considerar suficientemente las condiciones en las que se desarrolla la investigación.

La productividad científica comprende actividades que requieren tiempos, recursos y procedimientos diferentes según la disciplina y la naturaleza de los proyectos. La formulación de problemas, la revisión de literatura, la obtención y el análisis de información, la elaboración de manuscritos y los procesos de revisión editorial forman parte de una actividad cuyos resultados no siempre pueden predecirse mediante calendarios uniformes. Las investigaciones longitudinales, experimentales o desarrolladas mediante colaboración interdisciplinaria pueden necesitar periodos prolongados antes de generar publicaciones. Esta diversidad limita la pertinencia de establecer expectativas idénticas de producción para todos los campos del conocimiento.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

Los sistemas de evaluación académica utilizan indicadores destinados a valorar la trayectoria científica y respaldar decisiones relacionadas con contratación, promoción, financiamiento y reconocimiento profesional. Entre ellos se encuentran el número de publicaciones, las citas recibidas, determinados indicadores bibliométricos y la captación de fondos para investigación. Estas herramientas pueden proporcionar información útil cuando se interpretan dentro de sus alcances metodológicos. Las dificultades aparecen cuando se convierten en criterios predominantes de valoración y desplazan dimensiones menos fácilmente cuantificables, como la originalidad de los problemas investigados, la calidad metodológica, la contribución social o la formación de nuevos investigadores.

La presión por publicar puede modificar las prioridades de los académicos al vincular los resultados científicos con oportunidades de permanencia y progresión profesional. Cuando la continuidad laboral o el acceso a determinados recursos dependen de alcanzar metas periódicas de producción, el tiempo requerido para desarrollar investigaciones rigurosas puede entrar en tensión con los plazos institucionales. Esta situación no significa que la evaluación del desempeño sea necesariamente perjudicial, sino que sus efectos dependen de la correspondencia entre los criterios utilizados, las responsabilidades asignadas y las posibilidades efectivas de obtener resultados.

Un estudio de Johann et al. (2024), basado en información de 11 100 académicos de instituciones de educación superior de Alemania, Austria y Suiza, examinó la relación entre la presión percibida para publicar y las estrategias de selección de revistas científicas. Los resultados indicaron que quienes experimentaban mayores exigencias de publicación tendían a conceder más importancia a la reputación de las revistas y a la rapidez de los procesos editoriales. También se observaron diferencias en la valoración del acceso abierto y de las publicaciones dirigidas a lectores en lenguas nacionales. La investigación muestra que

ISBN: 978-9907-857-03-0

las presiones institucionales pueden relacionarse con decisiones concretas sobre la comunicación científica, aunque no permite concluir que estas prácticas produzcan necesariamente burnout.

La relevancia de estos resultados se encuentra en la relación entre los objetivos científicos y las condiciones de evaluación. La selección de una revista puede responder simultáneamente a criterios de pertinencia disciplinar, alcance académico y oportunidades de reconocimiento profesional. Cuando los incentivos externos adquieren una importancia desproporcionada, las decisiones editoriales pueden orientarse hacia el cumplimiento de requisitos administrativos antes que hacia las necesidades de difusión del conocimiento. La presión por obtener resultados también puede favorecer la preferencia por proyectos cuyos productos sean previsibles dentro de periodos relativamente breves, aunque esta posibilidad requiere investigación específica antes de considerarse una consecuencia generalizada.

El predominio de determinados indicadores plantea dificultades adicionales para valorar contribuciones científicas heterogéneas. Las prácticas de publicación varían considerablemente entre disciplinas. En algunos campos predominan los artículos de revistas especializadas, mientras que en otros los libros académicos, las monografías, las ediciones críticas y determinados resultados de creación o transferencia poseen especial relevancia. Los ciclos de citación también presentan diferencias relacionadas con el tamaño de las comunidades científicas, la antigüedad de los trabajos y las modalidades de comunicación. La aplicación indiferenciada de indicadores puede producir comparaciones que no reflejan adecuadamente estas particularidades.

La relación entre evaluación cuantitativa e integridad científica constituye otro aspecto relevante. Öztürk y Taşkın (2024) analizaron las trayectorias de 398 investigadores vinculados con 417 artículos publicados en revistas de legitimidad cuestionable dentro del contexto académico turco. Identificaron asociaciones entre los sistemas de

ISBN: *978-9907-857-03-0*

evaluación del desempeño y determinadas decisiones de publicación, especialmente durante procesos de promoción profesional. El estudio permite examinar cómo los incentivos institucionales pueden relacionarse con comportamientos editoriales que requieren una valoración crítica. Sin embargo, sus resultados no justifican atribuir prácticas inadecuadas a todos los investigadores sometidos a presión ni establecer una relación causal directa entre productividad y transgresiones de la integridad académica.

La exigencia de publicar también debe comprenderse en relación con la disponibilidad de recursos científicos. La investigación requiere infraestructura, acceso a bases de datos, oportunidades de colaboración y, según la disciplina, financiamiento para procedimientos técnicos o trabajo de campo. Cuando las expectativas de productividad aumentan sin una disponibilidad equivalente de medios, el investigador puede experimentar dificultades para cumplir los objetivos establecidos. La insuficiencia de recursos no afecta exclusivamente el volumen de resultados; puede modificar la selección de problemas investigables y restringir las posibilidades de desarrollar proyectos de mayor complejidad.

La competencia por fondos externos introduce una dimensión particular de incertidumbre. Las convocatorias de investigación suelen contemplar procedimientos de selección en los que intervienen la calidad de las propuestas, las prioridades de financiamiento y la disponibilidad presupuestaria. Incluso proyectos científicamente sólidos pueden no obtener recursos. Si la captación de fondos se incorpora como una obligación permanente de desempeño, los resultados pueden depender parcialmente de circunstancias ajenas al esfuerzo individual. La valoración académica necesita considerar esta incertidumbre para evitar equiparar automáticamente el éxito de una solicitud con la calidad del investigador.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

Las exigencias de productividad adquieren mayor complejidad cuando se desarrollan simultáneamente con responsabilidades docentes. Aunque la enseñanza y la investigación pueden enriquecerse mutuamente, ambas requieren condiciones de trabajo que no siempre son compatibles en términos temporales. La preparación de clases, las evaluaciones y las actividades de acompañamiento estudiantil pueden concentrarse en periodos específicos del calendario universitario. La investigación, por su parte, suele necesitar continuidad para desarrollar tareas intelectuales complejas. La coexistencia de estas responsabilidades puede generar conflictos de prioridades cuando los objetivos institucionales no consideran suficientemente las exigencias de cada función.

Feng et al. (2025) examinaron esta relación mediante un estudio con 189 docentes universitarios de China. Los autores identificaron mecanismos diferenciados que vinculaban el conflicto entre enseñanza e investigación con el desempeño científico, mediante el estrés y el compromiso con la investigación. El efecto global del conflicto sobre el rendimiento no resultó estadísticamente significativo en el modelo examinado, debido a la presencia de relaciones indirectas de signo contrario. La inseguridad laboral también intervino como variable moderadora en determinadas asociaciones. Estos resultados advierten sobre la dificultad de establecer relaciones lineales entre mayores exigencias académicas y menor productividad, así como sobre la necesidad de diferenciar el rendimiento observado de las experiencias psicológicas vinculadas con el trabajo.

La productividad constituye un resultado profesional, mientras que el desgaste representa una experiencia ocupacional cuya intensidad puede variar independientemente de los productos académicos obtenidos. Un investigador puede cumplir los objetivos de publicación y experimentar dificultades importantes de bienestar; de manera semejante, una reducción temporal de publicaciones puede responder a circunstancias metodológicas, responsabilidades institucionales o

ISBN: 978-9907-857-03-0

cambios en las líneas de investigación sin implicar necesariamente burnout. Utilizar el volumen de resultados como indicador indirecto del estado psicológico del profesorado conduciría a interpretaciones conceptualmente inadecuadas.

La percepción de justicia en la evaluación del desempeño también adquiere relevancia. Los trabajadores no valoran únicamente las exigencias establecidas, sino la manera en que se distribuyen las oportunidades y se reconocen los resultados. Las diferencias en el acceso a financiamiento, infraestructura, acompañamiento científico o tiempo destinado a investigar pueden influir en la percepción de equidad cuando los criterios de evaluación son equivalentes. La comparación entre esfuerzos realizados y resultados reconocidos puede contribuir a explicar determinadas experiencias de insatisfacción, especialmente cuando existen discrepancias persistentes entre las responsabilidades y las recompensas profesionales.

Cao et al. (2024) estudiaron las relaciones entre presión académica, satisfacción laboral, privación relativa y burnout en una muestra de 1239 docentes de 15 universidades chinas. Los resultados identificaron una asociación positiva entre presión académica y desgaste profesional, así como un papel mediador parcial de la satisfacción laboral. La privación relativa, entendida como una experiencia vinculada con comparaciones desfavorables y percepciones de inequidad, intervino en las relaciones examinadas. Aunque el modelo estadístico proporciona información sobre posibles mecanismos explicativos, el diseño de la investigación limita la posibilidad de confirmar una secuencia causal.

El reconocimiento académico adquiere significados que trascienden las recompensas económicas. La estabilidad, las oportunidades de promoción, la participación en proyectos, el acceso a redes de investigación y la valoración institucional del trabajo pueden formar parte de las expectativas profesionales. Cuando estas oportunidades se perciben como insuficientes o distribuidas mediante

ISBN: 978-9907-857-03-0

criterios poco transparentes, pueden aparecer experiencias de frustración que no dependen exclusivamente de la cantidad de actividades realizadas. La dimensión comparativa del reconocimiento resulta particularmente importante en entornos donde los investigadores compiten por recursos escasos y posiciones profesionales limitadas.

La inestabilidad laboral introduce condiciones adicionales que pueden influir en la relación del profesorado con las exigencias de productividad. Los contratos temporales, la dependencia de proyectos financiados y la incertidumbre respecto de futuras renovaciones pueden modificar las decisiones profesionales. En determinados sistemas universitarios, los académicos en etapas iniciales deben demostrar resultados de investigación mientras desarrollan actividades docentes y buscan oportunidades para consolidar su trayectoria. La necesidad de responder a estas exigencias puede limitar su capacidad de planificación a largo plazo y aumentar la dependencia de decisiones institucionales que no controlan directamente.

La precariedad académica no se reduce a la duración formal del contrato. Comprende una dimensión de incertidumbre relacionada con las posibilidades de continuidad, el reconocimiento profesional y la estabilidad de las condiciones laborales. Un contrato temporal puede ofrecer oportunidades valiosas de formación e investigación cuando existe claridad sobre las responsabilidades y perspectivas profesionales. El riesgo psicosocial adquiere mayor importancia cuando se combina con expectativas ambiguas, escasas posibilidades de progresión o dependencia de evaluaciones cuyos resultados son difíciles de anticipar.

Kinsella et al. (2026) profundizaron en estas experiencias mediante una investigación cualitativa longitudinal desarrollada con 12 académicos en etapas iniciales de su carrera. El análisis de los grupos de discusión realizados durante un periodo de doce meses identificó que la inseguridad psicológica podía mantenerse incluso cuando mejoraban determinadas condiciones formales de empleo. Las experiencias

examinadas estuvieron relacionadas con la ambigüedad de los roles, la búsqueda de reconocimiento profesional y las dinámicas institucionales que condicionaban la percepción de legitimidad académica. El tamaño y el carácter cualitativo de la muestra impiden generalizar la frecuencia de estas experiencias, pero proporcionan información sobre procesos que las mediciones exclusivamente contractuales pueden pasar por alto.

La incertidumbre profesional también puede modificar la disposición a aceptar responsabilidades adicionales. Los académicos que aspiran a renovar contratos o acceder a posiciones estables pueden interpretar determinadas actividades como oportunidades para demostrar compromiso institucional. La participación en proyectos, comisiones o tareas de colaboración puede fortalecer su trayectoria, pero también generar dificultades cuando esas contribuciones se acumulan sin una delimitación clara. La capacidad para rechazar solicitudes o negociar responsabilidades puede variar según la posición ocupada, las relaciones jerárquicas y la percepción de seguridad laboral.

Una investigación internacional de Hanitzsch et al. (2024), realizada con 1028 especialistas en comunicación y estudios de medios, identificó problemas de salud mental relacionados con condiciones estructurales de la actividad académica. Los investigadores en etapas iniciales, las mujeres y quienes ocupaban posiciones no permanentes presentaron indicadores más desfavorables en comparación con otros grupos de la muestra. Las preocupaciones vinculadas con las exigencias de publicación y las perspectivas futuras de carrera destacaron entre los aspectos relevantes. Estos resultados corresponden a una comunidad disciplinar específica y examinan diferentes manifestaciones de malestar psicológico, por lo que no deben interpretarse como estimaciones generales de burnout para todas las áreas universitarias.

Las diferencias entre etapas profesionales requieren especial atención. Los investigadores jóvenes pueden enfrentar dificultades relacionadas con la consolidación de líneas de trabajo, la obtención de

ISBN: 978-9907-857-03-0

financiamiento y la construcción de redes científicas. Los docentes con trayectorias consolidadas, en cambio, pueden asumir responsabilidades de dirección, supervisión de investigadores y gestión académica. Estas exigencias no representan necesariamente una progresión uniforme del desgaste. Su influencia depende de las condiciones institucionales y de las oportunidades efectivas para responder a las responsabilidades de cada etapa.

La evaluación del desempeño puede constituir un mecanismo legítimo de reconocimiento y mejoramiento académico cuando sus criterios reflejan la diversidad de contribuciones universitarias. El problema surge cuando las exigencias de productividad se desvinculan de las condiciones reales de investigación, la estabilidad profesional y las particularidades disciplinarias. Bajo estas circunstancias, la presión por publicar, la competencia por recursos y la incertidumbre laboral pueden configurar experiencias psicosociales que requieren un análisis diferenciado del rendimiento científico. La presencia de resultados académicos elevados no garantiza bienestar ocupacional, del mismo modo que las dificultades para alcanzarlos no constituyen por sí solas evidencias de desgaste profesional.

2.3 Clima organizacional, liderazgo y recursos laborales como factores de riesgo y protección

Las experiencias del profesorado universitario se desarrollan dentro de entornos organizacionales que influyen en la distribución de responsabilidades, la calidad de las relaciones profesionales y las oportunidades para participar en las decisiones institucionales. El clima organizacional comprende las percepciones compartidas sobre las prácticas, los procedimientos y las condiciones que caracterizan la vida laboral. Su análisis permite identificar dimensiones del trabajo que no pueden comprenderse únicamente mediante la descripción de funciones individuales, especialmente aquellas relacionadas con el trato profesional, la confianza, la comunicación y la participación.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

El ambiente institucional adquiere relevancia porque los docentes no realizan sus actividades de manera completamente independiente. La planificación académica, la coordinación curricular, la investigación colaborativa y la gestión universitaria requieren interacciones con autoridades, colegas y personal administrativo. La calidad de estas relaciones puede facilitar el cumplimiento de los objetivos profesionales o introducir exigencias adicionales que dificulten el trabajo cotidiano. Las experiencias de cooperación, apoyo y respeto constituyen características diferentes de la disponibilidad de recursos materiales, aunque ambas dimensiones pueden influir conjuntamente en el bienestar ocupacional.

La distinción entre clima organizacional y cultura institucional resulta útil para comprender estas relaciones. El primero se vincula principalmente con las percepciones de las condiciones y prácticas que experimentan los trabajadores, mientras que la segunda comprende valores, normas y supuestos compartidos que pueden mantenerse a lo largo del tiempo. Una universidad puede declarar principios de colaboración y reconocimiento en sus documentos institucionales, pero sus trabajadores pueden percibir prácticas competitivas o mecanismos de comunicación poco transparentes. Estas discrepancias requieren examinar las experiencias efectivas del personal y no solamente los valores formalmente establecidos.

La confianza interpersonal representa una condición relevante para el funcionamiento académico. Los docentes necesitan intercambiar información, discutir decisiones pedagógicas, solicitar colaboración y comunicar dificultades relacionadas con sus responsabilidades. Cuando existe confianza, estas interacciones pueden desarrollarse sin que toda discrepancia se interprete como una amenaza a la posición profesional. En ambientes caracterizados por relaciones deterioradas, la comunicación puede volverse defensiva y limitar el intercambio de información necesario para realizar actividades conjuntas.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

El liderazgo universitario interviene en estas dinámicas mediante decisiones que afectan la organización del trabajo y la relación entre los miembros de la comunidad académica. Su influencia puede manifestarse en la claridad de las responsabilidades, la distribución de oportunidades, el reconocimiento de las contribuciones profesionales y la atención a los conflictos. El liderazgo no debe considerarse una característica exclusivamente personal de quienes ocupan cargos directivos. Su ejercicio se encuentra condicionado por estructuras de gobierno, normas institucionales y márgenes efectivos de decisión que pueden variar considerablemente entre universidades.

Los estilos de dirección participativos pueden favorecer experiencias laborales positivas cuando permiten que el profesorado intervenga de manera significativa en decisiones relacionadas con sus actividades. La participación adquiere valor cuando las opiniones de los trabajadores cuentan con posibilidades reales de influir en los procedimientos y cuando las autoridades comunican los fundamentos de sus decisiones. La simple realización de reuniones o consultas formales no garantiza la existencia de un ambiente participativo. La calidad del proceso depende de la transparencia, la capacidad de respuesta y la distribución efectiva de responsabilidades.

La investigación de Weinstein et al. (2023) examinó la relación entre el clima motivacional y el bienestar de investigadores universitarios del Reino Unido mediante dos estudios. El primero, con mediciones realizadas entre 2018 y 2020, identificó que el apoyo a necesidades psicológicas se relacionaba con una menor intención de abandonar el empleo dos años después, considerando otras condiciones profesionales. El segundo, desarrollado con 2951 investigadores, encontró asociaciones entre el apoyo percibido, una menor tensión laboral y una mayor satisfacción profesional. Los ambientes caracterizados por una competencia intensa mostraron relaciones desfavorables con determinados indicadores de bienestar, mientras que los resultados

ISBN: 978-9907-857-03-0

correspondientes al clima centrado en publicar o perecer fueron menos uniformes.

