

Burnout Syndrome and the Performance of Full-Time Faculty at a Private University in South Lima, 2023

León Vergara, Rafael Rene, Magister¹, Cano Gamarra, Harold Walter, Magister², Campos Rosendo, Nelson Jesús, Magister³
Montenegro Carrillo, Pedro Martin, Magister⁴, Navas Gotopo, Soratna Verónica, Magister⁵, Perozo Flores Inés, Magister⁶ and
Pecho Rivera, María Cristina, Doctora⁷

¹ Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú, rleonv@autonoma.edu.pe, Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú,

² Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú, hcanog@autonoma.edu.pe; ³ Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú, ncamposr@autonoma.edu.pe; ⁴ Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú, pmontenegro@autonoma.edu.pe; ⁵ Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú, snavasgo@autonoma.edu.pe, ⁶ Universidad Autónoma del Perú, Lima, iflores29@autonoma.pe y ⁷ Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú, maria.pecho@autonoma.pe

Abstract - *The objective of the study was to determine the relationship between the prevalence of Burnout syndrome and its impact on the performance of full-time teachers at a private university in South Lima. Methodologically, it was oriented towards the quantitative approach, under the positivist paradigm with a non-experimental correlational design. The study sample was made up of 63 teachers who work full time. The technique that was used to collect the information was the survey. The standardized MBI (Maslach Burnout Inventor) questionnaire (online form) was used as an instrument. The technique implemented to validate it was Expert Judgment. To determine its reliability, a pilot test was applied and processed in the SPSS computer program. The degree of confidence was measured with Cronbach's Alpha coefficient. The results obtained reveal that the majority of participants claim to have levels of emotional exhaustion, high levels of personal accomplishment and have high levels of depersonalization. Regarding this, it is verified that there is no significant incidence between Burnout and the performance of teachers who work full time, since the majority is in the Excellent indicator. It is concluded that despite the levels of fatigue revealed by teachers, this does not influence their performance, since their intrinsic motivation counteracts it. It is recommended to offer remote work spaces for administrative activities, which will help reduce fatigue.*

Keywords - *Burnout syndrome, teaching performance, full time.*

Síndrome de Burnout y desempeño del profesorado de tiempo completo en una universidad privada del sur de Lima, 2023

León Vergara, Rafael Rene, Magister¹, Cano Gamarra, Harold Walter, Magister², Campos Rosendo, Nelson Jesús, Magister³
Montenegro Carrillo, Pedro Martin, Magister⁴, Navas Gotopo, Soratna Verónica, Magister⁵, Perozo Flores Inés, Magister⁶ and
Pecho Rivera, María Cristina, Doctora⁷

¹ Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú, rleonv@autonoma.edu.pe, Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú,

² Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú, hcanog@autonoma.edu.pe; ³ Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú, ncamposr@autonoma.edu.pe; ⁴ Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú, pmontenegro@autonoma.edu.pe; ⁵ Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú, snavasgo@autonoma.edu.pe, ⁶ Universidad Autónoma del Perú, Lima, iflores29@autonoma.pe y ⁷ Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú, maría.pecho@autonoma.pe

Resumen - El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la prevalencia del síndrome de Burnout y su impacto en el desempeño de los docentes de tiempo completo de una universidad privada de Lima Sur. Metodológicamente se orientó hacia el enfoque cuantitativo, bajo el paradigma positivista con un diseño correlacional no experimental. La muestra de estudio estuvo conformada por 63 docentes que laboran a tiempo completo. La técnica que se utilizó para recolectar la información fue la encuesta. Se utilizó como instrumento el cuestionario estandarizado MBI (Maslach Burnout Inventor) (formulario en línea). La técnica implementada para validarlo fue el Juicio de Expertos. Para determinar su confiabilidad se aplicó una prueba piloto y se procesó en el programa computacional SPSS. El grado de confianza se midió con el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos revelan que la mayoría de los participantes afirman tener niveles de agotamiento emocional, altos niveles de realización personal y tener altos niveles de despersonalización. Al respecto, se verifica que no existe incidencia significativa entre el Burnout y el desempeño de los docentes que laboran a tiempo completo, ya que la mayoría se encuentra en el indicador Excelente. Se concluye que a pesar de los niveles de fatiga que revelan los docentes, esto no influye en su desempeño, ya que su motivación intrínseca lo contrarresta. Se recomienda ofrecer espacios de trabajo remoto para actividades administrativas, lo que ayudará a reducir la fatiga.

Palabras clave - Síndrome de Burnout, desempeño docente, tiempo completo.

I. INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout, el cual connota el desgaste profesional, es considerado por los especialistas desde hace dos décadas del siglo XX como un fenómeno que estaba empezando a notarse a nivel de los profesionales médicos apareciendo posteriormente en otros ámbitos laborales con mucha preocupación como en el educativo a nivel superior, es objeto de estudio en diversos países latinoamericanos como lo indican [1]. El agotamiento emocional en los docentes está vinculado a diversas variables de estrés, como el estrés ocupacional y socio-laboral, así como a la satisfacción laboral que abarca tanto el desarrollo profesional como la satisfacción derivada de la interacción con los alumnos. Estos elementos delimitan posibles factores que pueden actuar como protectores o vulnerabilidades frente al síndrome de burnout en los profesores [2]; del mismo [3] se enfoca en los profesores a tiempo completo de una institución en Baja California, identificando niveles moderados y elevados en las dimensiones de agotamiento y cinismo, lo que revela la presencia del síndrome de burnout entre este grupo de educadores.; al mismo tiempo [4]. Subraya que la expresión del síndrome varía de acuerdo con la experiencia docente y las condiciones laborales, estableciendo una conexión directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas asociados.

Algunos estudios como el [5] confirma la inexistencia de trabajos respecto del Burnout, junto con [6] sostiene que hay pocos estudios que aborden el análisis de las características de la resiliencia y el síndrome de burnout durante la pandemia, lo que señala la necesidad de realizar investigaciones en este ámbito. Es preciso señalar que a nivel nacional, en diversos estudios, difieren los investigadores respecto al síndrome de burnout, expresando que este tiene un impacto significativo en el rendimiento docente. Sin embargo, otros argumentan que no hay correlación entre el síndrome de burnout y el desempeño de los docentes. Es importante destacar que en todos estos casos se empleó el test de MBI.

Por otro lado, el estudio realizado por [7] demuestra de manera contundente que el síndrome de burnout ejerce un impacto significativo en el rendimiento docente. Este impacto se manifiesta en una disminución notable en la efectividad y la calidad de la enseñanza, así como en el bienestar general de los docentes. A pesar de estas evidencias, es relevante considerar que investigaciones llevadas a cabo por [8] y [9] ofrecen una perspectiva diferente. Estos estudios sostienen que no se observa una correlación directa entre el síndrome de burnout y el desempeño de los docentes. Según estos trabajos, otros factores podrían estar influyendo en el desempeño, lo que sugiere que la relación entre burnout y rendimiento docente podría no ser tan simple o lineal como se había sugerido anteriormente. Es importante destacar que en todos estos casos se empleó el test de MBI.

En la educación superior, de acuerdo con la Ley [10] las funciones de los docentes incluyen la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, así como la proyección social y la gestión universitaria, según lo

establecido en el artículo 79. (Art 79), en lo académico, administrativo y de la investigación como actividades generales; con el advenimiento del Covid-19 y las medidas de aislamiento social adoptadas en el 2020, se dispuso que las mismas y otras actividades de los docentes, continuarán bajo la modalidad virtual, incluyendo la de investigación con fuerza desde el segundo semestre del año 2021; con el retorno a la presencialidad la universidad dispone darle mayor énfasis a las actividades programadas involucrando a la comunidad siendo los docentes tiempo completo los protagonistas asumiendo el mayor peso de las responsabilidades notándose un desgaste físico y anímico.

Es conveniente precisar en qué nivel la presencia del Síndrome de Burnout está afectando a los docentes, en las diversas competencias para la evaluación del desempeño propuesto durante el semestre en curso para sugerir estrategias de autorregulación y hasta de correlación que aporte a la minimización del mismo, por ello cabe la interrogante ¿qué incidencia estaría presentando en la vida de los docentes universitarios tiempo completo el síndrome de Burnout?

En la séptima Asamblea de la OMS en Ginebra, Suiza, se ha oficializado el reconocimiento del síndrome de burnout o "síndrome de estar quemado" como una enfermedad. Este reconocimiento se llevó a cabo tras la ratificación de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE 11).con entrada en vigor desde el 1 de enero del 2022 dato que llama la atención de los investigadores por continuar profundizando en el tema, como [11] quienes señalan que los docentes son un grupo poblacional que tienen un alto riesgo de presentar Síndrome de Burnout, puesto que en los últimos años, las actividades de los docentes han ido aumentando.

El desempeño de los docentes se evalúa mediante las competencias que demuestran en sus clases modelo. Estas evaluaciones son cruciales para gestionar y seleccionar a los docentes como colaboradores [12]. En estas clases, se observa la capacidad de los docentes para planificar y ejecutar lecciones efectivas, manejar el aula, y adaptarse a diversas necesidades educativas. Además, se tiene en cuenta su habilidad para integrar tecnología, fomentar la participación de los estudiantes y evaluar su progreso de manera continua. Estos aspectos son esenciales para garantizar que los docentes seleccionados no solo cumplan con los estándares académicos, sino que también contribuyan al desarrollo integral de los estudiantes y al mejoramiento continuo de la institución educativa.