Reflexión final del capítulo II

Ser docente universitario significa asumir una profesión que exige preparación, responsabilidad y una constante disposición para aprender. Quienes nos dedicamos a la enseñanza sabemos que nuestro trabajo no termina cuando finaliza una clase. Detrás de cada jornada existen actividades de planificación, evaluaciones, investigaciones, reuniones y compromisos institucionales que requieren tiempo y esfuerzo. Aunque muchas de estas responsabilidades forman parte de nuestra vocación, también es necesario reconocer que su acumulación puede afectar nuestro bienestar cuando las exigencias superan las posibilidades reales de responder a ellas.

En ocasiones, la rutina académica nos lleva a vivir pendientes de los plazos, los informes y los resultados. Nos preocupa cumplir con las actividades docentes, avanzar en nuestras investigaciones y responder a las expectativas de la institución. Sin darnos cuenta, comenzamos a llevar trabajo a casa, a utilizar nuestro tiempo de descanso para terminar pendientes y a reducir los espacios que antes dedicábamos a nuestra familia, nuestros intereses y nuestra tranquilidad. Lo más preocupante es que estas situaciones pueden llegar a parecernos normales, como si el agotamiento fuera una condición inevitable de nuestra profesión.

Este capítulo nos invita a reflexionar sobre una realidad que conocemos de cerca: el compromiso con la educación no siempre viene acompañado de condiciones laborales que permitan ejercerlo de manera equilibrada. La presión por publicar, alcanzar indicadores de productividad y demostrar un desempeño satisfactorio puede convertirse en una fuente de tensión, especialmente cuando se combina con la incertidumbre laboral, la falta de reconocimiento o una distribución poco equitativa de las responsabilidades.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

Como docentes, necesitamos sentir que nuestro esfuerzo tiene sentido y que las instituciones reconocen el valor de nuestro trabajo más allá de los resultados cuantificables. Publicar investigaciones, formar profesionales y participar en actividades académicas son responsabilidades importantes, pero ninguna debería hacernos olvidar que somos personas con necesidades, emociones y una vida que también merece atención.

Asimismo, las relaciones que construimos dentro de la universidad influyen en nuestra experiencia profesional. Un ambiente donde existe respeto, comunicación y apoyo puede ayudarnos a enfrentar momentos difíciles. Por el contrario, cuando predominan la falta de diálogo, las tensiones laborales o el escaso reconocimiento, incluso las actividades que antes disfrutábamos pueden convertirse en fuentes de preocupación. Por ello, el liderazgo y el clima organizacional no deben considerarse aspectos secundarios, sino elementos fundamentales para construir espacios académicos saludables.

Al finalizar este capítulo, resulta necesario preguntarnos qué tipo de universidad estamos construyendo y qué lugar ocupa el bienestar de quienes sostienen diariamente sus actividades. La calidad educativa no depende únicamente de los conocimientos que transmitimos ni de la cantidad de investigaciones que producimos. También se relaciona con las condiciones humanas y profesionales que nos permiten enseñar con entusiasmo, investigar con libertad y desarrollar nuestras capacidades sin descuidar nuestra salud.

> “La vocación de enseñar no debería significar renunciar al bienestar personal, porque ninguna exigencia académica justifica el desgaste de quienes hacen posible la educación.”

CAPÍTULO III

Manifestaciones, evaluación y consecuencias del *burnout* en el profesorado universitario



ISBN: 978-9907-857-03-0

CAPÍTULO III.

3 Manifestaciones, evaluación y consecuencias del burnout en el profesorado universitario

3.1 Manifestaciones del agotamiento emocional, distanciamiento psicológico y reducción de la eficacia profesional

Las manifestaciones del burnout en el profesorado universitario pueden identificarse mediante cambios en la disponibilidad de energía, la relación psicológica con las responsabilidades académicas y la percepción de competencia profesional. Estas experiencias no siempre aparecen simultáneamente ni mantienen una intensidad equivalente. Su expresión depende de las características individuales, las actividades desempeñadas y las circunstancias en las que se desarrolla el trabajo. La identificación de estas diferencias resulta fundamental para comprender el desgaste docente sin reducirlo a una experiencia uniforme de cansancio o insatisfacción.

El agotamiento emocional constituye una de las manifestaciones más relevantes por su relación con la disminución persistente de los recursos necesarios para afrontar las exigencias profesionales. Puede expresarse mediante sensaciones de fatiga, dificultades para recuperar la energía habitual y una percepción creciente de esfuerzo ante actividades que anteriormente resultaban manejables. En el profesorado universitario, estas experiencias adquieren particular significado porque la enseñanza requiere atención sostenida, comunicación interpersonal y capacidad para responder a situaciones pedagógicas diversas.

La naturaleza del agotamiento no se limita al cansancio que aparece al finalizar una jornada exigente. Las experiencias de fatiga ordinaria suelen disminuir después de periodos suficientes de descanso,

mientras que el desgaste profesional puede acompañarse de una percepción persistente de insuficiencia energética ante las responsabilidades laborales. Esta diferencia no constituye por sí sola un criterio diagnóstico, pero permite reconocer que la duración, la recurrencia y la interferencia funcional son aspectos relevantes para interpretar el malestar. La intensidad del agotamiento tampoco debe valorarse exclusivamente mediante el número de actividades realizadas, ya que las exigencias cognitivas y emocionales pueden variar considerablemente entre tareas aparentemente semejantes.

En el trabajo docente, la disminución de energía puede asociarse con dificultades para sostener la atención durante actividades prolongadas, mayor esfuerzo para preparar experiencias educativas y una sensación de saturación ante nuevos requerimientos. Estas manifestaciones no implican necesariamente una reducción inmediata del desempeño observable. Algunos profesores mantienen el cumplimiento de sus responsabilidades mediante un esfuerzo adicional que puede resultar difícil de identificar a través de los indicadores institucionales habituales. La diferencia entre funcionamiento externo y experiencia subjetiva explica por qué el agotamiento puede permanecer poco visible durante determinados periodos.

La investigación de Colado Tello et al. (2025), desarrollada con 1560 docentes de trece universidades españolas, aporta evidencia sobre la expresión diferenciada de las dimensiones del burnout. El 20,83 % de los participantes presentó niveles elevados de agotamiento emocional según los criterios del instrumento utilizado, mientras que el 5,26 % mostró niveles elevados de despersonalización y el 49,74 % registró baja realización personal. Estas diferencias indican que las dimensiones del desgaste no presentan necesariamente una distribución homogénea. Los resultados corresponden a una muestra obtenida mediante participación voluntaria y no deben interpretarse como estimaciones representativas de todo el profesorado universitario español.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

El distanciamiento psicológico representa una modificación de la relación subjetiva con el trabajo que puede expresarse mediante indiferencia, pérdida de implicación o actitudes negativas hacia determinadas responsabilidades profesionales. En el ámbito educativo, conviene distinguir entre el distanciamiento respecto de las tareas y la despersonalización de las relaciones con los estudiantes. Aunque ambos fenómenos pueden encontrarse relacionados, no poseen un significado idéntico. El primero afecta principalmente la conexión psicológica con la actividad laboral, mientras que el segundo comprende respuestas impersonales o emocionalmente distantes hacia quienes participan en la relación educativa.

La interacción entre docentes y estudiantes exige mantener límites profesionales adecuados, por lo que una relación formal o emocionalmente moderada no constituye necesariamente una manifestación de burnout. La despersonalización adquiere significado cuando el distanciamiento se acompaña de indiferencia persistente, actitudes despectivas o una pérdida de sensibilidad hacia las necesidades educativas. Su identificación requiere considerar la continuidad de estas respuestas y el contexto en el que se producen, evitando confundirlas con estilos personales de comunicación o decisiones pedagógicas legítimas.

El distanciamiento también puede manifestarse mediante una modificación del significado atribuido al trabajo académico. Actividades anteriormente asociadas con satisfacción intelectual pueden experimentarse como obligaciones carentes de interés, especialmente cuando disminuye la conexión subjetiva con los objetivos profesionales. Esta transformación no implica necesariamente una pérdida absoluta de compromiso con la educación superior. Un docente puede mantener interés por determinadas funciones mientras desarrolla una relación desfavorable con otras. La coexistencia de experiencias positivas y negativas exige una interpretación que considere las diferencias entre enseñanza, investigación y gestión institucional.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

La reducción de la eficacia profesional percibida constituye una dimensión particularmente compleja porque involucra la valoración que realiza el trabajador de sus capacidades y resultados. Puede expresarse mediante sentimientos de insuficiencia, disminución de la satisfacción por los logros o dificultades para reconocer el valor de las contribuciones realizadas. Su significado no equivale necesariamente a un deterioro comprobable de las competencias profesionales. La percepción de bajo rendimiento y el desempeño efectivamente observado representan dimensiones diferentes que pueden coincidir o presentar discrepancias.

Esta distinción adquiere relevancia en entornos académicos donde los resultados de la enseñanza y la investigación dependen de procesos prolongados y de múltiples participantes. La percepción de eficacia puede verse afectada por expectativas elevadas, dificultades para reconocer avances parciales o comparaciones con trayectorias profesionales diferentes. Sin embargo, no corresponde atribuir automáticamente estas experiencias al burnout, ya que también pueden relacionarse con problemas específicos de desempeño, condiciones organizacionales o circunstancias personales. La interpretación exige examinar las características de la valoración profesional y su relación con las demás manifestaciones del desgaste.

García-Rubio et al. (2026) examinaron las relaciones entre bienestar psicológico, agotamiento emocional y realización profesional en una muestra de 597 docentes de universidades españolas. Los resultados identificaron asociaciones negativas entre las dimensiones del bienestar psicológico y el agotamiento, así como relaciones positivas con la realización profesional. El dominio del entorno destacó entre las variables vinculadas con menores niveles de agotamiento y una valoración más favorable de los logros laborales. El estudio también identificó una mediación estadística parcial del agotamiento emocional en la relación entre bienestar y realización profesional, aunque su diseño transversal no permite establecer la dirección causal de estas asociaciones.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

Los resultados respaldan la necesidad de diferenciar el estado emocional del profesorado y la valoración de sus competencias. La disminución de la realización profesional no debe interpretarse exclusivamente como consecuencia del cansancio, porque puede mantener relaciones propias con el bienestar psicológico y las experiencias ocupacionales. Esta diferenciación también impide considerar que todos los docentes con agotamiento elevado necesariamente desarrollarán una percepción negativa de su eficacia.

Las manifestaciones del burnout pueden acompañarse de dificultades cognitivas y alteraciones en la regulación emocional que no siempre quedan representadas completamente por los enfoques tradicionales. Schaufeli et al. (2020), al desarrollar el *Burnout Assessment Tool*, incorporaron el deterioro cognitivo y emocional como componentes centrales de una propuesta alternativa de medición. El primero comprende dificultades subjetivas relacionadas con la concentración, la memoria y el control de la atención; el segundo incluye problemas percibidos para regular las respuestas emocionales durante el trabajo. Estas dimensiones amplían las posibilidades de describir las experiencias de desgaste, aunque su incorporación depende del modelo conceptual y del instrumento utilizado.

La Figura 3 presenta las dimensiones centrales del burnout docente y las manifestaciones físicas, cognitivas y emocionales que pueden acompañar las experiencias de desgaste profesional.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

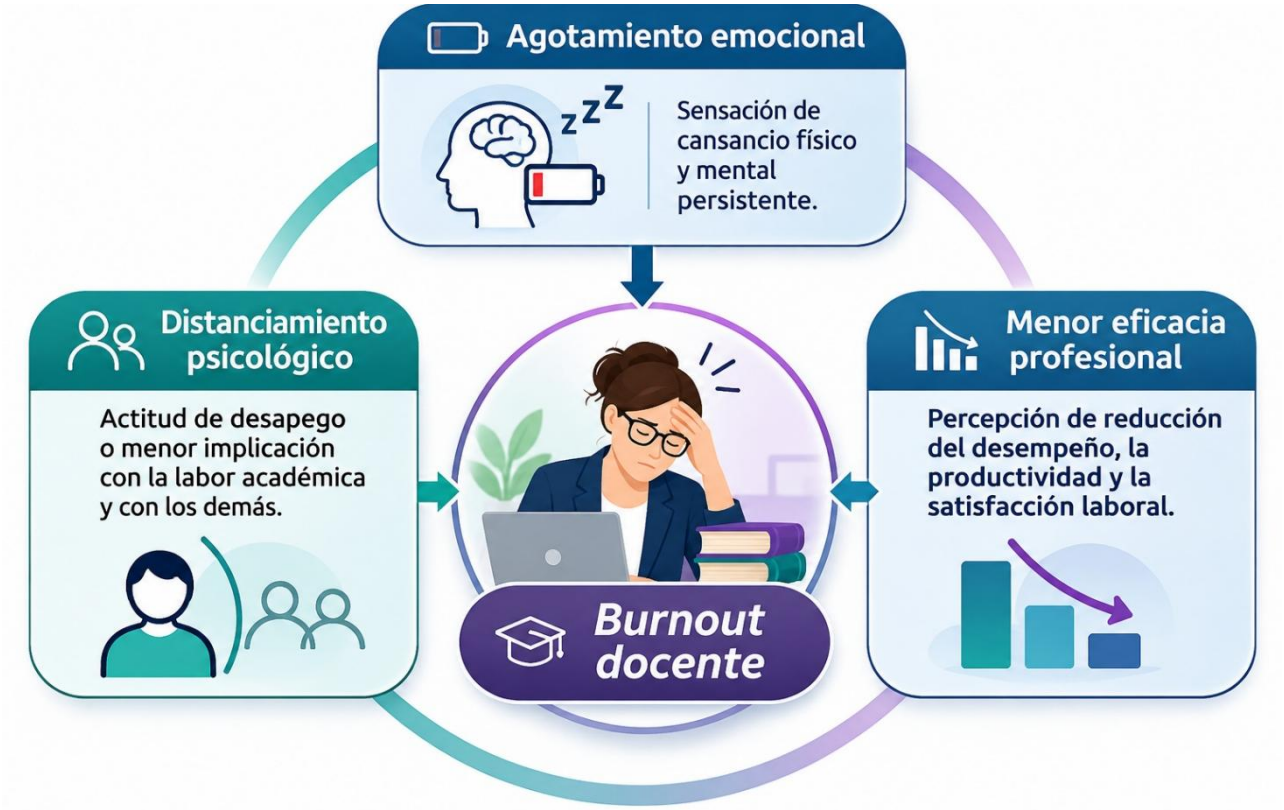


Figura 3 Dimensiones centrales del burnout en el profesorado universitario

En la educación superior, las dificultades de concentración pueden adquirir especial relevancia por las exigencias intelectuales de la planificación educativa, la lectura especializada y el análisis científico. Las alteraciones emocionales, por su parte, pueden modificar la manera en que se experimentan situaciones de desacuerdo, evaluación o interacción cotidiana. No obstante, ninguna de estas manifestaciones es exclusiva del burnout. Su presencia debe interpretarse considerando otras posibles explicaciones y evitando atribuciones automáticas basadas en síntomas aislados.

La heterogeneidad de las manifestaciones exige reconocer que el desgaste puede presentar perfiles diferentes. Algunos docentes experimentan principalmente agotamiento, mientras que otros manifiestan simultáneamente distanciamiento psicológico o una valoración desfavorable de su eficacia. La identificación de estas configuraciones permite describir con mayor precisión la experiencia profesional y constituye un fundamento para seleccionar instrumentos

de evaluación adecuados, sin presuponer que exista una trayectoria única de aparición o progresión del síndrome.

3.2 Instrumentos de evaluación del burnout: propiedades psicométricas, interpretación y limitaciones

La evaluación del burnout comprende procedimientos destinados a identificar y cuantificar experiencias de desgaste relacionadas con el trabajo. Su utilidad depende de la correspondencia entre el fenómeno que se pretende examinar, las dimensiones incluidas en el instrumento y las características de la población evaluada. La utilización de cuestionarios estandarizados ha favorecido la investigación científica y la comparación de resultados, aunque también ha generado debates sobre la equivalencia de las medidas y los criterios utilizados para interpretar las puntuaciones.

La selección de un instrumento requiere considerar que las distintas escalas no examinan exactamente los mismos componentes. Algunas priorizan el agotamiento, otras incorporan el distanciamiento psicológico y determinadas herramientas incluyen aspectos relacionados con el funcionamiento cognitivo o emocional. Estas diferencias responden a concepciones teóricas particulares y afectan la interpretación de los resultados. Dos investigaciones pueden utilizar el término burnout y, sin embargo, medir conjuntos de manifestaciones parcialmente distintos, lo que dificulta comparar directamente sus estimaciones.

El *Maslach Burnout Inventory–Educators Survey* (MBI-ES) constituye uno de los instrumentos más utilizados para estudiar el desgaste en profesionales de la educación. Comprende 22 ítems distribuidos en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Su formulación considera características de la relación educativa, lo que permite examinar experiencias vinculadas con la actividad docente. La escala distingue las

ISBN: 978-9907-857-03-0

puntuaciones de cada dimensión y no debe interpretarse automáticamente mediante una puntuación global única.

Una característica importante del MBI-ES es que la realización personal se presenta en sentido positivo. Por ello, una puntuación elevada en esta dimensión indica mayor percepción de logro profesional, a diferencia de las dimensiones de agotamiento y despersonalización, donde las puntuaciones elevadas reflejan mayor frecuencia de las experiencias evaluadas. La interpretación requiere respetar el sentido de cada escala y evitar procedimientos de agregación que no cuenten con justificación psicométrica.

La investigación de Colado Tello et al. (2025) proporciona información reciente sobre el funcionamiento del MBI-ES en el profesorado universitario. Los coeficientes alfa de Cronbach registrados fueron de 0,919 para agotamiento emocional, 0,740 para despersonalización y 0,906 para realización personal. Estas diferencias muestran que la consistencia interna puede variar entre dimensiones incluso dentro de un mismo instrumento. El valor correspondiente a despersonalización resultó inferior al de las otras escalas, aunque se mantuvo dentro de un intervalo habitualmente considerado aceptable para determinados propósitos de investigación.

La consistencia interna constituye una propiedad relevante, pero no representa una demostración completa de validez. Un instrumento puede presentar respuestas altamente relacionadas entre sí sin medir adecuadamente el fenómeno que pretende examinar. La interpretación psicométrica requiere considerar simultáneamente la estructura factorial, la relación con otros constructos, la estabilidad de las puntuaciones y la pertinencia de los ítems para la población estudiada.

El *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI), desarrollado por Kristensen et al. (2005), propone una aproximación centrada en el agotamiento y distingue tres ámbitos: agotamiento personal, relacionado

ISBN: *978-9907-857-03-0*

con el trabajo y relacionado con las personas atendidas. Esta organización permite diferenciar experiencias generales de fatiga de aquellas que el individuo atribuye específicamente a su actividad laboral. Su aplicación en el profesorado puede resultar útil para examinar el agotamiento asociado con las interacciones educativas, siempre que se considere la adecuación de la dimensión originalmente formulada para profesiones de atención y servicio.