Es importante mencionar que el desempeño docente se sustenta en dos teorías que están estrechamente relacionadas y contribuyen con sus fundamentos. En primer lugar, se resalta la Teoría de la Educación Avanzada, presentada por [13], donde se argumenta que la conexión esencial entre la teoría y la práctica actúa como el principio fundamental. Esta teoría tiene como finalidad la formación completa de la personalidad y del individuo, considerándose la vía principal para la adquisición de conocimientos, pautas de conducta y valores éticos. Por otro lado, [13] enfatiza en la importancia del patriotismo, la

solidaridad, la humanidad, el antimperialismo y la preservación del medio ambiente. Según su perspectiva, este enfoque representa un proceso pedagógico sistemático y organizado cuyo propósito principal es mejorar profesionalmente, contribuyendo de manera fundamental al comportamiento social, laboral y personal. Este proceso integra el desarrollo cognitivo con la formación de valores en todos los recursos humanos, abarcando diversas modalidades educativas como la educación permanente, educación recurrente, educación popular, capacitación, superación, formación profesional y académica.

La concepción de la Autoeficacia, desarrollada por [14] bajo el título "Self- efficacy in changing societies", constituye el núcleo central de la teoría social cognitiva. En esta teoría, la autoeficacia representa la competencia personal integral y constante en cuanto a la eficacia de la conducta de una persona para enfrentar diversas situaciones potencialmente estresantes. En el ámbito de la investigación, destaca la conexión con la teoría humanista de Abraham Maslow, centrada en el estudio de las necesidades humanas y el potencial para alcanzar la autorrealización. [15], propone una jerarquía de necesidades que van desde las más básicas (fisiológicas y de seguridad) hasta las más elevadas (autorrealización y trascendencia). Según Maslow, es necesario satisfacer las necesidades más básicas antes de poder abordar las más elevadas.

Es menester indicar que este modelo ha influido ampliamente en diversas disciplinas, desde la psicología hasta la educación y el liderazgo empresarial. En el contexto del rendimiento docente, se argumenta que para que los educadores alcancen su máximo potencial, deben satisfacer primeramente sus necesidades más básicas, como la seguridad laboral y la remuneración justa. Una vez satisfechas estas necesidades, los docentes pueden avanzar en suplir aquellas demandas que sean de mayor exigencia, como la autorrealización a través de su labor y la trascendencia mediante un impacto positivo en la vida de los estudiantes. En términos generales, la teoría de Maslow puede resultar valiosa para comprender las motivaciones de los docentes y diseñar estrategias destinadas a mejorar su desempeño y bienestar laboral.

De lo expresado anteriormente, surgió el propósito de este estudio, el cual pretendió determinar la prevalencia de la relación del síndrome de Burnout y el desempeño de los docentes tiempo completo de una universidad privada de Lima sur.

II METODOLOGÍA

El enfoque de la investigación adoptado fue cuantitativo, el cual [16] explican que el mismo implica la utilización de la recopilación de datos para comprobar hipótesis mediante la medición numérica y el análisis estadístico, con el propósito de identificar patrones de comportamiento y validar teorías. Síndrome de Burnout como en las del desempeño docente. Se orientó bajo el paradigma Positivista, empleando un diseño no experimental con un alcance correlacional que, según [16]

implica la asociación de variables mediante un patrón predecible para un grupo o población.

Para examinar la relación causal entre las dimensiones estudiadas, se sigue el método porque este según autores expresan que [16] estas investigaciones se llevan a cabo sin la manipulación de las variables, observando simplemente los fenómenos en su entorno natural para su posterior análisis. Es crucial señalar que en este estudio no se manipularon las dimensiones del Síndrome de Burnout, ya que estas surgen naturalmente como parte del desarrollo de la actividad profesional. Se analizaron en función de la relación que presentan con el desempeño de los docentes a tiempo completo en una universidad privada en Lima, Sur.

La técnica utilizada para la recopilación de la información fue la encuesta, que según la definición de [15], consiste en un conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables que se pretenden medir. Para ello, se elaboró como instrumento un cuestionario en formulario de Google y se compartió a todos los docentes vía correo y WhatsApp en el mes de junio y por otro lado la universidad ha evaluado gradualmente a los docentes obteniendo la data con ambas variables en la que se aplica el coeficiente de correlación de Pearson, lo cual permitió determinar el tipo de relación entre las variables. Es necesario señalar que el cuestionario fue una adaptación del ya estandarizado de Maslach Burnout Inventory (MBI) con la escala de puntuación baja, media y alto.