El *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI) comprende dos dimensiones: agotamiento y desconexión respecto del trabajo. Su formulación incorpora experiencias físicas, emocionales y cognitivas vinculadas con la fatiga ocupacional, junto con actitudes de distanciamiento hacia la actividad profesional. A diferencia del MBI-ES, no incluye una dimensión independiente de realización personal, circunstancia que refleja diferencias conceptuales en la delimitación del burnout.

La validación realizada por Ramírez-Ángel (2025) constituye una aportación especialmente pertinente para la educación superior. La investigación examinó una adaptación española del OLBI mediante 1332 respuestas de docentes universitarios colombianos, distribuidas entre una muestra de Bogotá y otra procedente de diferentes regiones del país. Los análisis identificaron índices adecuados de ajuste y coeficientes alfa superiores a 0,80 después de eliminar dos ítems de la versión original. Este resultado respalda la utilidad de la adaptación examinada, pero también evidencia que la modificación de los ítems puede afectar la equivalencia entre versiones y requiere procedimientos específicos de validación.

El *Burnout Assessment Tool* (BAT) incorpora una aproximación más amplia, organizada alrededor de cuatro componentes centrales: agotamiento, distanciamiento mental, deterioro del control cognitivo y deterioro del control emocional. Su desarrollo respondió a la necesidad de disponer de una herramienta que permitiera examinar

ISBN: *978-9907-857-03-0*

manifestaciones consideradas insuficientemente representadas en determinados instrumentos tradicionales. La versión de 23 ítems permite obtener información sobre estos componentes, mientras que la versión abreviada de 12 ítems facilita su utilización en investigaciones donde resulta necesario reducir la extensión de los cuestionarios.

Las diferencias entre estas herramientas pueden sintetizarse mediante una comparación de sus características y limitaciones principales.

Tabla 1 Comparación de instrumentos utilizados para evaluar el burnout en contextos universitarios

Instrumento	Dimensiones principales	Características	Consideraciones para su aplicación
MBI-ES	Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal	22 ítems; formulación específica para profesionales de la educación	Requiere autorización de uso y una interpretación diferenciada de sus tres dimensiones
CBI	Agotamiento personal, laboral y relacionado con las personas atendidas	19 ítems; permite distinguir distintas atribuciones del agotamiento	Su enfoque centrado en la fatiga no examina todas las dimensiones presentes en otros modelos
OLBI	Agotamiento y desconexión laboral	16 ítems en su versión original; integra manifestaciones físicas, emocionales y cognitivas	La estructura y los ítems deben verificarse en cada adaptación lingüística o cultural
BAT	Agotamiento, distanciamiento mental y deterioro cognitivo y emocional	Versiones centrales de 23 y 12 ítems; permite examinar componentes diferenciados del desgaste	La interpretación de puntuaciones generales, dimensiones y puntos de corte requiere evidencia de validación pertinente

Nota. Elaboración propia.

La comparación permite reconocer que la elección de un cuestionario debe responder a los objetivos de la evaluación. Cuando interesa examinar las dimensiones tradicionales del burnout en la relación educativa, el MBI-ES ofrece una aproximación específica. Si el propósito consiste en distinguir distintas atribuciones del agotamiento, el CBI proporciona otra perspectiva. El OLBI y el BAT, por su parte, permiten estudiar componentes que difieren parcialmente de la formulación utilizada por el MBI. Ninguna herramienta puede

ISBN: 978-9907-857-03-0

considerarse universalmente superior sin especificar el contexto, la población y las propiedades que fundamentan su utilización.

La investigación psicométrica reciente ha prestado especial atención a la estructura y la comparabilidad internacional del BAT. Redelinghuys y Morgan (2023) examinaron sus propiedades en una muestra de 794 trabajadores procedentes de Australia, Países Bajos, Sudáfrica y Estados Unidos. Los análisis mediante modelos bifactoriales identificaron un factor general importante de burnout y factores específicos de menor magnitud. Los autores interpretaron que estos resultados respaldaban la utilización de una puntuación global, aunque también examinaron la contribución de las dimensiones particulares. La evidencia de equivalencia entre los grupos estudiados fue favorable, dentro de las limitaciones propias del diseño y las muestras utilizadas.

La comparabilidad transcultural constituye un requisito fundamental cuando se pretende contrastar resultados entre instituciones de diferentes países. Una traducción lingüísticamente correcta no garantiza que los participantes interpreten todos los ítems de la misma manera. Las diferencias culturales, las modalidades de empleo y las expectativas profesionales pueden modificar el significado de determinadas expresiones. Por esta razón, la validación de una escala requiere comprobar que su estructura y funcionamiento resulten suficientemente equivalentes en los grupos examinados.

Brassey et al. (2026) ampliaron esta línea mediante un análisis de la invariancia de medida del BAT-12 en 29 433 trabajadores de 29 países distribuidos en seis continentes. Los resultados identificaron un elevado grado de invariancia aproximada de los parámetros examinados y respaldaron la comparabilidad del factor general de burnout entre las muestras. Sin embargo, la selección de participantes mediante paneles de investigación y las diferencias de composición entre países obligan a interpretar con cautela las comparaciones de niveles medios. Además, la validación internacional en trabajadores de distintas ocupaciones no

ISBN: *978-9907-857-03-0*

equivale automáticamente a una validación específica en docentes universitarios.

La interpretación de las puntuaciones representa otra dificultad relevante. Los instrumentos pueden utilizarse para describir dimensiones continuas, identificar grupos con experiencias elevadas de desgaste o examinar cambios en mediciones sucesivas. Estos objetivos requieren criterios de análisis diferentes. Los puntos de corte utilizados para clasificar puntuaciones como bajas, moderadas o altas no siempre corresponden a umbrales clínicos establecidos. Su aplicación puede depender de datos normativos, distribuciones estadísticas o procedimientos de validación específicos.

La utilización indiscriminada de puntos de corte puede producir estimaciones contradictorias de la frecuencia de burnout. Dos estudios desarrollados en poblaciones semejantes pueden informar proporciones diferentes debido a las reglas utilizadas para definir los casos, incluso cuando emplean el mismo instrumento. El problema se intensifica cuando una investigación considera suficiente una puntuación elevada en agotamiento, mientras otra exige la presencia simultánea de alteraciones en varias dimensiones. Sin una definición operacional compartida, las diferencias de prevalencia no pueden atribuirse exclusivamente a las características de los trabajadores.

Los procedimientos de autoinforme presentan limitaciones adicionales. Las respuestas dependen de la percepción individual, de la interpretación de los enunciados y de la disposición para comunicar experiencias potencialmente sensibles. En determinados entornos universitarios, la preocupación por la confidencialidad puede influir en la participación o favorecer respuestas socialmente deseables. Estas circunstancias no invalidan los cuestionarios, pero requieren condiciones de aplicación adecuadas y precauciones al interpretar los resultados.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

La medición del burnout tampoco debe confundirse con una evaluación clínica integral. Las escalas ocupacionales no permiten establecer por sí solos diagnósticos de depresión, ansiedad u otras condiciones de salud. Cuando se identifican experiencias intensas o persistentes de malestar, su valoración puede requerir procedimientos adicionales realizados por profesionales competentes. Los instrumentos de investigación y las evaluaciones clínicas responden a finalidades distintas, aunque puedan proporcionar información complementaria.

La calidad de una evaluación depende, finalmente, de la coherencia entre el objetivo, la herramienta seleccionada y el procedimiento de interpretación. La utilización de escalas validadas permite examinar las experiencias del profesorado con mayor precisión, pero no elimina las limitaciones relacionadas con el contexto, el diseño metodológico o la naturaleza subjetiva de determinadas respuestas. El conocimiento de estas condiciones resulta indispensable para evitar que las puntuaciones se conviertan en etiquetas individuales o se utilicen para realizar comparaciones institucionales carentes de suficiente fundamento científico.

3.3 Repercusiones del burnout en la salud física, mental y el bienestar docente

La relación entre burnout y salud constituye un campo de investigación complejo debido a la coexistencia de manifestaciones físicas, psicológicas y conductuales que pueden interactuar con las experiencias de desgaste profesional. El agotamiento ocupacional se ha asociado con alteraciones del sueño, molestias musculoesqueléticas, dificultades de concentración y disminución del bienestar subjetivo. No obstante, estas relaciones requieren una interpretación cuidadosa, ya que la presencia simultánea de diferentes problemas de salud no permite determinar automáticamente cuál de ellos apareció primero ni establecer que el burnout constituye su causa exclusiva.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

Las repercusiones físicas pueden comprender experiencias de fatiga prolongada y molestias corporales cuya intensidad varía según las características individuales y las condiciones de trabajo. Las actividades universitarias requieren esfuerzos físicos y cognitivos diferentes, relacionados con la utilización prolongada de la voz, la permanencia en determinadas posturas y el desarrollo de tareas intelectuales sostenidas. Aunque algunas de estas exigencias pueden asociarse con problemas de salud, es necesario distinguir los efectos de las condiciones ocupacionales de aquellos vinculados específicamente con el burnout.

La revisión sistemática de Salvagioni et al. (2017) constituye una referencia relevante por su análisis de investigaciones prospectivas sobre las consecuencias físicas, psicológicas y laborales del desgaste profesional. La revisión identificó asociaciones longitudinales entre burnout y diferentes problemas de salud, entre ellos alteraciones musculoesqueléticas, fatiga prolongada, cefaleas, dificultades gastrointestinales y determinados resultados cardiovasculares y metabólicos. También se observaron resultados contradictorios entre investigaciones, circunstancia que impide interpretar estas asociaciones como efectos universales o inevitables.

La principal contribución de los estudios prospectivos consiste en incorporar información sobre la secuencia temporal de las variables, aspecto que no puede establecerse mediante una única medición. Sin embargo, incluso cuando el agotamiento precede a determinados problemas de salud, pueden intervenir factores adicionales que dificultan atribuir causalidad. Además, la revisión de Salvagioni et al. (2017) comprende diferentes sectores ocupacionales, por lo que sus resultados no deben trasladarse sin reservas al profesorado universitario.

Las alteraciones del sueño representan una dimensión especialmente importante por su relación con los procesos de recuperación física y psicológica. Las dificultades para conciliar o mantener el sueño, su duración insuficiente y la percepción de descanso

ISBN: 978-9907-857-03-0

no reparador pueden coexistir con experiencias de agotamiento profesional. La relación puede ser bidireccional: el malestar vinculado con el trabajo puede dificultar el descanso, mientras que un sueño insuficiente puede afectar la regulación emocional, la atención y la capacidad para responder a nuevas exigencias.

Barbosa et al. (2024) examinaron las relaciones entre dimensiones del burnout, calidad del sueño y otras variables de salud en 140 docentes de una institución privada de educación superior de Brasil. Los resultados identificaron asociaciones estadísticamente significativas entre determinadas características del sueño y las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional. Las alteraciones del funcionamiento diurno relacionadas con el descanso también se asociaron con experiencias de despersonalización. La naturaleza transversal del estudio limita la identificación de secuencias temporales y exige interpretar los resultados como asociaciones observadas dentro de la población examinada.

El sueño constituye una necesidad fisiológica cuya alteración puede afectar diferentes dimensiones del funcionamiento cotidiano. En el profesorado universitario, las exigencias de atención, memoria y procesamiento de información hacen particularmente relevante la disponibilidad de recursos cognitivos adecuados. Sin embargo, no corresponde considerar toda dificultad de concentración como resultado del burnout, puesto que puede relacionarse con problemas de descanso, condiciones médicas u otras circunstancias psicológicas. La investigación de estas experiencias requiere diferenciar los indicadores subjetivos de agotamiento de las medidas específicas de funcionamiento cognitivo.

La salud vocal representa otra dimensión pertinente para determinadas actividades docentes. La utilización sostenida de la voz puede asociarse con fatiga, molestias físicas y necesidades de recuperación, especialmente cuando las condiciones de enseñanza

ISBN: 978-9907-857-03-0

requieren hablar durante periodos prolongados. Estas dificultades no constituyen manifestaciones exclusivas del burnout, pero pueden coexistir con experiencias de agotamiento emocional y contribuir a una percepción desfavorable del bienestar físico.

Colado Tello et al. (2025) identificaron asociaciones positivas entre agotamiento emocional y fatiga vocal en docentes universitarios españoles. La despersonalización también presentó relaciones con el malestar vocal y otros indicadores de salud. Los resultados sugieren la conveniencia de considerar distintas dimensiones físicas al examinar las experiencias ocupacionales del profesorado, aunque no permiten determinar que el burnout produzca directamente alteraciones de la voz. La coexistencia de ambas experiencias puede estar relacionada con características compartidas de la actividad docente, condiciones ambientales o variables individuales que requieren análisis adicionales.

Las repercusiones psicológicas comprenden relaciones entre el agotamiento profesional, el malestar emocional y la percepción general de bienestar. Las experiencias de irritabilidad, dificultades de recuperación y reducción de la satisfacción con la vida pueden coexistir con el desgaste ocupacional. Su análisis requiere mantener la diferenciación conceptual establecida anteriormente entre burnout y otros fenómenos psicológicos, evitando utilizar síntomas compartidos como prueba de que representan una misma condición.

Las investigaciones recientes muestran asociaciones relevantes entre las dimensiones del burnout y los indicadores de salud mental. Colado Tello et al. (2025) encontraron que los docentes con niveles elevados de agotamiento emocional presentaban puntuaciones más desfavorables en medidas de bienestar físico, psicológico y ambiental, junto con mayores niveles de estrés y síntomas depresivos. La despersonalización se relacionó con menores puntuaciones en la dimensión social de la calidad de vida y con indicadores desfavorables de salud emocional. Estas asociaciones respaldan la pertinencia de estudiar

ISBN: 978-9907-857-03-0

el desgaste dentro de una comprensión multidimensional del bienestar, pero no establecen que las alteraciones psicológicas observadas sean necesariamente consecuencia del burnout.

La relación entre bienestar psicológico y agotamiento también ha sido examinada mediante estudios que consideran dimensiones específicas del funcionamiento personal. García-Rubio et al. (2026) identificaron que una percepción más favorable del dominio del entorno se asociaba con menores niveles de agotamiento emocional y mayor realización profesional. Estos resultados permiten reconocer que el bienestar psicológico comprende capacidades y experiencias que pueden mantener relaciones diferenciadas con el desgaste. No obstante, los análisis de mediación realizados con datos transversales no permiten confirmar que una variable produzca cambios posteriores en otra.

La calidad de vida constituye un concepto más amplio que la ausencia de síntomas físicos o psicológicos. Comprende la valoración de las condiciones personales, las relaciones sociales, el entorno y las posibilidades para desarrollar actividades significativas. En el profesorado universitario, esta valoración puede relacionarse con experiencias laborales, pero también con circunstancias ajenas al empleo. Por ello, una puntuación desfavorable en calidad de vida no debe atribuirse exclusivamente al burnout ni utilizarse como una medida indirecta equivalente de desgaste profesional.

Las relaciones sociales representan una dimensión especialmente relevante porque el agotamiento puede coincidir con una reducción de la disponibilidad emocional para participar en actividades interpersonales. Las experiencias de cansancio o irritabilidad pueden dificultar determinadas interacciones, aunque la intensidad y las características de estas dificultades varían entre individuos. La asociación identificada entre despersonalización y menor bienestar social en la investigación de Colado Tello et al. (2025) resulta compatible con esta posibilidad, pero no

ISBN: *978-9907-857-03-0*

permite establecer que el distanciamiento laboral produzca necesariamente un deterioro de las relaciones personales.

La interpretación de las repercusiones sobre la salud debe reconocer también las diferencias entre síntomas percibidos y enfermedades clínicamente identificadas. Los cuestionarios utilizados en investigaciones ocupacionales suelen proporcionar información sobre molestias, bienestar subjetivo y frecuencia de determinadas experiencias. Estos resultados pueden señalar áreas de preocupación, pero no sustituyen evaluaciones médicas ni permiten confirmar diagnósticos específicos. La distinción es fundamental cuando se examinan problemas como alteraciones cardiovasculares, trastornos del sueño o condiciones de salud mental que requieren procedimientos diagnósticos propios.

La evidencia disponible muestra que el burnout puede mantener relaciones importantes con diferentes dimensiones de la salud, aunque la magnitud y dirección de estas asociaciones dependen de las características de los estudios. Las investigaciones transversales permiten identificar patrones de coexistencia, mientras que los diseños longitudinales aportan información sobre posibles trayectorias temporales. En ambos casos, la interpretación debe considerar las condiciones ocupacionales, las diferencias individuales y la posibilidad de que múltiples factores intervengan en el bienestar del profesorado universitario.

3.4 Consecuencias del desgaste profesional en la enseñanza, la investigación y la permanencia laboral

Las posibles consecuencias del burnout sobre la actividad universitaria deben examinarse diferenciando las experiencias subjetivas del profesorado y los resultados profesionales efectivamente observados. El agotamiento puede coexistir con dificultades para sostener determinadas actividades, menor satisfacción laboral o expectativas de abandonar el empleo. Sin embargo, estas relaciones no siempre se

ISBN: 978-9907-857-03-0

manifiestan mediante una disminución inmediata del rendimiento académico. La enseñanza y la investigación dependen de capacidades individuales, procesos colaborativos y condiciones institucionales que pueden modificar la relación entre el bienestar del docente y los resultados alcanzados.

La calidad de la enseñanza comprende dimensiones que trascienden la transmisión de contenidos. La planificación pedagógica, la selección de estrategias educativas, la evaluación del aprendizaje y la interacción con los estudiantes requieren atención y capacidad para responder a necesidades diversas. El agotamiento emocional puede coincidir con dificultades para mantener la energía necesaria durante estas actividades, mientras que el distanciamiento psicológico puede relacionarse con una menor implicación en determinados procesos formativos. Estas posibilidades deben examinarse mediante indicadores específicos, sin asumir que toda experiencia de desgaste se traduce automáticamente en una enseñanza deficiente.

La relación entre burnout y desempeño docente presenta dificultades particulares de medición. Las evaluaciones estudiantiles, los resultados de aprendizaje y las valoraciones institucionales examinan dimensiones diferentes de la calidad educativa. Ninguna constituye por sí sola una medida completa del desempeño profesional. Además, los resultados formativos dependen de factores que no pueden atribuirse exclusivamente al docente, entre ellos las características del estudiantado, los recursos disponibles y las condiciones de desarrollo de los programas académicos.