La población se define, según [15] como el conjunto total de situaciones que cumplen con ciertas especificaciones particulares. Para este estudio, la población estuvo conformada por 63 docentes a tiempo completo de una universidad privada en Lima Sur. De acuerdo con [15] en estos estudios científicos cualquier proceso de medición o instrumento de recolección de datos debe adherirse a tres aspectos fundamentales: confiabilidad, validez y objetividad. En relación con la validez, estos autores la describen como la medida en que un instrumento refleja con precisión lo que se está evaluando, es decir, que mide con exactitud lo que se pretende observar y valorar.

En este contexto, es importante señalar que la validación del instrumento se llevó a cabo mediante la técnica de juicio de expertos, la cual, según los autores mencionados anteriormente, implica la evaluación de la correspondencia del instrumento con su marco teórico, prescindiendo de términos numéricos. Se fundamentó en la necesidad, discernimiento o juicio independiente de expertos, respaldándose en un análisis minucioso y crítico de todos los ítems en consonancia con el área específica del contenido teórico. Esta metodología garantizó la fiabilidad de los instrumentos utilizados y aseguró que estos reflejaran de manera precisa el comportamiento real de las variables bajo estudio.

III RESULTADOS

Este apartado reporta el análisis de los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos empleados en este estudio. El orden en que éstos serán presentados y analizados derivan de los resultados arrojados ítems por ítems, los cuales obedecen a las variables y objetivos específicos propuestos en esta investigación. Respecto a los Niveles de Cansancio Emocional se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 01. Niveles de Cansancio Emocional

| Nivel | Docentes | % |
|-------|----------|-------|
| Bajo | 2 | 3,2 |
| Medio | 26 | 41,3 |
| Alto | 35 | 55,6 |
| Total | 63 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia

Los resultados reflejan indicios de Burnout en un 55.6% de los docentes entrevistados, por lo que se clasifican en el nivel alto (puntajes mayores a 26) y también hay tendencia como evidencia el valor de 41.3% en el nivel de la muestra. Estos expresan que tienen cansancio emocional, el cual está asociado al número de horas de trabajo presencial y actividades fuera del contexto laboral que impactan en ellos, además de la gran demanda de tareas y responsabilidades que cumplen los docentes a tiempo completo para el logro de los objetivos de las direcciones a las que pertenecen y de las demandas de otras casas de estudios superiores donde laboran como tiempo parcial. Cabe mencionar que solo un 3,2% se encuentra en el nivel bajo, pero explican que solo ejercen funciones en esta universidad y son personas entre los 30 y 45 años de edad, los cuales pueden ser factores influyentes para que este cansancio sea menor.

Tabla 2. Niveles de Realización personal

| Nivel | Docentes | % |
|-------|----------|-------|
| Medio | 1 | 1,6 |
| Alto | 1 | 1,6 |
| Total | 63 | 100,0 |
| Nivel | Docentes | % |

Fuente: Elaboración propia

En este apartado se reportan las puntuaciones obtenidas en este indicador, los cuales muestran indicios de Burnout en un 96.8% de los docentes, pues ellos manifiestan que casi nunca tienen tiempo para ellos, para su formación y su hogar, debido a los excesos de tareas laborales. Además, indican que en ocasiones responden de forma negativa hacia ellos mismos (se autocritican) y al trabajo que realizan, indicando una disminución en el sentido de competencia y éxito en el ámbito laboral, lo cual. Todo ello afecta su desempeño y motivación, tal como lo plantean [17]. Es menester destacar, que la mayoría piensa que se ha estancado y no han podido incursionar en

nuevos estudios, crecer dentro de la misma institución o recibir mejoras salariales. Sin embargo, este indicador no ha afectado el desempeño docente de los profesores, pues se encuentran en la evaluación de su desempeño docente en la categoría de Excelente, lo cual revela que este no influye en ello. De esto, se infiere que puede deberse a que el clima laboral es óptimo, se sienten identificados con el oficio que ejercen por lo que cada ciclo a pesar de lo agotador que les resulte es una experiencia enriquecedora. Respecto al 1% de la muestra que está en el nivel medio y el 1% del nivel bajo, exponen que organizan sus tiempos y se dan espacios para las realizaciones de tareas en lapsos establecidos, sin que ello altere sus otras actividades.