Feng et al. (2025) examinaron las relaciones entre burnout, estados afectivos y desempeño laboral mediante un análisis de redes desarrollado con 1020 docentes universitarios a tiempo parcial de una institución china. Los resultados identificaron conexiones diferenciadas entre las dimensiones del desgaste, las experiencias emocionales y el rendimiento profesional. El desempeño de las tareas destacó como un

ISBN: 978-9907-857-03-0

componente relevante dentro de las redes examinadas, mientras que la despersonalización y el afecto negativo mostraron relaciones distintas según los grupos analizados. Los hallazgos respaldan una interpretación compleja de las asociaciones entre bienestar y rendimiento, aunque el diseño transversal y el carácter específico de la muestra impiden establecer relaciones causales o generalizar sus resultados a todas las modalidades de contratación.

La presencia de estas asociaciones no significa que cualquier docente con burnout experimente una reducción observable de su rendimiento. Guarderas-Vaca et al. (2025) analizaron las relaciones entre desgaste profesional y desempeño laboral en 92 docentes de psicología de una universidad de Quito. Los investigadores utilizaron medidas de burnout y resultados de evaluaciones institucionales de desempeño. Aunque el 18 % de los participantes presentó indicios de desgaste según los criterios empleados, no se identificó una asociación estadísticamente significativa entre el burnout y el desempeño profesional general.

La diferencia entre los resultados de estas investigaciones pone de manifiesto la necesidad de examinar los procedimientos utilizados para medir el rendimiento. Las características de las muestras, los instrumentos y los indicadores de evaluación pueden modificar las relaciones observadas. La ausencia de una asociación estadísticamente significativa tampoco demuestra que el desgaste carezca de importancia para la enseñanza. Puede indicar que su relación con el desempeño depende de condiciones particulares o que los instrumentos empleados no capturan determinadas dimensiones de la actividad pedagógica.

El distanciamiento psicológico plantea interrogantes específicos sobre la calidad de la interacción educativa. La percepción de indiferencia hacia determinadas responsabilidades puede relacionarse con una menor disposición subjetiva para participar en actividades de acompañamiento o comunicación académica. Sin embargo, la existencia de estas actitudes no permite concluir que los estudiantes experimenten

ISBN: 978-9907-857-03-0

necesariamente una reducción del apoyo recibido. Para establecer tales relaciones sería necesario integrar información procedente de diferentes fuentes, incluyendo observaciones pedagógicas, experiencias estudiantiles y medidas válidas del desempeño docente.

La investigación científica constituye otro ámbito en el que las experiencias de malestar pueden adquirir relevancia. El desarrollo de proyectos requiere continuidad, concentración, análisis crítico y capacidad para responder a situaciones de incertidumbre. Las dificultades de bienestar pueden coincidir con alteraciones de la motivación o menor disponibilidad de energía para realizar estas actividades. La producción académica depende también de condiciones materiales, colaboración científica y procesos editoriales cuyos resultados no pueden atribuirse exclusivamente al estado psicológico del investigador.

Chang et al. (2025) examinaron las relaciones entre estrés, salud, motivación investigadora y productividad científica mediante una encuesta realizada a 651 académicos de disciplinas STEM de universidades estadounidenses. Los resultados identificaron asociaciones entre mejores indicadores de salud mental, mayores experiencias de autonomía y competencia, y formas de motivación relacionadas con la productividad científica. Los modelos estadísticos sugirieron relaciones indirectas entre bienestar psicológico y resultados de investigación mediante determinadas dimensiones motivacionales.

Este estudio resulta relevante para comprender las conexiones entre salud ocupacional y actividad científica, pero su alcance requiere una precisión: los autores examinaron estrés, salud y motivación, no una relación causal directa entre burnout y producción investigadora. Por ello, sus resultados no deben presentarse como demostración de que el desgaste profesional disminuye necesariamente el número de publicaciones, proyectos o contribuciones científicas. La investigación respalda la importancia de estudiar los procesos psicológicos asociados

ISBN: 978-9907-857-03-0

con la actividad académica y las condiciones que pueden influir en su desarrollo.

Pei et al. (2024) examinaron las relaciones entre estrés laboral, burnout, autoeficacia e intención de abandonar el empleo en 7565 docentes de universidades locales chinas. Los resultados identificaron asociaciones positivas entre estrés ocupacional y desgaste, así como entre estas experiencias y la intención de salida. El modelo estadístico mostró un papel mediador parcial del burnout en la relación entre estrés e intención de abandono, mientras que la autoeficacia modificó determinadas asociaciones. Aunque el tamaño de la muestra proporciona información relevante, los resultados no demuestran una secuencia causal ni permiten conocer cuántos participantes abandonaron posteriormente sus instituciones.

La intención de abandonar el empleo puede responder a circunstancias diferentes. Algunos docentes pueden considerar un cambio de institución para acceder a mejores oportunidades de investigación, mientras que otros buscan reducir determinadas exigencias o modificar sus condiciones profesionales. La intención de salida no implica necesariamente un rechazo de la carrera académica. También puede reflejar expectativas de movilidad profesional, condiciones contractuales o decisiones personales que requieren una interpretación diferenciada.

La investigación de Peccoralo et al. (2026), realizada con 445 académicos dedicados principalmente a la investigación biomédica en una institución estadounidense, identificó asociaciones entre burnout, baja realización profesional e intención de abandonar el empleo. Los participantes con indicadores positivos de burnout presentaron mayores probabilidades de comunicar intención de salida en comparación con quienes no cumplían los criterios de detección utilizados. Las percepciones desfavorables del entorno laboral, la seguridad psicológica

ISBN: *978-9907-857-03-0*

y el liderazgo también mostraron relaciones relevantes con las variables examinadas.

Estos resultados permiten reconocer que la permanencia laboral puede relacionarse tanto con experiencias de desgaste como con condiciones institucionales que influyen en las decisiones profesionales. Sin embargo, la medición de la intención de salida mediante autoinforme no equivale al seguimiento de renuncias o cambios efectivos de empleo. Además, las características de la investigación biomédica y de la institución examinada limitan la generalización de sus resultados a otros campos universitarios.

Las investigaciones examinadas permiten establecer diferencias entre los ámbitos de actividad académica y la naturaleza de los resultados disponibles.

Tabla 2 Evidencia empírica sobre las relaciones entre burnout, actividad académica y permanencia laboral

Ámbito	Investigación	Resultado relevante	Principal limitación
Enseñanza	Feng et al. (2025); 1020 docentes	Relaciones entre dimensiones del burnout, afecto y desempeño laboral	Diseño transversal; resultados circunscritos a docentes a tiempo parcial de una institución
Desempeño docente	Guarderas-Vaca et al. (2025); 92 docentes	No se identificó una asociación significativa con el desempeño profesional general	Muestra institucional reducida y evaluación limitada a indicadores específicos
Investigación	Chang et al. (2025); 651 académicos	Asociaciones entre salud, motivación y productividad científica	No examina directamente el efecto causal del burnout sobre la producción investigadora
Permanencia laboral	Pei et al. (2024); 7565 docentes	Asociación entre estrés, burnout e intención de abandonar el empleo	No mide salidas laborales posteriores
Trayectoria investigadora	Peccoralo et al. (2026); 445 académicos	Asociación entre burnout e intención de salida en investigadores biomédicos	Estudio transversal desarrollado en un contexto institucional específico

Nota. Elaboración propia.

La comparación pone de manifiesto que los resultados disponibles presentan alcances distintos. Algunas investigaciones examinan indicadores de desempeño, mientras que otras estudian experiencias de motivación o expectativas de permanencia. La presencia de asociaciones

ISBN: *978-9907-857-03-0*

entre estas variables no autoriza a considerarlas manifestaciones equivalentes de un único proceso. El agotamiento puede relacionarse con diversas dimensiones de la actividad académica, pero la intensidad y las características de esas relaciones dependen de los resultados específicos que se pretenda explicar.

Reflexión final del capítulo III

Quienes ejercemos la docencia universitaria sabemos que nuestro trabajo implica mucho más que cumplir un horario o desarrollar contenidos académicos. Enseñar requiere atención, paciencia, preparación y una disposición constante para acompañar a otros en su proceso de formación. Sin embargo, en medio de tantas responsabilidades, pocas veces nos detenemos a preguntarnos cómo nos sentimos realmente y cuánto pueden estar afectándonos las exigencias de nuestra profesión.

Este capítulo nos invita a reflexionar sobre una realidad que, en ocasiones, pasa inadvertida: el agotamiento docente no siempre se manifiesta de manera evidente. Hay profesores que continúan impartiendo sus clases, desarrollando investigaciones y cumpliendo sus compromisos institucionales mientras experimentan un profundo cansancio emocional. Otros comienzan a sentir cierta distancia respecto de actividades que antes disfrutaban o perciben que sus esfuerzos ya no producen la satisfacción profesional que esperaban. Estas experiencias nos recuerdan que el burnout puede manifestarse de diferentes maneras y que no siempre resulta sencillo reconocerlo.

Como docentes, podemos acostumbrarnos a responder que estamos bien, incluso cuando el descanso parece insuficiente y las preocupaciones laborales nos acompañan fuera de la universidad. A veces confundimos el compromiso con la obligación de permanecer disponibles, y la responsabilidad con la necesidad de demostrar que podemos asumirlo todo. No obstante, debemos comprender que

ISBN: *978-9907-857-03-0*

continuar cumpliendo nuestras funciones no significa necesariamente que nuestro bienestar permanezca intacto.

Las manifestaciones del burnout también nos enseñan la importancia de escuchar aquello que sentimos y observar los cambios que experimentamos en nuestra relación con el trabajo. El agotamiento emocional, el distanciamiento psicológico y la percepción de una menor eficacia profesional no deberían interpretarse como defectos personales. Son dimensiones que requieren una valoración cuidadosa, considerando tanto nuestra experiencia individual como las condiciones en las que desarrollamos la actividad académica.

En este sentido, los instrumentos de evaluación representan herramientas valiosas para estudiar el desgaste profesional, pero también debemos recordar que ninguna puntuación puede describir completamente la experiencia humana de un docente. Detrás de los resultados existen personas con historias, preocupaciones, responsabilidades familiares y expectativas profesionales diferentes. Evaluar el burnout exige rigor científico, pero también sensibilidad para comprender que las cifras necesitan interpretarse dentro de un contexto.

> "El agotamiento no siempre se expresa con palabras; a veces se esconde detrás de un docente que continúa cumpliendo sus responsabilidades mientras su bienestar se deteriora en silencio."

CAPÍTULO IV

Afrontamiento y apoyo psicosocial ante el *burnout* docente



ISBN: 978-9907-857-03-0

CAPÍTULO IV.

4 Afrontamiento y apoyo psicosocial ante el burnout docente

4.1 Estrategias individuales de autocuidado, regulación emocional y manejo del estrés laboral

El afrontamiento del burnout docente comprende un conjunto de recursos personales y estrategias psicológicas orientadas a gestionar las experiencias de tensión, favorecer la recuperación y preservar el bienestar durante el ejercicio profesional. Su aplicación requiere considerar las características del trabajo universitario y las posibilidades reales de actuación del profesorado. Las estrategias individuales pueden contribuir a mejorar la relación con las exigencias académicas, aunque su utilidad depende de las circunstancias personales y de las condiciones laborales en las que se desarrollan.

El autocuidado constituye una dimensión fundamental del bienestar ocupacional porque comprende prácticas destinadas a preservar la salud física, psicológica y social. Su significado trasciende la realización ocasional de actividades recreativas o de relajación. Incluye el reconocimiento de las necesidades personales, la atención a los límites del esfuerzo y el mantenimiento de hábitos que favorezcan la recuperación. En el ámbito universitario, estas prácticas adquieren relevancia cuando las responsabilidades profesionales demandan una participación intelectual y emocional sostenida.

La recuperación psicológica representa uno de los procesos más importantes para comprender la función del autocuidado. Las actividades laborales requieren invertir recursos físicos, cognitivos y emocionales que necesitan restablecerse durante los periodos de descanso. La recuperación no depende exclusivamente de interrumpir las

ISBN: *978-9907-857-03-0*

tareas académicas, sino también de la posibilidad de reducir temporalmente la atención y la preocupación relacionadas con el trabajo. Una persona puede encontrarse fuera de su jornada habitual y continuar psicológicamente vinculada con responsabilidades pendientes, lo que limita la calidad del descanso.

Headrick et al. (2023) realizaron un metaanálisis que integró 316 muestras independientes y aproximadamente 99 329 participantes para examinar las relaciones entre las experiencias de recuperación, el bienestar y diferentes resultados laborales. Los resultados mostraron que la desconexión psicológica del trabajo se asociaba con menores niveles de agotamiento, afecto negativo y conflicto entre responsabilidades profesionales y personales. Las experiencias de relajación y dominio de actividades no laborales también presentaron asociaciones favorables con determinados indicadores de bienestar y satisfacción. La magnitud de estas relaciones varió según el diseño metodológico, con asociaciones generalmente menores en estudios de seguimiento diario que en investigaciones transversales.

La desconexión psicológica puede favorecerse mediante límites temporales que permitan reducir la atención a las obligaciones académicas fuera de la jornada laboral. Estas prácticas pueden incluir la delimitación de horarios para revisar comunicaciones profesionales, la organización de periodos libres de tareas institucionales y la participación en actividades que requieran atención distinta de la habitual. Su efectividad depende de las posibilidades reales de respetar esos límites. La recuperación individual encuentra dificultades cuando las expectativas de disponibilidad permanente impiden diferenciar el tiempo laboral del personal.

Las actividades recreativas y de desarrollo personal también pueden contribuir al restablecimiento del bienestar. La participación en experiencias culturales, deportivas, artísticas o sociales ofrece oportunidades para desarrollar intereses ajenos a las responsabilidades

ISBN: *978-9907-857-03-0*

universitarias. Su valor no depende de que produzcan beneficios directos sobre el desempeño académico, sino de las posibilidades de satisfacción, autonomía y recuperación que ofrecen. Convertir el tiempo libre en una nueva obligación orientada a incrementar la productividad podría reproducir algunas de las exigencias que dificultan el descanso.

La regulación emocional constituye otra dimensión del afrontamiento individual. Comprende procesos mediante los cuales las personas reconocen, interpretan y modifican sus respuestas emocionales de acuerdo con las circunstancias. En el profesorado universitario, esta capacidad resulta relevante durante situaciones de incertidumbre, conflictos interpersonales y actividades que exigen mantener una comunicación profesional adecuada. La regulación no implica suprimir emociones desagradables ni conservar permanentemente una actitud positiva. Su finalidad consiste en desarrollar respuestas flexibles que permitan afrontar las situaciones sin intensificar innecesariamente el malestar.

Las estrategias cognitivas pueden contribuir a modificar interpretaciones que aumentan la tensión asociada con determinadas experiencias laborales. La reestructuración cognitiva, utilizada dentro de los enfoques cognitivo-conductuales, permite examinar pensamientos automáticos, valorar su correspondencia con la información disponible y desarrollar interpretaciones más ajustadas a las circunstancias. Su aplicación puede resultar pertinente cuando el profesorado experimenta preocupaciones desproporcionadas ante evaluaciones, dificultades académicas o expectativas de desempeño. El procedimiento no pretende negar los problemas reales del entorno profesional, sino distinguir entre las condiciones objetivas y las interpretaciones que pueden intensificar el malestar.

La atención plena o *mindfulness* constituye una aproximación orientada a desarrollar conciencia de las experiencias presentes mediante una actitud de observación y aceptación. Las prácticas pueden incluir

ISBN: *978-9907-857-03-0*

ejercicios de atención a la respiración, reconocimiento de sensaciones corporales y observación de pensamientos sin responder automáticamente a ellos. Su propósito no consiste en eliminar las emociones desagradables, sino en modificar la relación con las experiencias internas para favorecer respuestas menos reactivas. La utilidad de estas técnicas requiere considerar las preferencias individuales y la evidencia disponible para cada modalidad de intervención.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) reconoce que las intervenciones psicosociales dirigidas al manejo del estrés, incluidas aquellas basadas en atención plena y enfoques cognitivo-conductuales, pueden considerarse para promover la salud mental y reducir el malestar emocional de los trabajadores. La recomendación es condicional y se sustenta en evidencia de certeza baja, por lo que no implica que estas estrategias resulten igualmente eficaces para todas las personas o condiciones ocupacionales. Su aplicación requiere seleccionar procedimientos fundamentados y evitar afirmaciones sobre beneficios universales.

La regulación emocional también puede abordarse mediante técnicas basadas en aceptación y compromiso, orientadas a desarrollar flexibilidad psicológica. Este concepto comprende la capacidad para reconocer pensamientos y emociones difíciles sin que determinen automáticamente las decisiones personales. Su aplicación puede favorecer respuestas coherentes con los valores profesionales, incluso cuando determinadas experiencias laborales generan incomodidad o incertidumbre. La flexibilidad psicológica no equivale a aceptar pasivamente condiciones perjudiciales ni implica renunciar a modificar situaciones que afectan el bienestar.

Rad et al. (2025) examinaron los efectos de intervenciones basadas en terapia de aceptación y compromiso sobre diferentes componentes de la flexibilidad psicológica en contextos laborales. La

ISBN: 978-9907-857-03-0

revisión identificó mejoras en procesos como la aceptación, la atención al momento presente y el distanciamiento respecto de pensamientos que dificultan la adaptación. Los resultados aportan fundamentos para estudiar estas estrategias dentro de la salud ocupacional, aunque sus efectos sobre el burnout de docentes universitarios requieren evidencia específica.

El manejo individual del estrés también comprende habilidades de organización que facilitan la distribución de las responsabilidades. La identificación de prioridades, la planificación de periodos de concentración y la delimitación de objetivos alcanzables pueden reducir la incertidumbre asociada con tareas simultáneas. Estas herramientas resultan especialmente útiles cuando permiten distinguir actividades esenciales de solicitudes secundarias y reconocer los recursos necesarios para cumplir los compromisos profesionales. Su contribución disminuye cuando el volumen de responsabilidades supera de manera persistente las posibilidades razonables de ejecución.