Tabla 3. Nivel de Despersonalización

| Nivel | Docentes | % |
|-------|----------|------|
| Bajo | 2 | 3,2 |
| Medio | 6 | 9,5 |
| Alto | 55 | 87,3 |

Fuente: Elaboración propia

En relación con los resultados de este nivel, se verifican indicios de Burnout en un 55.6% de los docentes, pues estos puntúan en el nivel alto (puntajes superiores a 9). Todo ello, permite asumir que a pesar de que la muestra cumple con todo lo solicitado para alcanzar niveles de excelencia en su desempeño, estos solo lo hacen para cumplir con lo solicitado, sin embargo, se sienten desmotivados cuando las ejecutan, en algunas ocasiones presentan fatigas, dificultades para concentrarse, insomnio y otros cambios en los patrones de sueño. Además, en algunas ocasiones presentan alteraciones desfavorables en las actitudes y respuestas hacia los demás, puesto que evidencian irritabilidad en sus respuestas [18]. Respecto al 9, 5% que se encuentra en el nivel intermedio, se puede decir que los mismos se sienten ansiosos y enfocados solo en cumplir.

Tabla 4. Correlaciones no paramétricas -Cansancio emocional

| | | | PT.Can.Emo | Puntaje de evaluación |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | PT.Can.Emo | Coefficiente de correlación | 1,000 | -0,18 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,892 |
| | | N | 63 | 63 |
| | Puntaje de evaluación | Coefficiente de correlación | -0,18 | 1,00 |
| | | Sig. (bilateral) | ,892 | |
| | | N | 63 | 63 |

Fuente: Elaboración propia

En los resultados obtenidos en la prueba de correlación entre la dimensión de Cansancio emocional y desempeño docente, se obtuvo un valor de -0.018, indicando una relación

inversa casi nula (muy próxima a cero) que es corroborada por el valor-p obtenido de 0.892 el cual es mayor al nivel de significancia de 0.05 implicando el no rechazo de la hipótesis nula, por lo que se determina que no hay relación entre la dimensión de Cansancio emocional y Burnout.

Tabla 5. Correlaciones no paramétricas -Realización personal.

| | | | PT.Can.Emo | Puntaje de evaluación |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | PT.Can.Emo | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,032 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,804 |
| | | N | 63 | 63 |
| | Puntaje de evaluación | Coefficiente de correlación | ,032 | 1,00 |
| | | Sig. (bilateral) | ,804 | |
| | | N | 63 | 63 |

Fuente: Elaboración propia

En los resultados de la prueba de correlación entre la dimensión de Realización personal y el desempeño, se observó un valor de 0.032, indicando una relación directa casi nula, muy cercana a cero. Este hallazgo se confirma con el valor-p obtenido de 0.804, el cual supera el nivel de significancia de 0.05, lo que implica que no se rechaza la hipótesis nula. En otras palabras, se establece que no existe una relación entre la dimensión de Realización personal y el Burnout.

Tabla 6. Correlaciones no paramétricas- Despersonalización

| | | | PT.Can.Emo | Puntaje de evaluación |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | PT.Can.Emo | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,072 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,574 |
| | | N | 63 | 63 |
| | Puntaje de evaluación | Coefficiente de correlación | ,072 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,574 | |
| | | N | 63 | 63 |

Fuente: Elaboración propia

En los resultados de la prueba de correlación entre la dimensión de Despersonalización y el desempeño, se obtuvo un valor de 0.072, señalando una relación directa casi nula, muy cercana a cero. Esta observación se respalda con el valor-p de 0.574, el cual supera el nivel de significancia de 0.05, indicando la no contradicción de la hipótesis nula. En consecuencia, se confirma la inexistencia de una relación entre la dimensión de Despersonalización y el Burnout. En resumen, no se encuentran

pruebas de asociación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente.

Los resultados de nuestra investigación sorprendentemente revelan una falta significativa de correlación entre el burnout experimentado por los docentes y su desempeño laboral. A pesar de que muchos docentes informaron niveles significativos de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, no se observaron diferencias estadísticamente significativas en sus niveles de rendimiento docente. Este hallazgo contradice la noción tradicionalmente aceptada de que el burnout tiene un impacto directo y negativo en la eficacia laboral de los docentes

La falta de correlación encontrada en este estudio podría atribuirse a varias razones. En primer lugar, es posible que existan factores de amortiguación o mecanismos de afrontamiento que los docentes emplean para mitigar los efectos negativos del burnout en su desempeño. Algunos investigadores han sugerido que la resiliencia individual, el apoyo social y las estrategias de afrontamiento eficaces pueden contrarrestar los efectos perjudiciales del burnout [19]. En segundo lugar, podría haber variables mediadoras o moderadoras que influyan en la relación entre el burnout y el rendimiento docente. Por ejemplo, la autodeterminación y el compromiso podrían actuar como variables que amortigüen la influencia negativa del burnout en el desempeño docente. Sin embargo, esto podría en el futuro incidir en ello, según lo planteado por [20], cuando expresa el profesor que experimenta despersonalización se convierte en un individuo desconectado intelectualmente de su entorno, lo que puede llevarlo a perder el control emocional, mostrándose irritado, e incluso volviéndose violento o apático en muchas ocasiones. Su carácter y personalidad experimentan cambios que lo hacen una persona difícil de tratar y entender. Es evidente que un docente con una gran cantidad de estudiantes tendrá menos oportunidades de proporcionar conocimiento de manera efectiva y atender las necesidades individuales de cada estudiante. Ambos aspectos mencionados anteriormente conducen a una tercera dimensión, que es la falta de realización personal.