La utilización de técnicas de planificación requiere evitar que toda dificultad laboral se interprete como un problema individual de administración del tiempo. La organización personal puede mejorar determinados procesos, pero no garantiza la resolución de exigencias incompatibles entre sí. La capacidad para establecer prioridades depende también de las responsabilidades contractuales, los márgenes de autonomía y las expectativas de quienes coordinan la actividad académica. La valoración del afrontamiento necesita reconocer estos límites para no atribuir al profesorado obligaciones que exceden su capacidad de decisión.

La actividad física constituye otro componente relevante del autocuidado por sus relaciones con la salud general y el bienestar psicológico. Las prácticas recreativas de movimiento pueden proporcionar oportunidades de recuperación, favorecer el descanso y contribuir a regular determinadas experiencias de tensión. La OMS

(2022) considera que las oportunidades de actividad física durante el tiempo libre pueden contribuir a mejorar la salud mental y la capacidad laboral. Esta recomendación presenta un nivel muy bajo de certeza de la evidencia para los resultados ocupacionales examinados, por lo que no debe confundirse con una demostración específica de eficacia para reducir todas las dimensiones del burnout.

Una investigación experimental de Rodríguez-Jiménez et al. (2022) examinó intervenciones basadas en yoga y conciencia corporal mediante un estudio piloto con 31 docentes universitarios españoles, distribuidos en dos grupos de intervención y uno de control. El grupo que practicó *hatha yoga* presentó mejoras estadísticamente significativas en determinadas medidas de estrés y bienestar respecto del grupo de comparación. La intervención centrada en conciencia y movimiento corporal mostró resultados favorables en experiencias relacionadas con el autoconocimiento y la comunicación. El tamaño reducido de la muestra y la duración del seguimiento impiden generalizar estos resultados o establecer su permanencia a largo plazo.

El mantenimiento de hábitos de sueño y recuperación también forma parte del cuidado personal. La regularidad de los horarios, la disponibilidad de periodos suficientes de descanso y la reducción de actividades laborales durante momentos destinados a la recuperación pueden contribuir al bienestar. Estas prácticas no deben concebirse como soluciones independientes frente al agotamiento persistente. Las dificultades prolongadas para dormir o recuperar la energía pueden requerir valoración profesional, especialmente cuando afectan el funcionamiento cotidiano.

La aplicación de estrategias individuales resulta más pertinente cuando responde a necesidades concretas y no a una exigencia uniforme de desarrollar mayor resistencia psicológica. Los docentes presentan diferencias en sus preferencias, recursos personales y condiciones de vida. Una técnica beneficiosa para determinada persona puede resultar

ISBN: 978-9907-857-03-0

poco apropiada para otra o requerir adaptaciones. El autocuidado adquiere sentido como una práctica flexible de preservación del bienestar, compatible con el reconocimiento de los límites individuales y con la necesidad de disponer de condiciones laborales que permitan una recuperación efectiva.

4.2 Acompañamiento psicológico, apoyo entre pares y procesos de recuperación del bienestar docente

El acompañamiento psicológico ofrece un espacio especializado para examinar las experiencias de malestar asociadas con el trabajo y desarrollar recursos de afrontamiento ajustados a las necesidades individuales. Su importancia radica en proporcionar una atención que considere la intensidad de las dificultades, su evolución y la posible presencia de condiciones de salud mental que requieran intervención clínica. El acceso a este tipo de apoyo no debe limitarse a situaciones de agotamiento intenso, ya que la atención oportuna puede contribuir a reconocer problemas emergentes y evitar que determinadas experiencias se prolonguen sin recibir una valoración adecuada.

La intervención psicológica puede orientarse hacia objetivos diferentes según las características del malestar. Algunas personas necesitan desarrollar habilidades para afrontar situaciones laborales exigentes, mientras que otras requieren atención por alteraciones emocionales persistentes, dificultades de adaptación o problemas de salud mental que exceden el ámbito ocupacional. Esta diversidad exige evitar procedimientos uniformes y reconocer que la elección de una intervención depende de una evaluación profesional individualizada.

Los enfoques cognitivo-conductuales ofrecen herramientas para examinar pensamientos, emociones y comportamientos relacionados con experiencias de tensión. Su aplicación puede incluir identificación de patrones de preocupación, resolución de problemas y desarrollo de respuestas ante situaciones difíciles. Las intervenciones basadas en

ISBN: 978-9907-857-03-0

aceptación y compromiso, por su parte, pueden contribuir a modificar la relación con experiencias psicológicas desagradables y favorecer decisiones coherentes con los valores personales. La selección de estas aproximaciones requiere considerar la naturaleza de las dificultades y la evidencia disponible para los resultados que se pretende mejorar.

La OMS (2022) recomienda considerar intervenciones psicosociales basadas en enfoques cognitivo-conductuales, atención plena o entrenamiento en resolución de problemas para trabajadores que experimentan malestar emocional. La recomendación es condicional y se fundamenta en evidencia de certeza muy baja para las intervenciones indicadas en esta población. Las directrices reconocen que los servicios pueden ofrecerse dentro o fuera del entorno laboral, según las posibilidades de acceso y las preferencias de los trabajadores. Esta flexibilidad resulta relevante para preservar la autonomía de quienes necesitan acompañamiento y favorecer la elección de profesionales adecuados.

La confidencialidad constituye una condición esencial de la atención psicológica. Los docentes pueden experimentar preocupaciones sobre las posibles repercusiones profesionales de comunicar dificultades relacionadas con su bienestar. La protección de la información personal y la delimitación entre los procesos terapéuticos y las evaluaciones institucionales permiten reducir estas preocupaciones. La decisión de solicitar atención debe mantenerse diferenciada de los procedimientos de valoración del desempeño, evitando que las experiencias de malestar se utilicen como indicadores automáticos de incapacidad profesional.

El acompañamiento también requiere reconocer que el burnout puede coexistir con condiciones psicológicas que necesitan procedimientos de atención específicos. La presencia de síntomas depresivos, ansiedad intensa o dificultades significativas del funcionamiento cotidiano exige una valoración que no se limite a la interpretación ocupacional del desgaste. La atención profesional puede

ISBN: *978-9907-857-03-0*

facilitar esta diferenciación y orientar el tratamiento cuando corresponda. Su finalidad no consiste exclusivamente en mejorar la capacidad para continuar trabajando, sino en proteger la salud y favorecer el bienestar integral de la persona.

El apoyo entre pares representa otra dimensión relevante del afrontamiento porque ofrece oportunidades para compartir experiencias profesionales, recibir orientación y desarrollar relaciones de cooperación. La interacción con colegas que conocen las exigencias de la actividad universitaria puede facilitar la comprensión de situaciones difíciles y reducir las experiencias de aislamiento. Su contribución depende de la confianza, la reciprocidad y la posibilidad de mantener intercambios respetuosos, sin convertir las relaciones profesionales en espacios de evaluación o comparación permanente.

Las redes de apoyo pueden adoptar modalidades informales o estructuradas. Las primeras comprenden relaciones de colaboración que se desarrollan espontáneamente entre docentes, mientras que las segundas incluyen espacios organizados de intercambio y acompañamiento. Los grupos de reflexión profesional permiten examinar experiencias compartidas y reconocer diferentes formas de afrontar situaciones laborales. Su utilidad aumenta cuando los participantes pueden expresar dificultades sin temor a descalificaciones y cuando las interacciones favorecen la comprensión antes que la emisión de juicios sobre las capacidades individuales.

La revisión sistemática de Cao et al. (2025), basada en 21 investigaciones publicadas entre 2020 y 2024, identificó el apoyo social como una de las estrategias más recurrentes en los estudios sobre intervenciones dirigidas al burnout del profesorado universitario. Las investigaciones examinadas incluyeron distintas modalidades de apoyo interpersonal y formación, junto con intervenciones centradas en recursos psicológicos. La síntesis encontró resultados favorables en

ISBN: *978-9907-857-03-0*

varias experiencias, aunque las diferencias metodológicas impiden establecer una jerarquía definitiva de efectividad entre las estrategias.

El acompañamiento entre colegas puede favorecer el reconocimiento de experiencias que inicialmente se perciben como problemas individuales. La posibilidad de contrastar situaciones semejantes permite comprender que ciertas dificultades están vinculadas con características compartidas de la actividad académica. Este reconocimiento puede reducir sentimientos de aislamiento y ampliar las alternativas de afrontamiento. El apoyo entre pares no supone necesariamente que todos los participantes experimenten las mismas dificultades ni que deban responder de manera equivalente.

La revisión de Abraham et al. (2025) examinó siete estudios sobre intervenciones de salud mental dirigidas al personal académico universitario. Entre las experiencias analizadas se incluyeron programas de atención plena, actividades corporales y espacios de terapia comunitaria. La revisión identificó que las redes de apoyo y la participación grupal podían facilitar el compromiso con las intervenciones, mientras que el estigma, la carga laboral y las dificultades de acceso constituían obstáculos relevantes. La evidencia procedía de investigaciones heterogéneas y, en su mayoría, desarrolladas en países del norte global, lo que limita su transferencia automática a otros contextos universitarios.

La participación en espacios de apoyo no debe confundirse con la atención psicológica especializada. Los colegas pueden ofrecer escucha, orientación y acompañamiento, pero no necesariamente disponen de competencias para evaluar condiciones clínicas o proporcionar tratamientos. La delimitación de estas funciones protege tanto a quienes solicitan ayuda como a quienes participan en las redes de apoyo. Cuando una situación requiere atención profesional, el acompañamiento interpersonal puede contribuir a facilitar el acceso a los servicios correspondientes, sin sustituirlos.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

La Figura 4 representa la complementariedad entre el autocuidado, el apoyo entre pares y el acompañamiento psicológico como recursos que pueden contribuir al bienestar y la recuperación del profesorado universitario.



Figura 4 Afrontamiento y apoyo psicosocial ante el burnout docente

Los procesos de recuperación del bienestar docente presentan trayectorias variables. Algunas experiencias de agotamiento pueden disminuir cuando se restablecen las oportunidades de descanso y se fortalecen los recursos de afrontamiento. Otras requieren intervenciones más prolongadas, especialmente cuando el malestar afecta diferentes dimensiones del funcionamiento personal. La recuperación tampoco debe comprenderse como un proceso necesariamente lineal. Las mejoras pueden coexistir con periodos de dificultad o con la persistencia de determinadas manifestaciones que requieren seguimiento.

La valoración de la recuperación necesita considerar aspectos que exceden la disminución de las puntuaciones de agotamiento. La calidad del sueño, la satisfacción personal, la capacidad para participar en

ISBN: *978-9907-857-03-0*

actividades significativas y la percepción de bienestar constituyen dimensiones relevantes. Una persona puede experimentar una reducción del malestar y continuar necesitando atención para recuperar determinadas capacidades o relaciones personales. El progreso debe interpretarse de acuerdo con los objetivos individuales y no exclusivamente mediante expectativas de rendimiento laboral.

El regreso a las responsabilidades académicas después de una ausencia relacionada con problemas de salud mental constituye una situación que puede requerir acompañamiento específico. Las directrices de la OMS (2022) contemplan la atención clínica basada en evidencia, con o sin componentes dirigidos al trabajo, como una alternativa para favorecer la recuperación y reducir el tiempo de ausencia. La elección de estas opciones depende de las necesidades individuales y de las condiciones que permitan una reincorporación adecuada. El retorno laboral no representa necesariamente el final del proceso de recuperación, especialmente cuando persisten necesidades de atención o adaptación.

La continuidad del acompañamiento adquiere importancia cuando las mejoras iniciales necesitan consolidarse. Las intervenciones breves pueden contribuir a reducir determinadas experiencias de malestar, pero sus resultados requieren seguimiento para comprobar su mantenimiento. La disponibilidad de apoyo psicológico y relaciones profesionales confiables puede favorecer este proceso, siempre que las personas conserven autonomía para decidir sobre su participación y las características de la atención recibida.

La recuperación del bienestar docente comprende una dimensión personal y otra relacionada con las posibilidades de continuar desarrollando una actividad profesional significativa. El acompañamiento psicológico atiende necesidades específicas de salud mental, mientras que el apoyo entre pares proporciona recursos relacionales que pueden favorecer el afrontamiento. Su complementariedad no implica que ambas

ISBN: *978-9907-857-03-0*

modalidades sean necesarias en todos los casos ni que puedan resolver por sí solas dificultades originadas en las condiciones laborales. La pertinencia de cada recurso depende de las circunstancias individuales y de las características del problema que se pretende atender.

4.3 Efectividad y limitaciones de las intervenciones individuales para reducir el burnout

La evaluación de las intervenciones individuales requiere diferenciar los beneficios observados sobre el estrés, el bienestar psicológico y las dimensiones específicas del burnout. Aunque estos resultados pueden mantener relaciones importantes, no constituyen medidas equivalentes. Una intervención puede reducir la tensión emocional sin modificar significativamente el distanciamiento psicológico o la percepción de eficacia profesional. La identificación de estos efectos diferenciados resulta indispensable para valorar las posibilidades reales de las estrategias de afrontamiento y evitar afirmaciones generales sobre su efectividad.

Las investigaciones sobre intervenciones psicológicas han examinado aproximaciones cognitivo-conductuales, programas de atención plena, estrategias de regulación emocional y actividades orientadas al desarrollo de habilidades profesionales. La diversidad de procedimientos refleja que el burnout puede abordarse mediante diferentes componentes de la experiencia individual. Esta variedad también plantea dificultades para comparar estudios, especialmente cuando las intervenciones difieren en duración, intensidad, modalidad de aplicación y características de los participantes.

Li et al. (2023) realizaron un metaanálisis de 29 investigaciones experimentales aleatorizadas sobre intervenciones para reducir el burnout docente. Los autores compararon estrategias cognitivo-conductuales, intervenciones basadas en atención plena, entrenamiento profesional y procedimientos centrados en las emociones. Los resultados

ISBN: 978-9907-857-03-0

favorecieron principalmente las aproximaciones cognitivo-conductuales, seguidas de las intervenciones de atención plena y formación profesional, aunque los efectos variaron según las dimensiones examinadas. Las intervenciones centradas en las emociones presentaron resultados menos concluyentes.

La interpretación de esta síntesis requiere considerar que las investigaciones incluidas comprendían docentes de diferentes niveles educativos. Los resultados proporcionan información relevante sobre intervenciones psicológicas en la profesión docente, pero no representan evidencia exclusiva del profesorado universitario. La heterogeneidad de las estrategias y la variación entre resultados también limitan la posibilidad de establecer que una técnica sea superior en todas las circunstancias.

La evidencia específica de educación superior permite una valoración más próxima a las características del trabajo académico. Hammoudi Halat et al. (2024) desarrollaron una revisión sistemática con metaanálisis sobre intervenciones de salud mental dirigidas al profesorado universitario. La investigación incluyó diez publicaciones y 891 participantes, con intervenciones que abordaban diferentes dimensiones del bienestar psicológico. Los estudios mostraron resultados heterogéneos, lo que refleja diferencias en las estrategias utilizadas y en las características de las poblaciones examinadas.

El metaanálisis presentó una diferencia de medias estandarizada combinada de −1,41, con un intervalo de confianza del 95 % comprendido entre −2,81 y 0,004. Aunque la estimación puntual favoreció las intervenciones, el intervalo incluyó el valor nulo. La heterogeneidad estadística fue elevada (I^2 = 84,8 %), circunstancia que obliga a interpretar con cautela tanto la magnitud del efecto como su significación estadística. Estos resultados no permiten afirmar que todas las intervenciones examinadas hayan demostrado una eficacia uniforme o concluyente.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

La variabilidad de los resultados puede relacionarse con diferencias entre procedimientos, poblaciones y medidas de evaluación. Las intervenciones que requieren asistencia presencial durante varias semanas presentan condiciones de participación distintas de aquellas desarrolladas mediante recursos digitales o actividades autónomas. La experiencia del profesorado también puede variar según la etapa profesional, las responsabilidades académicas y las posibilidades de disponer de tiempo para participar. Estas características deben considerarse al interpretar la efectividad y la aplicabilidad de los resultados.

La investigación de Abraham et al. (2025) aporta información sobre las dificultades metodológicas de los estudios desarrollados específicamente en universidades. De los siete trabajos incluidos en su revisión, cuatro examinaron la efectividad de intervenciones y tres se concentraron en su desarrollo. Solamente dos estudios incorporaron grupos de control, mientras que los demás utilizaron evaluaciones previas y posteriores o procedimientos descriptivos. Las muestras fueron generalmente reducidas y los seguimientos limitados, lo que restringe la confianza con la que pueden atribuirse los cambios observados a las intervenciones.

La ausencia de grupos de comparación constituye una limitación importante porque las mejoras registradas después de una intervención pueden relacionarse con factores distintos del tratamiento recibido. Las variaciones naturales del malestar, los cambios en las circunstancias personales y las modificaciones temporales de las exigencias laborales pueden influir en los resultados. Las mediciones previas y posteriores proporcionan información sobre la evolución de los participantes, pero no permiten determinar con suficiente precisión qué proporción del cambio corresponde a la intervención.

Los ensayos aleatorizados contribuyen a reducir determinadas fuentes de sesgo mediante la asignación de participantes a diferentes

ISBN: *978-9907-857-03-0*

condiciones de estudio. Su calidad también depende del tamaño muestral, la selección de medidas adecuadas y el seguimiento de las personas participantes. Las intervenciones psicológicas presentan dificultades particulares para mantener el cegamiento, ya que quienes reciben el tratamiento suelen conocer las actividades realizadas. Cuando los resultados se evalúan únicamente mediante autoinformes, las expectativas de mejoría pueden influir en las respuestas.

La utilidad de las intervenciones individuales debe examinarse también considerando su viabilidad fuera de las condiciones controladas de investigación. Los programas que requieren varias sesiones, desplazamientos o actividades adicionales pueden resultar difíciles de completar para trabajadores que ya experimentan exigencias elevadas. La disponibilidad de procedimientos flexibles puede facilitar el acceso, aunque su efectividad depende de que mantengan los componentes necesarios de la intervención y permitan un seguimiento adecuado.

Las diferencias entre estrategias, objetivos y limitaciones pueden organizarse en una síntesis comparativa.