Con base a lo expuesto por el autor, se infiere que es crucial considerar la posibilidad de que el impacto del burnout en el desempeño docente no sea inmediato o directo. Algunos estudios han sugerido que los efectos del burnout pueden manifestarse con el tiempo, lo que implica la necesidad de investigaciones a largo plazo para capturar posibles cambios en el rendimiento docente. Cabe mencionar que, en el ámbito educativo, la relación esencial entre docentes y estudiantes se destaca como crucial. La confianza que un estudiante debe sentir al buscar orientación, respuestas o conocimiento y al expresar dificultades o dudas en el entendimiento de algún tema juega un papel fundamental. Cuando esta interacción no se materializa, el docente tiende a distanciarse, manifestándose a veces en ausencias o llegadas tardías a las clases.

IV. CONCLUSIONES

Respecto a lo anterior y considerando lo planteado anteriormente por los autores previamente citados, las resultas revelan que es menester la elaboración de un plan preventivo para disminuir el Burnout. Por su parte [20] proponen establecer programas preventivos mediante el desarrollo de estrategias como el de la autorregulación y corregulación en favor de la salud emocional de los docentes que se pueden considerar a manera de talleres o acompañamientos con actividades a establecerse dentro de los semestres académicos para minimizar la aparición del síndrome, lo cual es pertinente respecto de la teoría Humanista que sostiene que es necesario satisfacer las necesidades básicas para alcanzar las más elevadas, donde justamente radica la realización personal, además de lo emocional que impulsa y motiva a todo docente a lograr una mejor performance.

Por otro lado, el estudio reveló que la diversidad de métodos utilizados para evaluar el desempeño de los docentes podría diluir la relación entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral, ya que los resultados mostraron una baja correlación entre los niveles de burnout y su desempeño, debido a la variabilidad en los criterios y perspectivas de evaluación. Esta heterogeneidad en los métodos de evaluación hizo difícil establecer una relación consistente entre el burnout y el desempeño docente.

Otro indicador que pudo incidir en las resultas obtenidas, según [22] se debe a la existencia de un sólido sistema de apoyo docente y de recursos disponibles dentro de la universidad, lo cual mitigó los efectos del burnout en el desempeño de los docentes, ya que estos tenían acceso a redes de apoyo, como colegas comprensivos y programas de desarrollo profesional. Este hallazgo sugiere que el entorno de apoyo puede actuar como un amortiguador, permitiendo que los profesores universitarios mantengan un buen desempeño a pesar de experimentar síntomas de burnout.

Estos resultados revelan lo planteado por [23] quien realizó un estudio longitudinal, se observó que los docentes que aplicaban técnicas de manejo del estrés, como la meditación, el ejercicio regular, y la planificación efectiva del tiempo, no presentaban una correlación significativa entre el burnout y su rendimiento en el aula. Esto indica que las habilidades personales para gestionar el estrés pueden desempeñar un papel crucial en la minimización de los efectos negativos del burnout en el desempeño laboral.

Para cerrar este apartado, es importante señalar que la presencia de resultados inciertos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, aumenta el riesgo de desmotivar al estudiante. Además, experimentar un sentimiento de fracaso puede contribuir a que el docente acumule más factores que eventualmente se traduzcan en un malestar difícil de superar. Esto se debe a que la depresión podría afectarlo o el estrés podría manifestarse de tal manera que perjudique no solo al docente, sino también al estudiante.

En este estudio exhaustivo sobre la correlación entre el burnout y el desempeño docente, los resultados han arrojado una sorprendente paradoja que desafía las percepciones convencionales. Contrariamente a la creencia generalizada, la presencia de burnout entre los docentes no parece tener un impacto directo y negativo en su desempeño docente. Pues los resultados obtenidos cuestionan estas premisas previamente aceptadas acerca de la influencia perjudicial del agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal en la efectividad pedagógica.