Tabla 3 Alcances y limitaciones de las intervenciones individuales frente al burnout docente

Tipo de intervención	Resultados que pretende mejorar	Alcance de la evidencia	Principales limitaciones
Cognitivo-conductual	Manejo del estrés, pensamientos desadaptativos y malestar emocional	Resultados favorables en síntesis de intervenciones docentes	Heterogeneidad de protocolos y evidencia universitaria específica todavía limitada
Atención plena y regulación emocional	Atención consciente, reactividad emocional y experiencias de estrés	Beneficios posibles sobre bienestar y determinadas dimensiones del desgaste	Efectos variables entre estudios; adherencia y duración del seguimiento
Actividad física y prácticas corporales	Estrés percibido, bienestar y recuperación física	Resultados prometedores en estudios piloto y recomendaciones ocupacionales condicionales	Muestras reducidas y evidencia limitada sobre efectos prolongados en burnout
Acompañamiento psicológico individual	Malestar emocional y necesidades específicas de afrontamiento	Fundamento clínico según el problema tratado; evidencia ocupacional diferenciada	No todas las intervenciones clínicas han sido evaluadas

			específicamente para burnout universitario
Apoyo psicosocial entre pares	Acompañamiento, participación y bienestar relacional	Resultados favorables en estudios cualitativos y revisiones de intervenciones universitarias	Dificultad para aislar efectos, ausencia frecuente de grupos de control y diferencias entre contextos

Nota. Elaboración propia.

La comparación muestra que las intervenciones persiguen objetivos diferentes y que su efectividad no puede evaluarse mediante un único indicador. La reducción del estrés percibido constituye un resultado relevante, pero no demuestra necesariamente una disminución de todas las dimensiones del burnout. Del mismo modo, la mejora del bienestar general puede representar un beneficio significativo sin que exista evidencia suficiente para atribuirle efectos prolongados sobre la permanencia laboral o el desempeño académico.

Reflexión final del capítulo IV

Quienes ejercemos la docencia universitaria sabemos que enseñar es una profesión que demanda compromiso, paciencia y una constante disposición para acompañar a los demás. Sin embargo, en medio de nuestras responsabilidades académicas, muchas veces olvidamos que también necesitamos tiempo para nosotros mismos. Nos preocupamos por el aprendizaje de nuestros estudiantes, los resultados de nuestras investigaciones y el cumplimiento de nuestras obligaciones, pero pocas veces dedicamos la misma atención a nuestro propio bienestar.

Este capítulo nos recuerda que afrontar el burnout no significa simplemente aprender a resistir mayores exigencias. Implica reconocer nuestros límites, comprender nuestras emociones y buscar alternativas que nos permitan mantener una relación más saludable con el trabajo. El autocuidado, el descanso y la regulación emocional no deberían considerarse actividades secundarias, sino necesidades que merecen un espacio dentro de nuestra vida cotidiana.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

También debemos comprender que no siempre podemos afrontar las dificultades en soledad. Conversar con nuestros compañeros, compartir experiencias y buscar acompañamiento psicológico cuando lo necesitamos son formas legítimas de cuidar nuestra salud mental. Reconocer que necesitamos apoyo no disminuye nuestra capacidad profesional; por el contrario, representa una oportunidad para comprendernos mejor y encontrar nuevas maneras de enfrentar las situaciones que nos afectan.

No obstante, sería injusto pensar que todas las dificultades del profesorado pueden resolverse únicamente mediante esfuerzos individuales. Podemos desarrollar estrategias para manejar el estrés y fortalecer nuestros recursos personales, pero estas acciones tienen límites cuando las condiciones laborales continúan generando exigencias difíciles de sostener. Por ello, el bienestar docente también requiere instituciones comprometidas con la prevención, el acompañamiento y la construcción de ambientes laborales saludables.

Al finalizar este capítulo, vale la pena recordar que nuestra identidad no se limita a los títulos académicos, las publicaciones o las responsabilidades que asumimos. Antes que docentes e investigadores, somos personas que necesitan descansar, compartir con sus seres queridos y disfrutar de una vida más allá de la universidad.

> "Cuidar de quien enseña también es una forma de cuidar la educación, porque nadie debería enfrentar en soledad las exigencias que amenazan su bienestar."

CAPÍTULO V

Evaluación, innovación y perspectivas del aprendizaje basado en problemas



ISBN: 978-9907-857-03-0

CAPÍTULO V.

5 Evaluación, innovación y perspectivas del aprendizaje basado en problemas

5.1 Gestión de las cargas académicas, autonomía laboral y reconocimiento profesional

La prevención organizacional del burnout docente requiere intervenir sobre las condiciones que determinan la distribución, ejecución y valoración del trabajo universitario. La gestión institucional adquiere una función preventiva cuando establece responsabilidades compatibles con los recursos disponibles, promueve márgenes adecuados de autonomía y reconoce las contribuciones profesionales mediante criterios transparentes. Estas decisiones permiten abordar aspectos estructurales que no pueden modificarse exclusivamente mediante estrategias individuales de afrontamiento.

La planificación de las cargas académicas constituye un componente fundamental de esta responsabilidad. Su desarrollo exige considerar la diversidad de actividades que integran el trabajo universitario y los tiempos necesarios para realizarlas con calidad. La asignación de horas de enseñanza, investigación y gestión no garantiza por sí sola una distribución equilibrada, especialmente cuando los procedimientos institucionales desconocen actividades complementarias que requieren esfuerzos significativos. Una planificación adecuada necesita incorporar las responsabilidades efectivas y distinguir las tareas permanentes de aquellas que aparecen durante periodos específicos del calendario académico.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2024), mediante una revisión de evidencia sobre las carreras académicas en sus países miembros, identificó preocupaciones

ISBN: *978-9907-857-03-0*

relacionadas con la intensificación del trabajo, la precariedad contractual y las dificultades de conciliación. El informe también señaló que los sistemas de progresión profesional suelen conceder mayor reconocimiento a los resultados de investigación que a otras contribuciones universitarias. Estas características pueden generar discrepancias entre las actividades necesarias para el funcionamiento institucional y aquellas que reciben mayor valoración dentro de la trayectoria académica.

La distribución preventiva de responsabilidades requiere superar los sistemas que contabilizan únicamente las horas formalmente asignadas. Los procesos de acompañamiento estudiantil, dirección de trabajos académicos, coordinación curricular y participación en comisiones presentan exigencias variables que pueden modificarse durante el periodo lectivo. Su incorporación a los distributivos permitiría reconocer actividades que frecuentemente permanecen fuera de las mediciones convencionales. La finalidad no consiste en establecer una equivalencia exacta entre todas las tareas, sino en disponer de criterios que permitan identificar desequilibrios y justificar los ajustes necesarios.

La transparencia en la asignación del trabajo también influye en la percepción de equidad. Los criterios utilizados para distribuir responsabilidades deben considerar las características de las asignaturas, la complejidad de los proyectos y las funciones institucionales desempeñadas. Las decisiones fundamentadas exclusivamente en el número de horas contratadas pueden resultar insuficientes cuando no reflejan las diferencias en el esfuerzo requerido. La revisión periódica de los distributivos constituye una alternativa para identificar acumulaciones imprevistas y evitar que determinadas funciones permanezcan concentradas de manera persistente en un grupo reducido de docentes.

La participación del profesorado en estos procedimientos permite incorporar información sobre las condiciones reales de ejecución. Los

trabajadores pueden identificar dificultades que no resultan evidentes en los registros administrativos, como la coincidencia de plazos, la falta de continuidad para investigar o las exigencias asociadas con grupos numerosos. La participación adquiere utilidad cuando existe capacidad institucional para examinar las observaciones y modificar las decisiones que resulten justificadamente problemáticas. Un procedimiento consultivo sin posibilidades de ajuste puede generar expectativas que posteriormente se traducen en una percepción desfavorable de la gestión.

Las intervenciones sobre la organización del trabajo cuentan con respaldo empírico en la literatura de salud ocupacional. Aust et al. (2023) realizaron una revisión de 52 revisiones sistemáticas de calidad moderada o alta, que comprendían 957 estudios primarios. La síntesis encontró evidencia sólida para intervenciones relacionadas con modificaciones de los horarios laborales y evidencia moderada para aquellas que incrementaban la influencia de los trabajadores sobre sus tareas o mejoraban el entorno psicosocial. También identificó evidencia favorable respecto de la reducción del burnout, aunque los resultados correspondientes a la permanencia laboral fueron menos concluyentes. La revisión abarcó diferentes ocupaciones, por lo que sus conclusiones deben adaptarse con cautela a las características de la educación superior.

La autonomía laboral representa otra dimensión de la prevención institucional. En el ámbito universitario comprende las posibilidades de participar en decisiones pedagógicas, organizar determinadas responsabilidades y desarrollar actividades científicas dentro de los objetivos establecidos. Su importancia no reside en eliminar los mecanismos de coordinación o evaluación, sino en reconocer la capacidad profesional del docente para seleccionar procedimientos adecuados a las características de su actividad. La autonomía necesita acompañarse de objetivos comprensibles y recursos suficientes para evitar que se transforme en una delegación de responsabilidades sin respaldo organizacional.

ISBN: 978-9907-857-03-0

La delimitación de márgenes de decisión puede favorecer una relación más equilibrada entre exigencias y posibilidades de actuación. Los docentes necesitan conocer cuáles decisiones corresponden a su criterio profesional, cuáles requieren coordinación y qué procedimientos deben cumplirse obligatoriamente. La ambigüedad respecto de estas competencias puede generar conflictos o duplicar esfuerzos administrativos. Una organización clara permite compatibilizar la libertad académica con las responsabilidades institucionales sin convertir la supervisión en una intervención permanente sobre cada actividad.

El reconocimiento profesional constituye un tercer componente de la gestión preventiva. Su importancia comprende aspectos económicos, oportunidades de desarrollo y valoración institucional de las contribuciones académicas. Las políticas de reconocimiento deben considerar la enseñanza, la investigación, la dirección de estudiantes, la innovación educativa y las responsabilidades de servicio institucional. La concentración de recompensas en una única dimensión del desempeño puede producir desequilibrios cuando otras actividades resultan indispensables para alcanzar los objetivos universitarios.

Ammari y Howe-Walsh (2026) examinaron las percepciones sobre justicia y reconocimiento profesional mediante entrevistas con responsables superiores de recursos humanos de veinte universidades inglesas y respuestas abiertas de 88 académicos. La investigación identificó diferencias entre la manera en que ambos grupos interpretaban la equidad de las recompensas. El profesorado concedía especial importancia a la distribución del trabajo, las cargas administrativas y las posibilidades reales de progresión, mientras que los responsables institucionales tendían a valorar los sistemas de remuneración mediante criterios más amplios de comparación. El carácter cualitativo de la investigación permite comprender estas discrepancias, pero no establecer su frecuencia general en todos los sistemas universitarios.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

La justicia en los procesos de reconocimiento requiere procedimientos comprensibles y mecanismos para revisar decisiones. Las promociones, asignaciones de recursos y oportunidades de formación deben responder a criterios relacionados con las responsabilidades profesionales y las condiciones en las que se desarrolla el trabajo. La transparencia no implica garantizar resultados idénticos para todos los docentes, sino proporcionar fundamentos que permitan comprender las diferencias y evaluar la consistencia de las decisiones.

La prevención también puede fortalecerse mediante una revisión de los procedimientos administrativos que consumen tiempo sin contribuir proporcionalmente a los objetivos universitarios. La simplificación de registros duplicados, la coordinación entre unidades y la disponibilidad de asistencia técnica pueden liberar recursos para las funciones académicas sustantivas. Estas medidas requieren valorar previamente las necesidades de control institucional y la calidad de la información producida, evitando que la simplificación genere nuevas dificultades operativas.

La gestión de las cargas, la autonomía y el reconocimiento debe desarrollarse mediante decisiones articuladas. La reducción de determinadas tareas puede resultar insuficiente cuando persisten criterios de evaluación incompatibles con el tiempo disponible. La ampliación de la autonomía tampoco garantiza bienestar si las responsabilidades continúan creciendo sin límites claros. La prevención organizacional necesita mantener correspondencia entre lo que la institución exige, los recursos que proporciona y las contribuciones que reconoce, procurando que la sostenibilidad del trabajo académico forme parte de sus criterios ordinarios de gestión.

5.2 Liderazgo participativo, relaciones laborales y cultura organizacional orientada al bienestar docente

ISBN: *978-9907-857-03-0*

El liderazgo universitario adquiere una función preventiva cuando incorpora el bienestar del profesorado en los procesos de dirección y toma de decisiones. Su contribución depende de prácticas que favorezcan la participación, la comunicación transparente y el ejercicio responsable de la autoridad. La gestión orientada al bienestar no supone reducir las exigencias de calidad académica, sino establecer condiciones que permitan cumplirlas sin mantener dinámicas organizacionales perjudiciales para la salud ocupacional.

La participación del profesorado en el gobierno institucional constituye una expresión de reconocimiento de su experiencia profesional. Las decisiones relacionadas con la planificación curricular, la distribución de recursos y la organización de actividades pueden beneficiarse del conocimiento de quienes intervienen directamente en su ejecución. Los mecanismos participativos necesitan disponer de procedimientos definidos y posibilidades reales de incidencia. La consulta formal pierde parte de su legitimidad cuando las opiniones recibidas no son examinadas o cuando las decisiones se encuentran completamente determinadas antes de iniciar el proceso.

La participación también exige reconocer que las responsabilidades directivas y docentes pueden responder a prioridades diferentes. Las autoridades deben considerar limitaciones presupuestarias, compromisos institucionales y obligaciones administrativas, mientras que los profesores conocen las dificultades asociadas con la ejecución cotidiana de las actividades académicas. La deliberación permite incorporar ambas perspectivas sin suponer que todos los participantes poseen idénticas atribuciones. Su calidad depende de la disponibilidad de información, la claridad de los procedimientos y la disposición para justificar las decisiones adoptadas.

La seguridad psicológica representa una condición relevante para el desarrollo de relaciones profesionales saludables. Comprende la percepción de que resulta posible expresar inquietudes, reconocer

ISBN: 978-9907-857-03-0

dificultades y plantear desacuerdos sin exponerse a represalias interpersonales injustificadas. Su importancia adquiere una dimensión particular en instituciones donde las relaciones jerárquicas influyen en oportunidades de promoción, asignación de responsabilidades y participación en proyectos. La posibilidad de comunicar problemas de organización permite conocer situaciones que podrían permanecer ocultas cuando existe temor a las consecuencias de cuestionar determinadas prácticas.

La comunicación abierta no elimina la necesidad de establecer normas de convivencia profesional. Las discrepancias científicas y las evaluaciones críticas forman parte del trabajo universitario y pueden contribuir a su desarrollo. La diferencia se encuentra en la manera en que se realizan y en el respeto hacia las personas involucradas. Una cultura institucional orientada al bienestar debe permitir la crítica fundamentada sin tolerar comportamientos de intimidación, discriminación o descalificación personal.

La investigación de Alrayes (2026), desarrollada mediante un enfoque mixto con 119 académicos de una universidad saudí, examinó las relaciones entre bienestar del personal, satisfacción laboral y desempeño académico. Los resultados cuantitativos mostraron asociaciones positivas entre el bienestar y las variables profesionales estudiadas. La información cualitativa, obtenida mediante entrevistas y un grupo de discusión con autoridades, permitió identificar la relevancia del liderazgo, los recursos disponibles, las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento institucional. El diseño transversal y la participación de una sola institución impiden establecer efectos causales o generalizar los resultados, pero ofrecen información sobre dimensiones que pueden orientar la gestión universitaria.

La formación de quienes ejercen funciones directivas constituye una posibilidad para fortalecer estas capacidades. La dirección de departamentos, facultades y unidades de investigación requiere

ISBN: 978-9907-857-03-0

competencias de coordinación y comunicación que no necesariamente se adquieren mediante la trayectoria científica. La experiencia como investigador o docente puede proporcionar conocimientos relevantes, pero no garantiza preparación suficiente para gestionar conflictos, reconocer señales de malestar o acompañar situaciones profesionales complejas.

Las directrices de la OMS (2022) recomiendan la formación de responsables de equipos para mejorar sus conocimientos, actitudes y comportamientos relacionados con la salud mental en el trabajo. Esta recomendación cuenta con evidencia de certeza moderada y se orienta también a favorecer que los trabajadores soliciten ayuda cuando la necesiten. La formación no convierte a las autoridades en profesionales de salud mental ni las habilita para establecer diagnósticos. Su función consiste en fortalecer la capacidad de respuesta, reconocer necesidades de apoyo y actuar sobre determinadas condiciones laborales dentro de sus competencias.

La preparación directiva debe complementarse con procedimientos de gestión que permitan aplicar los conocimientos adquiridos. Una autoridad puede reconocer dificultades de bienestar y carecer de atribuciones para modificar responsabilidades o proporcionar recursos. La definición de competencias, los canales de coordinación y la disponibilidad de apoyo técnico resultan necesarios para que las decisiones no dependan exclusivamente de la sensibilidad individual de quien dirige una unidad académica.

Las relaciones entre colegas también pueden fortalecerse mediante mecanismos de cooperación que favorezcan objetivos compartidos. La planificación conjunta de asignaturas, los proyectos interdisciplinarios y el intercambio de experiencias profesionales pueden contribuir a desarrollar vínculos de colaboración. Su funcionamiento necesita reconocer las diferencias entre disciplinas, trayectorias y modalidades contractuales. La cooperación no debería convertirse en una

ISBN: *978-9907-857-03-0*

exigencia adicional sin reconocimiento, ya que su sostenibilidad depende de condiciones que permitan participar sin ampliar injustificadamente las responsabilidades.

Una cultura orientada al bienestar requiere examinar cómo se distribuyen las oportunidades de participación. Los docentes con contratos temporales, menor antigüedad o responsabilidades predominantemente de enseñanza pueden experimentar dificultades para intervenir en determinados espacios de gobierno. La inclusión de perspectivas diversas permite reconocer necesidades que podrían permanecer fuera de los procedimientos habituales. Esta participación debe organizarse considerando las diferencias de atribuciones y evitando trasladar nuevas obligaciones administrativas a trabajadores cuya disponibilidad ya se encuentra limitada.

El estudio de Bailey et al. (2026), desarrollado con 38 trabajadores de una universidad neerlandesa, encontró que las políticas organizacionales, la sobrecarga y la falta de autonomía figuraban entre los factores de tensión señalados por los participantes. La investigación también identificó diferencias entre personal académico y administrativo respecto de los obstáculos y facilitadores para participar en iniciativas de bienestar. Su diseño cualitativo con procedimientos de priorización permite comprender experiencias institucionales, aunque no estimar la prevalencia de los problemas en el conjunto de las universidades.

El reconocimiento de estas diferencias resulta relevante para una cultura institucional inclusiva. Las necesidades de apoyo no se distribuyen uniformemente entre unidades académicas ni entre categorías profesionales. La adopción de mecanismos de comunicación y participación debe permitir identificar circunstancias particulares sin producir estructuras administrativas innecesariamente complejas.