Una posible explicación de esta paradoja radica en la capacidad de los docentes para desplegar mecanismos de resiliencia y adaptación. La resiliencia individual, el apoyo social y las estrategias de afrontamiento efectivas podrían actuar como amortiguadores, contrarrestando los efectos negativos del burnout y permitiendo a los educadores mantener su nivel de desempeño. Estos resultados sugieren que la resiliencia puede ser una variable crucial a considerar al abordar la relación entre el bienestar emocional de los docentes y su eficacia en el aula [21]. Además, es imperativo explorar variables moderadoras que podrían influir en la relación entre el burnout y el desempeño docente. Entre ellos se infieren factores como la autodeterminación y la motivación intrínseca, destacados por teorías como la Teoría de la Autodeterminación de [22], podría desempeñar un papel significativo en atenuar cualquier impacto negativo. Este estudio destaca la necesidad de investigaciones adicionales que profundicen en estas variables, proporcionando una visión más completa de los factores que moldean la experiencia docente.

La falta de correlación encontrada podría sugerir que los efectos del burnout en el desempeño docente no son inmediatos o directos. Se requiere una perspectiva temporal y longitudinal para la falta de correlación encontrada podría sugerir que los efectos del burnout en el desempeño docente no son inmediatos o directos. Se requiere una perspectiva temporal y longitudinal para comprender completamente cómo evolucionan estas dinámicas con el tiempo. Investigaciones a largo plazo podrían ser esenciales para capturar posibles cambios en el rendimiento docente a medida que el burnout se desarrolla o se gestiona a lo largo de la carrera profesional de un docente.

Cabe señalar que estos resultados tienen implicaciones significativas para las intervenciones y políticas educativas. Si el burnout no se traduce directamente en un deterioro del desempeño docente, las estrategias de apoyo y las políticas de bienestar deberían adaptarse en consecuencia. Centrar los esfuerzos en fomentar la resiliencia, identificar y promover factores motivacionales intrínsecos y considerar el bienestar a lo largo del tiempo podría ser clave para cultivar un entorno educativo saludable y sostenible. En última instancia, esta paradoja plantea nuevas preguntas y desafíos para la comprensión y gestión del bienestar de los docentes en el contexto educativo de un docente.

El síndrome de burnout en la muestra estudiada revela que este no tiene un impacto significativo en el desempeño de los

docentes a tiempo completo, entre los principales síntomas se presentan el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción de la realización personal, afectan la calidad de la enseñanza y la capacidad de los docentes para interactuar de manera efectiva con los estudiantes. Esto puede llevar a una disminución en el compromiso y la motivación de los docentes, afectando así el rendimiento académico general de la institución.

Cuando hay prevalencia del síndrome de burnout entre los docentes, esto subraya la necesidad urgente de implementar estrategias de apoyo y prevención dentro de la universidad. Programas de bienestar, talleres de manejo del estrés y políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal son esenciales para reducir los niveles de burnout. Al proporcionar un entorno de trabajo más saludable y apoyar el bienestar emocional de los docentes, se puede mejorar su desempeño y satisfacción laboral.

La investigación ha identificado una correlación baja entre el burnout y los diversos factores organizacionales, como la carga de trabajo excesiva, la falta de reconocimiento y apoyo institucional, y las condiciones de trabajo inadecuadas. Para mitigar el burnout, es crucial que la administración de la universidad aborde estos factores mediante la redistribución de la carga laboral, el reconocimiento del esfuerzo docente y la mejora de las condiciones laborales. Estas acciones no solo reducirán los niveles de burnout, sino que también contribuirán a un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

Para finalizar, los resultados de este estudio desafían la concepción convencional de que el burnout y el desempeño docente están intrínsecamente ligados de manera negativa. Es esencial continuar explorando los mecanismos y factores que pueden modular esta relación aparente. Al hacerlo, se podrá obtener una comprensión más completa de la complejidad de la interacción entre el bienestar psicológico de los docentes y su eficacia laboral, lo que a su vez podría informar intervenciones más efectivas para mejorar la calidad de vida y el desempeño de los profesores universitarios.