La confianza en la dirección también depende de la correspondencia entre los compromisos institucionales y las decisiones

ISBN: 978-9907-857-03-0

efectivamente ejecutadas. Las declaraciones sobre bienestar pueden perder credibilidad cuando persisten prácticas incompatibles con sus objetivos o cuando las inquietudes del profesorado no reciben respuestas fundamentadas. La consistencia organizacional exige establecer responsabilidades verificables y comunicar las razones de las decisiones, incluidas aquellas que no pueden implementarse inmediatamente.

La cultura del bienestar se construye mediante prácticas continuas y no exclusivamente a través de actividades institucionales ocasionales. La manera de distribuir responsabilidades, responder a conflictos, reconocer aportaciones y permitir la participación configura experiencias cotidianas que influyen en las relaciones laborales. El liderazgo puede contribuir a sostener estas prácticas cuando dispone de competencias, atribuciones y mecanismos de evaluación adecuados. Su efectividad no debe medirse únicamente por la satisfacción con las autoridades, sino también por los cambios observables en las condiciones de trabajo y en las oportunidades de participación del profesorado.

5.3 Políticas institucionales de salud mental y gestión preventiva de riesgos psicosociales

La incorporación de la salud mental en las políticas universitarias permite establecer responsabilidades organizacionales que trascienden las iniciativas voluntarias de bienestar. Una política institucional debe definir objetivos, criterios de actuación, procedimientos de identificación de riesgos y mecanismos de seguimiento compatibles con las funciones de la universidad. Su finalidad preventiva consiste en reducir la exposición a condiciones laborales perjudiciales y facilitar respuestas adecuadas cuando aparecen dificultades que afectan la salud ocupacional.

La gestión preventiva requiere diferenciar los peligros psicosociales de los problemas de salud que pueden relacionarse con ellos. Los primeros comprenden características de la organización y las

ISBN: *978-9907-857-03-0*

relaciones laborales capaces de generar daño, mientras que los segundos corresponden a resultados individuales o colectivos que necesitan evaluación específica. La identificación de condiciones laborales desfavorables no equivale a diagnosticar burnout en los trabajadores expuestos. Esta distinción permite orientar las decisiones hacia factores modificables sin convertir la evaluación de riesgos en una clasificación clínica del personal.

La norma ISO 45003:2021 proporciona orientaciones para gestionar los riesgos psicosociales dentro de un sistema de seguridad y salud en el trabajo basado en ISO 45001. Su alcance comprende la identificación de peligros, la valoración de riesgos y la incorporación de procedimientos de control y mejora continua. Las orientaciones son aplicables a organizaciones de diferentes tamaños y sectores, aunque su implementación requiere adaptarse a las características de las actividades desarrolladas. La norma no constituye por sí misma un diagnóstico institucional ni garantiza la eliminación del burnout mediante su adopción formal.

El proceso de identificación debe considerar las particularidades del funcionamiento universitario. Las exigencias de coordinación académica, las modalidades de contratación, la organización de la enseñanza y los procedimientos de evaluación pueden generar situaciones diferentes entre unidades institucionales. La valoración de estos factores requiere combinar información administrativa con las experiencias comunicadas por el profesorado. Los registros de distribución de responsabilidades, las encuestas confidenciales y las entrevistas pueden proporcionar perspectivas complementarias sobre condiciones que no siempre resultan evidentes mediante una sola fuente de información.

La selección de los procedimientos de evaluación necesita considerar su finalidad y validez. Los cuestionarios sobre riesgos psicosociales pueden examinar dimensiones como demandas laborales,

control sobre las tareas, apoyo profesional y relaciones organizacionales. Los instrumentos de burnout, por su parte, permiten describir experiencias de desgaste mediante constructos específicos. Su utilización conjunta puede aportar información relevante, siempre que se mantenga la diferencia entre exposición ocupacional y manifestaciones de malestar. Las puntuaciones no deben interpretarse mediante categorías improvisadas ni compararse entre poblaciones cuando no existe evidencia suficiente de equivalencia psicométrica.

La evaluación también debe reconocer la posibilidad de diferencias entre grupos profesionales. Las condiciones de los docentes a tiempo completo pueden diferir de aquellas correspondientes a trabajadores contratados por horas, investigadores financiados mediante proyectos o profesores con responsabilidades de dirección. Las políticas preventivas necesitan identificar estas particularidades sin convertir las diferencias contractuales en supuestos automáticos sobre el bienestar individual. La información agrupada puede facilitar el análisis institucional, siempre que la desagregación de resultados no comprometa la confidencialidad de personas pertenecientes a unidades pequeñas.

La OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) proponen una aproximación integral a la salud mental ocupacional que articula prevención de riesgos, promoción del bienestar y apoyo a personas que presentan condiciones de salud mental. El documento conjunto reconoce la importancia de incorporar estas responsabilidades en las políticas ordinarias de trabajo y no tratarlas exclusivamente mediante actividades aisladas. Su planteamiento también destaca la participación de trabajadores y representantes en las decisiones relacionadas con la seguridad y la salud laboral.

Las políticas universitarias pueden organizarse mediante niveles diferenciados de actuación. La prevención primaria se orienta a modificar condiciones laborales antes de que produzcan daño; la secundaria comprende procedimientos de detección oportuna y respuesta ante

ISBN: *978-9907-857-03-0*

señales de malestar; la terciaria se dirige al apoyo, tratamiento y recuperación cuando existen dificultades de salud. Esta clasificación permite distinguir responsabilidades sin asumir que todas las medidas posean la misma finalidad ni que deban aplicarse mediante procedimientos idénticos.

Tabla 4 Niveles de prevención de riesgos psicosociales en instituciones de educación superior

Nivel preventivo	Propósito	Posibles actuaciones institucionales
Primario	Reducir la exposición a condiciones laborales perjudiciales	Revisar la distribución de responsabilidades, mejorar procedimientos de coordinación y controlar factores de riesgo identificados
Secundario	Reconocer oportunamente experiencias de malestar y facilitar respuestas adecuadas	Disponer de canales confidenciales de consulta, procedimientos de orientación y mecanismos de derivación
Terciario	Favorecer la recuperación y la continuidad laboral de personas con necesidades específicas de salud	Facilitar el acceso a atención especializada, considerar ajustes razonables y organizar procesos de reincorporación cuando correspondan

Nota. Elaboración propia.

La distinción entre niveles preventivos evita que la existencia de servicios psicológicos se considere suficiente para demostrar una gestión integral de riesgos. La atención especializada puede ofrecer apoyo indispensable a quienes presentan dificultades, pero no sustituye las medidas destinadas a controlar condiciones laborales perjudiciales. La prevención primaria requiere actuar sobre factores organizacionales identificados, mientras que los mecanismos de atención individual responden a necesidades que pueden persistir aun cuando se introduzcan mejoras institucionales.

La confidencialidad constituye un requisito fundamental de las políticas de salud mental. La información obtenida mediante evaluaciones psicológicas o procedimientos de atención debe protegerse frente a usos incompatibles con su finalidad. Las autoridades académicas necesitan conocer resultados colectivos que permitan orientar decisiones preventivas, pero no requieren acceder indiscriminadamente a datos clínicos individuales. La separación entre información sanitaria y

ISBN: *978-9907-857-03-0*

procedimientos de evaluación del desempeño contribuye a reducir riesgos de estigmatización y utilización inadecuada de datos sensibles.

Las políticas institucionales también deben definir mecanismos accesibles para comunicar situaciones de acoso, discriminación o conflictos que puedan afectar la salud ocupacional. La claridad sobre las instancias responsables, los procedimientos de protección y las garantías de tratamiento imparcial puede favorecer la utilización de estos canales. Su funcionamiento requiere evitar conflictos de interés y establecer respuestas proporcionales a las características de cada situación. La existencia de procedimientos escritos no garantiza su efectividad cuando los trabajadores perciben riesgos de represalia o desconocen cómo utilizarlos.

La participación de representantes del profesorado puede contribuir a mejorar la identificación de problemas y la legitimidad de las decisiones preventivas. Su incorporación necesita desarrollarse mediante responsabilidades claras y mecanismos que permitan revisar la información disponible. La prevención no debería depender exclusivamente de consultas ocasionales realizadas después de que aparecen dificultades graves. Los espacios de seguimiento favorecen la posibilidad de reconocer cambios en las condiciones laborales y ajustar las actuaciones antes de que los problemas se consoliden.

Las directrices de la OMS (2022) recomiendan considerar intervenciones organizacionales universales que aborden los riesgos psicosociales, incluidas aquellas desarrolladas mediante enfoques participativos. La recomendación es condicional y se fundamenta en evidencia de certeza muy baja. Este nivel de certeza no implica que las actuaciones carezcan de valor preventivo, sino que persisten incertidumbres importantes sobre la magnitud y consistencia de sus efectos. La aplicación debe acompañarse de evaluaciones que permitan reconocer resultados, dificultades y condiciones que influyen en su funcionamiento.

ISBN: 978-9907-857-03-0

La asignación de responsabilidades institucionales constituye una condición necesaria para transformar las políticas en actuaciones verificables. Las unidades encargadas de seguridad y salud ocupacional, gestión del talento humano y dirección académica pueden desempeñar funciones complementarias, de acuerdo con la estructura y normativa aplicables. La coordinación permite relacionar la identificación de riesgos con decisiones sobre organización del trabajo, condiciones contractuales y acceso a servicios de atención. La ausencia de atribuciones definidas puede dificultar la ejecución de medidas incluso cuando existe reconocimiento formal de los problemas.

Las políticas de salud mental necesitan integrarse en los procedimientos ordinarios de planificación, seguimiento y revisión institucional. Su eficacia no puede determinarse exclusivamente mediante la existencia de documentos, campañas informativas o registros de participación. La evaluación debe considerar si las medidas modifican las condiciones que justificaron su adopción y si las personas pueden acceder a los apoyos previstos. La continuidad de estos procedimientos permite abordar el bienestar docente como una responsabilidad organizacional sostenida y no como una respuesta excepcional ante situaciones de desgaste.

5.4 Diseño, implementación y evaluación de programas institucionales para la prevención del burnout

El desarrollo de programas institucionales para prevenir el burnout requiere transformar los objetivos generales de bienestar en actuaciones organizadas, verificables y compatibles con las necesidades de la comunidad académica. Su diseño debe responder a problemas identificados mediante procedimientos de evaluación, en lugar de limitarse a incorporar actividades utilizadas previamente en otras instituciones. La pertinencia de un programa depende de la relación entre las condiciones que pretende modificar, los recursos disponibles y los resultados que permitirán valorar su funcionamiento.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

La planificación comienza con la delimitación de los problemas prioritarios. Las instituciones pueden presentar dificultades relacionadas con la distribución de responsabilidades, el acceso a recursos, las relaciones laborales o la organización de determinados procedimientos. Estas situaciones no requieren necesariamente intervenciones idénticas. La selección de medidas debe considerar la magnitud de los riesgos, el número de trabajadores expuestos y las posibilidades reales de modificación. La identificación de prioridades permite evitar programas excesivamente amplios que carecen de recursos suficientes para desarrollar sus componentes principales.

El diagnóstico inicial debe combinar información cuantitativa y cualitativa cuando las condiciones institucionales lo permitan. Los cuestionarios validados pueden proporcionar información sobre la distribución de determinadas experiencias laborales, mientras que las entrevistas y los espacios de consulta permiten comprender dificultades específicas. Los registros administrativos ofrecen datos complementarios sobre asignaciones de trabajo, ausencias y movimientos de personal. La integración de estas fuentes contribuye a interpretar los resultados sin depender exclusivamente de percepciones individuales o indicadores administrativos aislados.

El diseño también requiere establecer una relación explícita entre los problemas identificados y las actuaciones seleccionadas. Una institución que reconoce dificultades relacionadas con la distribución del trabajo necesita examinar medidas orientadas a modificar esa distribución. La incorporación exclusiva de talleres de manejo del estrés podría proporcionar beneficios individuales, pero no respondería directamente al problema organizacional identificado. La correspondencia entre riesgos, mecanismos de intervención y resultados esperados constituye un criterio fundamental para valorar la coherencia de un programa preventivo.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

La Figura 5 representa las etapas que integran la gestión institucional para la prevención del burnout docente, desde la identificación de riesgos hasta la evaluación de resultados y la mejora continua de las actuaciones implementadas.



Figura 5 Ciclo institucional de prevención y evaluación del burnout docente

La participación del profesorado adquiere importancia durante la selección y adaptación de las actuaciones. Los trabajadores pueden aportar información sobre obstáculos operativos y condiciones que dificultarían la implementación. Su participación no garantiza automáticamente resultados favorables, pero permite valorar la viabilidad de las propuestas antes de comprometer recursos institucionales. Las decisiones deben incorporar también las responsabilidades de las autoridades, los criterios técnicos y las restricciones presupuestarias que condicionan las posibilidades de ejecución.

Una revisión sistemática de Araújo et al. (2026), que incluyó once estudios y 1669 participantes de diferentes sectores laborales, examinó intervenciones desarrolladas en el ámbito organizacional para reducir el

ISBN: 978-9907-857-03-0

burnout. La síntesis identificó resultados prometedores en programas que incorporaban talleres, grupos de discusión, formación y componentes psicoeducativos. Las intervenciones examinadas presentaron diferencias importantes en sus características, y los resultados favorables se concentraron principalmente en periodos de seguimiento breves. La mayoría de los participantes procedía del sector sanitario, lo que limita la transferencia directa de sus resultados a instituciones universitarias.

La diversidad de estrategias consideradas organizacionales exige distinguir entre modificar las condiciones de trabajo y ofrecer actividades individuales dentro de la institución. Un programa puede desarrollarse en el espacio universitario y continuar centrado exclusivamente en habilidades personales de afrontamiento. Las intervenciones estructurales, en cambio, procuran modificar procedimientos, responsabilidades o relaciones que influyen sobre las experiencias ocupacionales. Esta diferencia resulta importante para evaluar qué componentes producen los cambios observados.

La investigación de Sakuraya et al. (2026) introduce una consideración crítica sobre las intervenciones organizacionales participativas. Su revisión sistemática incluyó catorce ensayos aleatorizados por conglomerados y realizó un metaanálisis con ocho estudios. Los resultados combinados no mostraron efectos estadísticamente significativos sobre los problemas de salud mental, el bienestar psicológico positivo ni el desempeño laboral. Algunas investigaciones individuales registraron resultados favorables, especialmente cuando las intervenciones incorporaban participación y respondían a necesidades concretas de los trabajadores. La ausencia de un efecto global significativo impide asumir que los procedimientos participativos produzcan beneficios uniformes, aunque tampoco demuestra que todas sus modalidades carezcan de utilidad.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

La implementación debe incorporar condiciones que favorezcan la participación efectiva. La disponibilidad de tiempo, la claridad de los objetivos y el respaldo de quienes coordinan las unidades académicas pueden influir en la aceptación de las actividades. Bailey et al. (2026) encontraron que la sobrecarga constituía un obstáculo recurrente para participar en programas de bienestar dentro de la universidad estudiada. Este resultado plantea una dificultad relevante: las personas con mayores exigencias laborales pueden disponer de menos oportunidades para acceder a las actuaciones destinadas a mejorar su situación.

La evaluación de procesos comprende aspectos como la cobertura, el grado de participación, el cumplimiento de las actividades y las modificaciones introducidas durante la ejecución. Los resultados organizacionales inmediatos pueden examinarse mediante indicadores relacionados con las responsabilidades laborales, la claridad de funciones y las oportunidades de participación. Las experiencias de burnout y bienestar constituyen resultados que pueden requerir periodos de observación más prolongados.

Tabla 5 Propuesta de evaluación de un programa institucional para la prevención del burnout docente

Dimensión de evaluación	Indicadores propuestos	Fuentes de información
Implementación	Actividades ejecutadas, cumplimiento de plazos y recursos utilizados	Informes de gestión y registros del programa
Participación	Cobertura por unidad académica, accesibilidad y continuidad de la participación	Registros de participación y consultas confidenciales
Condiciones laborales	Distribución de responsabilidades, claridad de funciones y disponibilidad de recursos	Distributivos, registros administrativos y encuestas laborales
Riesgos psicosociales	Cambios en las exposiciones laborales previamente identificadas	Instrumentos validados y evaluaciones periódicas
Burnout y bienestar	Evolución de las dimensiones del desgaste y de indicadores de bienestar	Escalas psicométricas adecuadas a la población evaluada
Sostenibilidad	Continuidad de las medidas, ajustes implementados y recursos destinados a su mantenimiento	Informes de seguimiento y evaluación institucional

Nota. Elaboración propia.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

La utilización de indicadores debe considerar las propiedades metodológicas de cada fuente. Los registros administrativos permiten conocer determinadas condiciones objetivas, pero no describen completamente la experiencia laboral. Las encuestas de bienestar proporcionan información subjetiva relevante, aunque pueden verse influidas por la participación selectiva y las expectativas de los trabajadores. La combinación de fuentes permite una interpretación más amplia, siempre que se mantenga claridad sobre los alcances de cada medida**.**

Reflexión final del capítulo V

Quienes ejercemos la docencia universitaria sabemos que nuestro bienestar no depende únicamente de la capacidad para organizar el tiempo, afrontar las dificultades o mantener una actitud positiva. También está relacionado con las condiciones que encontramos cada día en nuestras instituciones, con la manera en que se distribuyen las responsabilidades y, especialmente, con el reconocimiento que recibimos por nuestro trabajo.

Este capítulo nos invita a comprender que prevenir el burnout es una responsabilidad compartida. No basta con pedir a los docentes que aprendan a manejar el estrés si las exigencias laborales continúan siendo excesivas. Necesitamos universidades donde exista una distribución equilibrada de las tareas, oportunidades de desarrollo profesional y espacios en los que nuestras opiniones sean escuchadas y valoradas.

Como docentes, todos deseamos formar parte de instituciones donde podamos enseñar con entusiasmo, investigar con libertad y desarrollar nuestras capacidades sin sentir que debemos sacrificar nuestra salud o nuestra vida personal. Un liderazgo cercano, el respeto entre compañeros y una cultura organizacional basada en la confianza pueden marcar una diferencia importante en nuestra experiencia cotidiana.

ISBN: *978-9907-857-03-0*

Asimismo, las políticas institucionales de salud mental y los programas de prevención del burnout no deberían limitarse a documentos o actividades aisladas. Su verdadero valor se encuentra en las acciones que logran transformar nuestras condiciones de trabajo. Escuchar las necesidades del profesorado, evaluar las medidas implementadas y mejorar continuamente las prácticas institucionales son pasos necesarios para construir entornos académicos más saludables.

Al finalizar este capítulo, comprendemos que la excelencia universitaria no puede medirse exclusivamente por la cantidad de publicaciones, los indicadores de desempeño o los reconocimientos alcanzados. También debería reflejarse en la manera en que las instituciones cuidan a las personas que hacen posibles esos resultados.

> "Una universidad verdaderamente comprometida con la excelencia no solo reconoce los logros de sus docentes, sino que también construye las condiciones necesarias para que puedan alcanzarlos sin sacrificar su bienestar."

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abraham, V., Meyer, J. C., Mokwena, K. E., Duncan, E., Luu, X., & Hinsliff-Smith, K. (2025). Effectiveness and feasibility of workplace-based mental health interventions for university academic staff: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 22*(12), Article 1787. https://doi.org/10.3390/ijerph22121787

Alrayes, N. S. (2026). Beyond job satisfaction: Academic staff wellbeing as an institutional condition for academic performance in higher education—A multi-source mixed-methods study. *Education Sciences, 16*(9), Article 1412. https://doi.org/10.3390/educsci16091412

Ammari, S., & Howe-Walsh, L. (2026). Fairness of reward for academics: Perception disparity between academics and senior HR managers. *Studies in Higher Education, 51*(1), 1–17. https://doi.org/10.1080/03075079.2025.2453929

Araújo, D., Bártolo, A., Fernandes, C., Pereira, A., & Monteiro, S. (2026). Effectiveness of organizational interventions to reduce burnout in the workplace: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 23*(5), Article 556. https://doi.org/10.3390/ijerph23050556

Aust, B., Møller, J. L., Nordentoft, M., Frydendall, K. B., Bengtsen, E., Jensen, A. B., Garde, A. H., Kompier, M., Semmer, N., Rugulies, R., & Jaspers, S. Ø. (2023). How effective are organizational-level interventions in improving the psychosocial work environment, health, and retention of workers? A systematic overview of systematic reviews. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 49*(5), 315–329. https://doi.org/10.5271/sjweh.4097

Bailey, A., Kooij, D., de Reuver, R., & Kupper, N. (2026). Barriers and facilitators to participation in interventions for employee health and wellbeing in the university context. *Stress and Health, 42*(2), Article e70163. https://doi.org/10.1002/smi.70163

Baka, Ł., Prusik, M., & Grala, K. (2025). Burnout or depression? Investigating conceptual and empirical distinctions in a high-stress occupational group. *Journal of Clinical Medicine, 14*(12), 4036. https://doi.org/10.3390/jcm14124036

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 25–53. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933

Barbosa, I. E. B., Sampaio, A. N., de Souza, C. P., Mota, B. de S., Miura, C. R. M., da Fonseca, C. D., & Belasco, A. G. S. (2024). Predictor variables effect on the development of Burnout Syndrome in higher education professor. *Revista Brasileira de Enfermagem, 77*(4), Article e20240132. https://doi.org/10.1590/0034-7167-2024-0132

Bianchi, R., Verkuilen, J., Schonfeld, I. S., Hakanen, J. J., Jansson-Fröjmark, M., Manzano-García, G., Laurent, E., & Meier, L. L. (2021). Is burnout a depressive condition? A 14-sample meta-analytic and bifactor analytic study. *Clinical Psychological Science, 9*(4), 579–597. https://doi.org/10.1177/2167702620979597

Brassey, J., De Beer, L. T., Merkand, R., Herbig, B. A., Schaufeli, W. B., De Witte, H., & Rubenstein, K. (2026). Measurement invariance alignment of the burnout assessment tool (BAT-12) across 29 countries and six continents. *Scientific Reports, 16*, Article 19806. https://doi.org/10.1038/s41598-026-50601-3

Cadena-Povea, H., Hernández-Martínez, M., Bastidas-Amador, G., & Torres-Andrade, H. (2025). What pushes university professors to burnout? A systematic review of sociodemographic and psychosocial determinants. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 22*(8), 1214. https://doi.org/10.3390/ijerph22081214

Cao, B., Che Hassan, N., & Omar, M. K. (2025). Interventions to reduce burnout among university lecturers: A systematic literature review. *Behavioral Sciences, 15*(5), Article 649. https://doi.org/10.3390/bs15050649

Cao, J., Dai, T., Dong, H., Chen, J., & Fan, Y. (2024). Research on the mechanism of academic stress on occupational burnout in Chinese universities. *Scientific Reports, 14*, Article 12166. https://doi.org/10.1038/s41598-024-62984-2

Chang, C.-L., Jaeger, J., & Stupnisky, R. H. (2025). How does faculty stress and health affect their research motivation and productivity? *International Journal of Educational Research, 133*, Article 102657. https://doi.org/10.1016/j.ijer.2025.102657

Čingienė, J., & Batuchina, A. (2024). Work-nonwork boundaries in academia: A problematizing review. *Open Research Europe, 4*, Article 245. https://doi.org/10.12688/openreseurope.18573.2

Coates, T. K. L. (2024). Academic abuse: A conceptual framework of the dimensions of toxic culture in higher education and the impact on the meaning of work. *Higher Education Quarterly, 78*(4), Article e12536. https://doi.org/10.1111/hequ.12536

Colado Tello, M. E., Jiménez Boraita, R., Gargallo Ibort, E., & Dalmau Torres, J. M. (2025). Burnout syndrome in Spanish university lecturers: Prevalence and relationship with lifestyle habits and physical and mental health indicators. *BMC Psychology, 13*, Article 935. https://doi.org/10.1186/s40359-025-03287-7

De Aguiar Bandeira, M., Rodeghiero Neto, I., Franz, L. A. S., Bemvenuti, R. H., & Bolzan, L. M. (2026). Determinants of burnout in higher education professors: A systematic literature review. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 32*(3), 1011–1022. https://doi.org/10.1080/10803548.2026.2618929

De Beer, L. T., Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., De Witte, H., Glaser, J., Kaltiainen, J., Seubert, C., & Morin, A. J. S. (2025). The burnout-depression conundrum: Investigating construct-relevant multidimensionality across four countries and four patient samples. *Psychology & Health, 40*(8), 1358–1385. https://doi.org/10.1080/08870446.2024.2321358

Feng, R., Wu, J., & Xie, Y. (2025). Does teaching-research conflict affect research performance? The role of research stress, engagement and job insecurity. *Cogent Education, 12*(1), Article 2457907. https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2457907

Feng, T., Wang, H., Wang, X., & Liu, X. (2025). Network analysis of job burnout, job performance, and affect among part-time university faculty: Educational implications. *BMC Medical Education, 25*, Article 1522. https://doi.org/10.1186/s12909-025-08124-4

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues, 30*(1), 159–165. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x

García-Rubio, M. J., Viqueira Gutiérrez, L., Hoyos, S., López-Hernández, P., Cano-López, I., & Cano-Villagrasa, A. (2026). Psychological well-being and burnout in university faculty: The mediating role of emotional exhaustion. *Actas Españolas de Psiquiatría, 54*(4), 1201–1211. https://doi.org/10.62641/aep.v54i4.2346

Guarderas-Vaca, M., López-Paredes, H., & Cevallos-Calderón, V. (2025). Burnout y desempeño laboral: Estudio de caso en docentes de la carrera de psicología de una universidad de Quito. *Revista Nacional de Administración, 16*(1), Article e5784. https://doi.org/10.22458/rna.v16i1.5784

Hammoudi Halat, D., Sami, W., Soltani, A., & Malki, A. (2024). Mental health interventions affecting university faculty: A systematic review and meta-analysis. *BMC Public Health, 24*, Article 3040. https://doi.org/10.1186/s12889-024-20402-2

Hanitzsch, T., Markiewitz, A., & Bødker, H. (2024). Publish and perish: Mental health among communication and media scholars. *Journal of Communication, 74*(6), 429–442. https://doi.org/10.1093/joc/jqae012

Headrick, L., Newman, D. A., Park, Y. A., & Liang, Y. (2023). Recovery experiences for work and health outcomes: A meta-analysis and recovery-engagement-exhaustion model. *Journal of Business and Psychology, 38*, 821–864. https://doi.org/10.1007/s10869-022-09821-3

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Johann, D., Neufeld, J., Thomas, K., Rathmann, J., & Rauhut, H. (2024). The impact of researchers' perceived pressure on their publication strategies. *Research Evaluation*, Article rvae011. https://doi.org/10.1093/reseval/rvae011

Kinsella, E. L., McMahon, J., Cummins, N. M., & MacPhail, A. (2026). Understanding early academic careers through the lens of psychological precarity: A qualitative longitudinal study. *Higher Education Quarterly, 80*(4), Article e70168. https://doi.org/10.1111/hequ.70168

Koster, M., & McHenry, K. (2023). Areas of work-life that contribute to burnout among higher education health science faculty and perception of institutional support. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being, 18*(1), Article 2235129. https://doi.org/10.1080/17482631.2023.2235129

Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology, 10*, Article 284. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284

Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress, 19*(3), 192–207. https://doi.org/10.1080/02678370500297720

Li, J., Xue, E., & He, Y. (2023). Investigating the effect of cognitive–behavioral, mindful-based, emotional-based intervention and professional training on teachers' job burnout: A meta-analysis. *Behavioral Sciences, 13*(10), Article 803. https://doi.org/10.3390/bs13100803

Marck, C. H., Ayton, D., Steward, T., Koay, H.-F., Wiley, J. F., Taiaroa, G., Walton, C. C., Weld-Blundell, I., Greaves, M. D., & Singh, A. (2024). The workplace culture, mental health and wellbeing of early- and mid-career health academics: A cross-sectional analysis. *BMC Public Health, 24*, Article 1122. https://doi.org/10.1186/s12889-024-18556-0

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 103–111. https://doi.org/10.1002/wps.20311

Nadon, L., De Beer, L. T., & Morin, A. J. S. (2022). Should burnout be conceptualized as a mental disorder? *Behavioral Sciences, 12*(3), 82. https://doi.org/10.3390/bs12030082

Organización Internacional de Normalización. (2021). *Occupational health and safety management—Psychological health and safety at work—Guidelines for managing psychosocial risks (ISO 45003:2021).* https://www.iso.org/standard/64283.html

Organización Mundial de la Salud. (2019, 28 de mayo). *Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases*. https://www.who.int/news-room/detail/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases

Organización Mundial de la Salud. (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052

Organización Mundial de la Salud & Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2024). *The state of academic careers in OECD countries: An evidence review* (OECD Education Policy Perspectives, No. 91). OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en

Öztürk, O., & Taşkın, Z. (2024). How metric-based performance evaluation systems fuel the growth of questionable publications? *Scientometrics, 129*, 2729–2748. https://doi.org/10.1007/s11192-024-04991-8

Peccoralo, L., Pietrzak, R. H., Ripp, J., Clark, U. S., Mohamed, N. E., Gabrilove, J., DePierro, J., & Goosens, K. A. (2026). Factors associated with burnout, low professional fulfillment, and intention to leave among biomedical research faculty. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Publicación anticipada en línea. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000003702

Pei, S., Wang, S., Jiang, R., Guo, J., & Ni, J. (2024). How work stress influence turnover intention among Chinese local undergraduate university teachers: The mediating effect of job burnout and the moderating effect of self-efficacy. *Frontiers in Public Health, 12*, Article 1308486. https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1308486

Rad, Y., Prudenzi, A., Zernerova, L., Gerson, J., & Flaxman, P. E. (2025). Effects of workplace acceptance and commitment therapy (ACT) programs on psychological flexibility's subprocesses: A systematic review. *Journal of Contextual Behavioral Science, 37*, Article 100915. https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2025.100915

Ramírez-Ángel, L. M. (2025). Cultural adaptation and validation into Spanish of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) in university professors in Colombia. *International Journal of Psychological Research, 18*(1), 39–49. https://doi.org/10.21500/20112084.7043

Redelinghuys, K., & Morgan, B. (2023). Psychometric properties of the Burnout Assessment Tool across four countries. *BMC Public Health, 23*, Article 824. https://doi.org/10.1186/s12889-023-15604-z

Rodríguez-Jiménez, R.-M., Carmona, M., García-Merino, S., Díaz-Rivas, B., & Thuissard-Vasallo, I. J. (2022). Stress, subjective wellbeing and self-knowledge in higher education teachers: A pilot study through bodyfulness approaches. *PLOS ONE, 17*(12), Article e0278372. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0278372

Sakuraya, A., Iida, M., Imamura, K., Watanabe, K., Asaoka, H., Ando, E., Inoue, A., Inoue, R., Iwanaga, M., Eguchi, H., Otsuka, Y., Kobayashi, Y., Komase, Y., Kuribayashi, K., Sasaki, N., Tsuno, K., Hino, A., Ebara, T., Shimazu, A., . . . Tsutsumi, A. (2026). Effects of participatory organizational interventions on mental health and work performance: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Occupational Health, 68*(1), Article uiag024. https://doi.org/10.1093/joccuh/uiag024

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & de Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE, 12*(10), Article e0185781. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781

Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(24), Article 9495. https://doi.org/10.3390/ijerph17249495

Souto, I., Pereira, A. S., Brito, E., Alves, P., & Marrinhas, D. (2026). Organizational health factors: Multidimensional insights into occupational stress in higher education. *Frontiers in Psychology, 16*, Article 1715167. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1715167

Tanimoto, A. S., Richter, A., & Lindfors, P. (2023). How do effort, reward, and their combined effects predict burnout, self-rated health, and work-family conflict among permanent and fixed-term faculty? *Annals of Work Exposures and Health, 67*(4), 462–472. https://doi.org/10.1093/annweh/wxac094

Weinstein, N., Haddock, G., Chubb, J., Wilsdon, J., & Manville, C. (2023). Supported or stressed while being assessed? How motivational climates in UK university workplaces promote or inhibit researcher well-being. *Higher Education Quarterly, 77*(3), 537–557. https://doi.org/10.1111/hequ.12420

Zhang, J., & Zhao, X. (2026). The association between perceived organizational support and academic job burnout: A comparative study of career stages and professional sectors. *Frontiers in Psychology, 17*, Article 1782137. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1782137

SEMBLANZA DE LOS AUTORES

Semblanza de la autora

Ximena Maribel Manrique Manrique



Afiliación institucional

Ministerio de Educación del Ecuador · Distrito 10D03 Cotacachi

Correo electrónico

ximena.manrique@educacion.gob.ec

Ximena Maribel Manrique Manrique es licenciada en Ciencias de la Educación y docente ecuatoriana con experiencia en diversos contextos educativos. Ha desarrollado su labor profesional en la Academia Victoria Bilingual Christian Academy, la Unidad Educativa Fiscomisional Mariana de Jesús y el sistema educativo fiscal. Actualmente ejerce la docencia en una institución educativa unidocente del sector rural, donde contribuye a la formación integral de sus estudiantes mediante prácticas pedagógicas contextualizadas. Comprometida con la mejora continua de la enseñanza, cursa una maestría en Docencia e Investigación en Educación Superior, cuya culminación está prevista para diciembre de 2026. Su trayectoria refleja una vocación por la enseñanza, la innovación pedagógica y el desarrollo educativo.

Semblanza de la autora

Andrea de los Ángeles Rosero Morales



Afiliación institucional
Universidad Central del Ecuador ·
Instituto Académico de Idiomas (IAI)

Correo electrónico
aarosero@uce.edu.ec

ORCID
https://orcid.org/0000-0002-7007-8589

Andrea de los Ángeles Rosero Morales se desempeña como docente investigadora en la Universidad Central del Ecuador. Se especializa en la enseñanza de idiomas mediante metodologías contemporáneas orientadas al aprendizaje significativo. Su labor integra la investigación y la docencia para responder a las necesidades académicas de sus estudiantes. Es licenciada en idiomas, cuenta con dos maestrías afines a su área de estudio y actualmente desarrolla su tesis doctoral.

Semblanza de la autora

María del Rosario Palafox Castañeda



Afiliación institucional

Consejo Mexiquense de Ciencia y Tecnología (COMECyT)

Universidad Politécnica de Chimalhuacán

ORCID

https://orcid.org/0009-0002-2956-8700

María del Rosario Palafox Castañeda cuenta con formación en administración, salud pública y odontología, así como experiencia directiva en instituciones públicas y privadas. Ha desempeñado funciones en el sector salud y la administración municipal, especialmente en dirección administrativa, control interno, transparencia y desarrollo institucional. Su trayectoria integra conocimientos clínicos, administrativos y de políticas públicas, con interés en el liderazgo femenino. Cuenta con formación especializada y certificaciones en medicina estética y regenerativa, ortodoncia y gestión hospitalaria. También desarrolla actividades de investigación en educación superior vinculadas al COMECyT.

Semblanza de la autora

Lucila María Pérez Muñoz



Afiliación institucional
Universidad Veracruzana
Facultad de Psicología, región
Poza Rica-Tuxpan

Correo electrónico
Luciperez@uv.mx

ORCID
https://orcid.org/0000-0002-3223-6494

Lucila María Pérez Muñoz es docente e investigadora de tiempo completo en la Facultad de Psicología de la Universidad Veracruzana, región Poza Rica-Tuxpan. Es licenciada en Psicología, con especialidad en Psicología y Desarrollo Comunitario; cuenta con maestrías en Tecnología Educativa y en Psicología y Desarrollo Comunitario, además de un doctorado en Educación. Posee perfil PRODEP y coordina el Área Terminal de la Facultad de Psicología. Integra el Cuerpo Académico Consolidado Calidad de Vida y Desarrollo Humano (UV-CAC-268), donde desarrolla líneas de investigación relacionadas con la calidad de vida y los factores psicosociales en contextos educativos, sociales y organizacionales. Fue directora de la Facultad de Psicología durante el periodo 2021-2025.

Síndrome de Burnout en la Educación Superior:

Agotamiento Docente, Salud Mental y Bienestar Institucional

Sinopsis

Esta obra analiza el síndrome de burnout en la educación superior, sus principales manifestaciones, factores asociados y sus efectos en la salud mental y el desempeño docente. Además, presenta estrategias de afrontamiento y acciones institucionales orientadas a promover el bienestar del profesorado y fortalecer entornos universitarios más saludables y sostenibles.

ATHENA NOVA
EDITORIAL

Crossref Google Scholar ORCID CÁMARA ECUATORIANA DEL LIBRO

ISBN: 978-9907-857-03-0

9 789907 857030