REFERENCIAS

- [1] G. M. L. González, G. González-Ocampo, M. C. Q. Terés, and L. C. N. Salazar, "Burnout en profesores universitarios: autorregulación y corregulación como estrategias de afrontamiento," *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, vol. 21, no. 59, pp. 147-172, 2023.
- [2] J. Esteras, B. Sandín, and P. Chorot, "El síndrome de burnout en los docentes: Los efectos de las variables psicosociales," 2016. [Online]. Available: <http://hdl.handle.net/10045/64387>. [Accessed: Jun. 17, 2024].
- [3] J. Brito Laredo, "Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores," *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol. 8, no. 16, pp. 516-534, 2018. doi: 10.23913/ride.v8i16.356.
- [4] V. R. Baltazar Borja, E. A. Chanca Amaya, y P. W. Roque Toribio, «Síndrome de Burnout en Docentes del Centro Pre Universitario de la Universidad Nacional del Centro del Perú», *Ciencia Latina*, vol. 8, n.º 3, pp. 4673-4686, jun. 2024.
- [5] F. T. Serranoa, C. R. Mejiaa, L. Garnicaa, A. Lizcano-Gómez, A. J. Hernández Caicedo, Y. Cruz, and T. R. Aveiro-Róbal, "Burnout syndrome, according to the year of study, in medical students from eight countries in Latinoamerica, 2016-2017," *CIMEL*, vol. 26, no. 1, 2020.
- [6] A. Rivera, "Síndrome de Burnout y resiliencia en docentes ante pandemia por COVID-19 de la institución educativa Ignacio Escudero – Piura," 2022. [Online]. Available: <https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.140.95/2054/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. [Accessed: Jun. 11, 2024].
- [7] O. W. Hurtado Mellado, "Síndrome de Burnout y desempeño docente de los profesores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cerro de Pasco, 2016," 2019. [Online]. Available: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=de+Burnout+y+desem. [Accessed: Jun. 17, 2024].
- [8] A. E. Apaza Canqui, "El síndrome de burnout y el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades – UNJBG 2017," 2019. [Online]. Available: http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3773/71_2019_apaza_canqui_ae_espg_doctorado_educacio_n.pdf?sequence=1&isAllowed=y. [Accessed: Jun. 17, 2024].
- [9] C. R. Barja Huayta, "Síndrome de Burnout y desempeño en los docentes de tiempo completo de la UPLA Filial Chanchamayo 2019," Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, 2020. [Online]. Available: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6387/T010_44696289_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y. [Accessed: Jul. 27, 2024].
- [10] Ley Universitaria, Poder Legislativo, Congreso de la República, Ley N.º 30220. Disponible en: https://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria_04_02_2022.pdf
- [11] E. Vintimilla-Pesántez, "Enfoque general del Síndrome Burnout en docentes universitarios," 8-Feb-2023. Disponible en: <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24189>
- [12] F. J. Tejedor, "Evaluación del Desempeño Docente", *RIEE*, vol. 5, n.º 1e, jun. 2016. Disponible en: <https://doi.org/10.15366/riee2012.5.1.024>
- [13] Añorga Morales et al., J. (2014). Teoría de la educación avanzada. Una alternativa para el mejoramiento profesional y humano.. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 0. Recuperado de <https://revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/166>

- [14] Bandura, A., & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and Self-efficacy. Mechanisms Governing the Motivational Effects of Goal Systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1017-1028.
- [15] Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- [16] Hernández, R y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <http://biblioteca.unfv.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=14995>
- [17] Parra, G. D. V. L., & Salas, Y. S. G. (2021). Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Atención primaria*, 53(5). https://scholar.google.es/scholar?as_ylo=2019&q=que+es+la+despersonalizaci%C3%B3n&hl=es&as_sdt=0,5#d=gs_cit&t=1701279815735&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AyQl5joluSngJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D9%26hl%3Des
- [18] Abínzano, R. V. (2019). La despersonalización en psicoanálisis. *Affectio societatis*, 16(31), 233-254. <https://biblat.unam.mx/hevila/Affectiosocietatis/2019/vol16/no31/11.pdf>
- [19] Segovia, R y García, G (2019). El síndrome de Bournot en las secretarías de la universidad técnica de Manabí. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9158736>
- [20] Torres, C (2020). Síndrome Burnout y docentes universitarios (Caso: docentes universitarios bolivianos de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno). *Educación Superior*, 7(2), 9-24. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S251882832020000200005&lng=es&tlng=es
- [21] C. B. Flores Rosado, "Resiliencia y Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022," 2023. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/3335>
J. B. Stover, F. E. Bruno, F. E. Uriel, y M. Fernández Liporace, "Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica," *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, vol. 14, no. 2, pp. 105-115, 2017. <https://www.redalyc.org/pdf/4835/483555396010.pdf>
- [22] A. L. Goodwin, E. L. Low, L. Cai, and A. S. Yeung, "A longitudinal study on starting teachers' retention intentions: Do pre-teaching work experience and length of working years make a difference?" *Teaching and Teacher Education*, vol. 83, pp. 148-155, 2019. [Online]. Available: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.03.015>.
- [23] N. Gillet, A. J. Morin, É. Sandrin, and C. Fernet, "Predictors and outcomes of teachers' burnout trajectories over a seven-year period," *Teaching and Teacher Education*, vol. 117, p. 103781, 2022. [Online]. Available: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103781>.